



Charte éthique

Sommaire

L'ETHIQUE CHEZ ELSAN

Message du Président	4
Ce qui inspire nos actions	5
Nos principes éthiques fondamentaux	6

GUIDE PRATIQUE DE L'ETHIQUE

Notre Groupe	7
Nos salariés et praticiens	9
Les patients et nos parties prenantes	10
Le marché	11
Notre procédure d'alerte	12

RESSOURCES

Notre démarche de responsabilité sociétale d'entreprise	13
Médiateur à la consommation	14
Charte de la personne hospitalisée	15
Charte de la bientraitance : notre relation autrement	16
Codes de déontologie médicale	17
Gouvernance médicale dans les établissements	18
Lutte contre la corruption et le trafic d'influence : notre code de conduite	23

L'éthique chez ELSAN

Notre charte éthique constitue le document de référence sur lequel s'appuie l'ensemble des politiques, référentiels, codes et règlements que chacun d'entre nous, quels que soient son rôle, sa position hiérarchique ou sa localisation, doit appliquer et promouvoir.

Toute collaboration avec notre Groupe implique un strict respect des lois et règlements en vigueur. Notre charte éthique énonce les règles qui doivent inspirer des comportements fondés sur la probité, la loyauté, le respect de la dignité et des droits individuels des salariés, des praticiens et des patients.

Chacun de nos établissements, notamment par le biais de son règlement intérieur et des dispositifs de contrôle qu'il met en place, s'assure du respect des principes éthiques et de sa conformité aux procédures de notre Groupe.

Notre charte éthique s'applique à tous les collaborateurs et entités du Groupe (salariés, praticiens –libéraux ou salariés– personnels mis à disposition par nos partenaires et fournisseurs, prestataires), aux patients et à leurs accompagnants, ainsi qu'à nos parties prenantes.

Notre charte éthique prend effet au 1er janvier 2020.

Elle a été mise à jour le 09 août 2021.



Message du Président

Acteur de référence de la santé en France, ELSAN a pour mission d'offrir à chacun et partout, des soins de qualité, innovants et humains.

Nous plaçons les patients et leur santé au cœur de notre démarche collective.

Cette mission, que nous menons avec engagement et professionnalisme, implique un certain nombre de responsabilités, de droits et de devoirs.

Notre identité et notre réputation reposent sur des valeurs et des principes éthiques forts. La conformité aux lois et règlements, mais également une forme de savoir-être et d'attitude envers tous nos interlocuteurs et parties prenantes, sont des priorités pour ELSAN.

Notre charte éthique offre le cadre général qui vise à renforcer l'unité de notre Groupe et à donner du sens aux procédures, aux actions et aux décisions quotidiennes de chacun.

La direction générale d'ELSAN porte au plus haut niveau les principes éthiques relatifs à la politique de santé, au respect des patients, à l'engagement des collaborateurs et aux pratiques des fournisseurs. Nous vous invitons à lire et appliquer ce document.

Thierry Chiche
Président exécutif d'ELSAN

Ce qui inspire nos actions

Notre histoire

Fondé en 2001 sous le nom de Vedici, le Groupe a été renommé ELSAN à l'issue du rapprochement avec Vitalia en 2015.

Acteur de référence de l'offre de soins en France, ELSAN est présent dans l'ensemble des métiers de l'hospitalisation et dans toutes les régions de l'hexagone. 25 000 collaborateurs et 6 500 médecins exercent au sein des 120 établissements du Groupe et soignent plus de 2 millions de patients par an.

Notre histoire a toujours été animée par l'ambition de déployer un modèle efficient et innovant du soin.

Notre mission

Nous proposons des soins de qualité, innovants et humains, qui répondent aux attentes des patients et des praticiens et permettons à chacun de bénéficier de la mise en commun des talents et des ressources du Groupe.

Forts de leur engagement et animés par les valeurs du Groupe, nos collaborateurs et médecins exercent au plus près des besoins de santé des territoires.

Nos valeurs

- L'attention à l'autre : pour nous, l'acte de soin est avant tout une relation à l'autre. Le tout premier soin est né de l'attention à l'autre.
- Le lien social et nos racines territoriales de proximité offrent à tous et partout des soins de qualité, innovants et humains.
- L'esprit d'équipe : la coopération entre nos collaborateurs est un actif essentiel que nous encourageons et entretenons.

Notre ambition

« Notre Santé autrement »

Par cette promesse, nous avons l'ambition d'intégrer les différentes activités de soins pour proposer à chaque patient une meilleure prise en charge de proximité, au coeur des territoires.

Notre responsabilité

Notre métier nous engage à répondre aux attentes des patients et de toutes les autres parties prenantes. Au-delà du respect des normes d'éthique, dans le cadre de notre offre de soins, nous intégrons dans notre activité des enjeux de développement économique, social et sociétal.

Nos principes éthiques fondamentaux

Respecter les droits de l'Homme

Nous partageons la conviction que toute personne doit bénéficier de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou tout autre statut.

Nous restons vigilants pour identifier, prévenir et traiter les impacts réels ou potentiels sur les droits de l'Homme résultant de nos propres activités ou de celles menées par ceux avec qui nous collaborons.

Travailler ensemble

Le travail d'équipe est l'une de nos valeurs. Nous coopérons au service des patients, en confiance et dans l'acceptation des différences de chacun.

Nous nous engageons à traiter avec respect, écoute et bienveillance les patients, leurs accompagnants, les salariés et les praticiens. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination et condamnons fermement toute forme de pression, dénigrement, persécution ou harcèlement portée à notre connaissance.

Nous assurons la sécurité de toutes les personnes au sein de nos établissements par la mise en œuvre et le suivi de politiques de sécurité et de qualité des soins et des installations, dans une démarche d'amélioration continue.

Assumer notre responsabilité sociétale

Nous sommes conscients de l'impact de nos activités sur l'environnement et les populations, quelles que soient leur localisation.

Nous nous efforçons d'adopter une approche qui prend en compte et minimise les implications directes et indirectes, à moyen et long-terme, de nos décisions sur les plans social, sanitaire et environnemental, et du développement économique des territoires. Nous inscrivons nos engagements en faveur du développement durable dans l'ensemble de notre chaîne de valeur et d'approvisionnement.

Veiller à la loyauté des pratiques

Nous appliquons une politique de tolérance zéro vis-à-vis des atteintes à la probité (corruption, trafic d'influence...), à la libre concurrence et à tout autre norme applicable en vigueur.

La loyauté des pratiques englobe les relations avec nos partenaires, fournisseurs, sous-traitants, concurrents, les associations dont nous sommes membres, ainsi que les organismes publics. Notre conception du respect de la légalité implique l'observation des règles nationales et européennes, des principes de droit international et des accords intergouvernementaux reconnus, dans notre Groupe comme dans nos relations avec d'autres organisations.

Notre Groupe

Nous conformer à la loi

Nous respectons les lois et réglementations en vigueur, à tous les niveaux de notre Groupe. Chacun d'entre nous doit s'abstenir de tout comportement pouvant l'entraîner lui-même, d'autres collaborateurs ou son établissement, dans une pratique illicite.

Faciliter le contrôle interne

Chacun de nous participe à l'amélioration continue du système de gestion des risques et facilite l'identification et le traitement des dysfonctionnements. Nous contribuons avec soin et diligence aux enquêtes, revues et audits menés dans le cadre du contrôle interne. Les entraves à la bonne exécution des contrôles et audits, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre, sont interdites.

Protéger nos actifs matériels et immatériels

Nous protégeons les biens et actifs de notre Groupe (équipements, mobiliers et immobiliers, savoir-faire élaborés par les collaborateurs, réputation...). Les listes de fournisseurs, les pratiques techniques ou commerciales, les offres, et plus généralement toutes les données ou informations auxquelles les collaborateurs ont accès dans l'exercice de leurs fonctions, font partie du patrimoine de notre Groupe. Aucun collaborateur ne s'approprie pour son utilisation personnelle un actif quelconque, ni ne le met à la disposition de tiers pour une utilisation au bénéfice d'autres parties.

Assurer la confidentialité des données personnelles

Nous avons besoin de collecter et d'utiliser des données personnelles afin de répondre aux besoins de nos patients, nos collaborateurs et nos parties prenantes. Nous ne collectons et conservons que les seules données nécessaires aux activités de nos établissements.

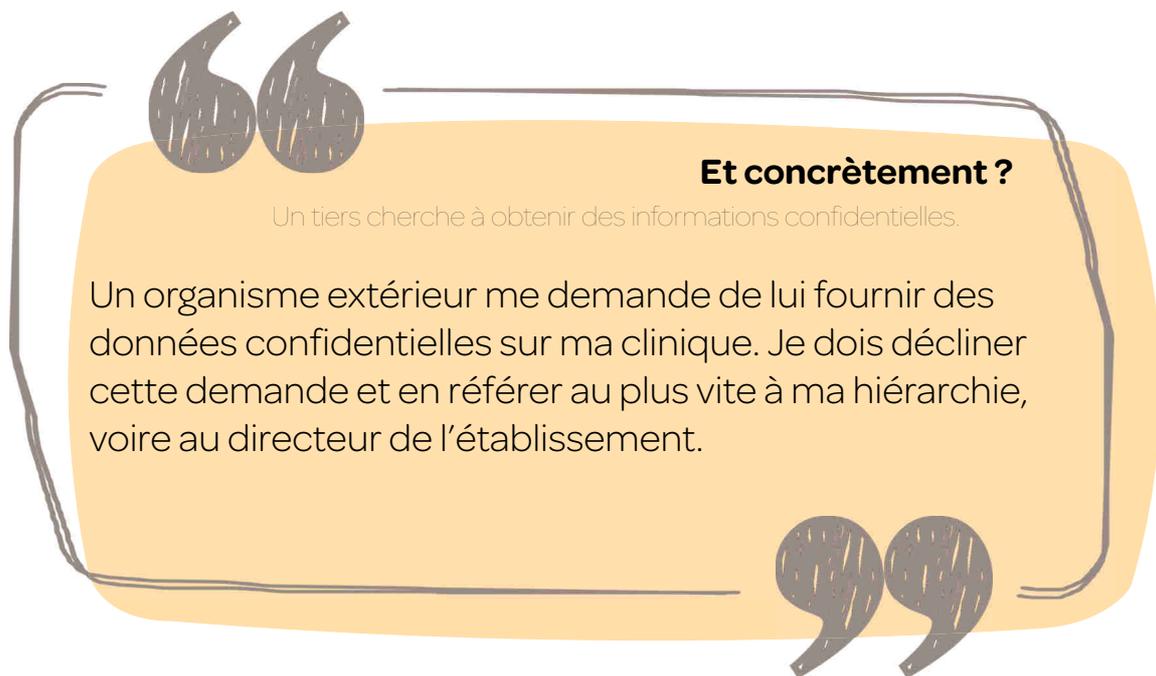
Nous attendons de tous les praticiens exerçant dans nos établissements le strict respect du secret médical. Le secret professionnel dans les pratiques médicales est un élément fondamental que nous faisons respecter dans l'intérêt des patients.

Veiller à la précision et à la confidentialité des informations

Nul ne peut divulguer à l'intérieur ou l'extérieur de notre Groupe les informations confidentielles dont il a connaissance. Les opérations et transactions effectuées par notre Groupe sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société. Nous faisons preuve de précision et d'honnêteté et nous assurons de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture. Nous requérons une vigilance particulière dans les transferts de fonds, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert.

Faire preuve de transparence

Nous attachons une grande importance à la qualité des informations que nous transmettons. Nous veillons à pratiquer une communication transparente et fiable. Les systèmes et réseaux de communication, dont notre Groupe est propriétaire, doivent être exclusivement utilisés à des fins professionnelles.



Nos salariés et praticiens

Agir en employeur responsable

Nous appliquons une politique de ressources humaines équitable et favorisons les conditions d'un dialogue social de qualité, en conformité avec les exigences légales et réglementaires. Nous favorisons la diversité et l'égalité des chances et veillons au bien-être et à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle de nos salariés et praticiens.

Faire preuve d'un comportement exemplaire

Nous accordons une grande importance aux valeurs de respect et de tolérance. La contribution de chaque collaborateur est appréciée en fonction de son expertise mais aussi de la façon dont il se comporte avec les autres. Chacun peut exprimer sincèrement ses préoccupations légitimes, son point de vue et ses opinions, et signaler en toute confiance des comportements ou requêtes inacceptables.

Garantir le respect des personnels administratifs, soignants et praticiens

Si nous exigeons la bienveillance des patients de la part de chaque personne exerçant au sein de nos établissements, nous attendons des usagers qu'ils respectent également un certain nombre de devoirs ; nous condamnons toute forme de violence, physique ou verbale, ou harcèlement à l'encontre de nos salariés et praticiens, y compris sur les réseaux sociaux.

Prévenir les conflits d'intérêts

Chacun d'entre nous est tenu à un devoir de loyauté à l'égard de son établissement et du Groupe, et doit s'abstenir de détenir un intérêt dans une entreprise ou d'accepter une mission extérieure qui seraient de nature à influencer sur son comportement ou à altérer ses performances ou son jugement dans ses fonctions. Nous veillons à ne pas exercer directement ou indirectement d'activités, ou à ne pas tenir de propos, qui nous placeraient dans une situation de conflit d'intérêts.



Et concrètement ?

Une situation de harcèlement a lieu dans mon établissement.

Je constate qu'un professionnel de santé tient des propos déplacés envers ma collègue. Je dois avertir immédiatement le cadre de service ou directement le responsable RH de mon site. Dès le signalement, des mesures doivent être prises pour protéger la victime. Une enquête de vérification permettra de sanctionner le responsable.



Les patients et nos parties prenantes

Respecter les droits des patients

Nous nous engageons à informer les patients de leurs droits essentiels de manière claire et loyale, ainsi qu'à respecter leur libre choix et leur droit à la confidentialité. Nous mettons en place une organisation de qualité concourant à la bonne réalisation technique et éthique des processus de soins. Nous entretenons des relations constructives avec les associations de patients et les représentants des usagers.

Etre attentif à la communauté territoriale

Nous sommes à l'écoute des collectivités et associations locales, des riverains et de toutes les entités avec qui nous interagissons directement ou indirectement dans le cadre des bassins territoriaux de notre Groupe. Nous encourageons les actions d'ancrage local, de partenariats et de solidarité. Nous nous concertons avec nos parties prenantes dans le déploiement de nos différents projets ; nous attendons en retour des comportements personnels et professionnels exemplaires de la part de nos interlocuteurs.

Entretenir des relations constructives avec les autorités publiques

Dans le cadre de nos échanges avec les différentes instances politiques et administratives, nous contribuons de façon constructive et transparente. Nous nous conformons aux lois et aux règlements en vigueur, et ne participons pas au financement d'activités politiques. Nous respectons les engagements personnels de nos collaborateurs dans leur rôle de citoyen dès lors qu'il est clair qu'ils ne représentent pas le Groupe ou l'une de ses entités dans ce contexte.



Et concrètement ?

Un collaborateur sollicite des dons pour une campagne électorale.

Le responsable de mon service m'incite à participer aux frais de campagne électorale de l'un des membres de sa famille. Je dois l'informer que sa demande est inappropriée et en référer au directeur de mon établissement en cas de pression.



Le marché

Lutter contre la corruption et le trafic d'influence

Nous ne tolérons aucune forme de corruption et de trafic d'influence. L'exercice de notre activité ne doit pas donner lieu à des pratiques ou paiements illicites. Nous évitons tout rapport avec des tiers susceptibles de faire naître un doute sur notre intégrité et de nous placer, à titre personnel ou collectif, en situation d'obligé. A cet effet, un code de conduite a été établi et intégré à cette charte éthique afin d'accompagner nos collaborateurs dans la détection des situations de corruption et de trafic d'influence. Celui-ci précise les bons comportements à adopter ainsi que les comportements prohibés.

Encadrer les pratiques avec nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants

Nous faisons preuve d'équité et d'impartialité lors des négociations. Nous requérons de nos partenaires et prestataires de ne pas dissimuler d'informations qui mèneraient un collaborateur ou notre Groupe à prendre une décision contraire aux enjeux éthiques. Notre recours à des intermédiaires, tels les agents commerciaux, consultants ou apporteurs d'affaires, se limite à des prestations utiles et fondées sur une réputation irréprochable. Nous nous assurons de la réalité, de l'intérêt et de la cohérence de la rémunération concernant les prestations fournies.

Contribuer à une concurrence saine

Nous considérons qu'il est de l'intérêt de notre Groupe, de nos collaborateurs, des praticiens et des patients, d'évoluer sur des marchés dans lesquels la concurrence est ouverte. Nous respectons les règles de libre concurrence. Nous nous opposons à toute action illicite visant à éliminer un concurrent, à forcer des partenaires commerciaux à accepter des conditions déloyales, et à toute forme d'entente.



Et concrètement ?

Un prestataire sous-traite des interventions sans que cela ne soit mentionné dans le contrat.

Je remarque que les véhicules sur le chantier ne portent pas le même nom que la société choisie pour réaliser les travaux dans ma clinique. Je dois en avertir le directeur de mon établissement, ainsi que l'architecte ou le maître d'œuvre du chantier.



Notre procédure d'alerte

Chacun d'entre nous peut être confronté à une problématique d'éthique.

Afin de veiller au respect de la réglementation ainsi que de renforcer la détection des atteintes à l'esprit de sa charte éthique, ELSAN a mis en place un dispositif d'alerte interne. Celui-ci permet aux collaborateurs d'ELSAN et à ses tiers de porter à la connaissance d'un référent dédié, tout comportement ou situation potentiellement contraire à la réglementation ou aux règles de bonne conduite édictées au sein de la charte éthique d'ELSAN. Une procédure d'alerte, garantissant notamment la confidentialité de l'alerte, a été établie à cet effet.

L'utilisation de bonne foi de ce dispositif ne doit en aucun cas exposer son auteur à des sanctions ou à toute forme de représailles. En revanche, toute utilisation abusive et/ou de mauvaise foi du dispositif d'alerte pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

Si vous êtes témoin d'un comportement non conforme à la réglementation ou aux règles éthiques d'ELSAN, n'hésitez pas à le signaler :

- auprès de votre responsable hiérarchique ;
- ou
- auprès du Compliance Officer du Groupe (compliance@elsan.care) ;
- ou
- en vous connectant à la plateforme de remontée d'alertes internes disponible à l'adresse suivante : <https://elsan.integrityline.com> ou en scannant le QR CODE ci-contre :



En cas de questions, n'hésitez pas à contacter l'équipe en charge du dispositif d'alerte interne à l'adresse suivante : compliance@elsan.care.



Et concrètement ?

En cas de conflit de principe et de doute sur une décision, je peux me poser les questions suivantes :

- Est-ce légal et conforme à notre charte éthique et à ses principes ?
- Quel serait l'impact de mes actions sur les parties prenantes ?
- Suis-je capable de justifier ma décision ?
- Serais-je à l'aise si ma décision était rendue publique ?



RESSOURCES

Notre démarche de responsabilité sociétale d'entreprise

Notre démarche de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) a pour ambition de répondre aux enjeux du développement durable et de valoriser nos collaborateurs et nos établissements dans leur mission au service des patients et des territoires.

Elle vise à assurer la pérennité du Groupe à long terme, à travers des actions en matière de respect de l'environnement, de progrès social, d'engagement sociétal, de performance économique et de gouvernance.

Créatrice de valeur partagée, elle représente un levier d'appropriation du sens collectif par nos salariés et un moteur de transformation de notre entreprise. Elle répond également aux attentes de nos différents interlocuteurs et de nos parties prenantes.

Le déploiement de notre démarche RSE accompagne la mise en œuvre de notre stratégie d'entreprise et tend à renforcer l'attractivité de nos établissements, fédérer nos talents et garantir une performance économique durable.

Notre démarche RSE décline 12 défis sociétaux structurés autour de quatre piliers.



Médiateur à la consommation

Nous nous conformons à la réglementation nationale et européenne, et dans un contexte de déploiement de produits et services personnalisés pour nos patients, nous avons désigné l'Association des Médiateurs Européens (AME) en qualité de médiateur à la consommation pour l'ensemble de nos établissements de santé implantés en France.

En cas de litige entre le professionnel et le consommateur, ceux-ci s'efforceront de trouver une solution amiable.

À défaut d'accord amiable, le consommateur a la possibilité de saisir gratuitement le médiateur de la consommation dont relève le professionnel, à savoir l'Association des Médiateurs Européens (AME CONSO), dans un délai d'un an à compter de la réclamation écrite adressée au professionnel.

La saisine du médiateur de la consommation devra s'effectuer :

- soit en complétant le formulaire prévu à cet effet sur le site internet de l'AME CONSO : www.mediationconso-ame.com ;
- soit par courrier adressé à l'AME CONSO, 11 Place Dauphine – 75001 PARIS

Charte de la personne hospitalisée

1. Toute personne est libre de choisir l'établissement de santé qui la prendra en charge.
2. Les établissements de santé garantissent la qualité de l'accueil, des traitements et des soins.
3. L'information donnée au patient doit être accessible et loyale.
4. Un acte médical ne peut être pratiqué qu'avec le consentement libre et éclairé du patient.
5. Un consentement spécifique est prévu pour certains actes.
6. Une recherche biomédicale ne peut être réalisée sans que la personne ait donné son consentement après avoir été spécifiquement informée sur les bénéfices attendus, les contraintes et les risques prévisibles.
7. La personne hospitalisée peut, à tout moment, quitter l'établissement.
8. La personne hospitalisée est traitée avec égards.
9. Le respect de la vie privée est garanti à toute personne.
10. La personne hospitalisée (ou ses représentants légaux) bénéficie d'un accès direct aux informations de santé la concernant.
11. La personne hospitalisée exprime ses observations sur les soins et sur l'accueil.

Consultez le [document officiel](#).

Charte de la bientraitance :

Notre relation autrement

Quelle que soit la durée de votre hospitalisation, nous avons à cœur que votre séjour dans notre établissement se déroule dans les meilleures conditions. Notre personnel prend les engagements suivants afin d'assurer votre bien être et votre satisfaction :

-  Adapter ses attitudes et ses propos en proscrivant toute attitude discriminatoire, et s'exprimer avec courtoisie et bienveillance,
-  Promouvoir en toute situation le respect de votre personne, et notamment de votre intimité,
-  Vous fournir une information accessible et compréhensible quelles que soit vos difficultés, et ce, en toute discrétion,
-  Etre à votre écoute pour prendre en compte les douleurs physiques et psychologiques et à vous rassurer dans les moments de détresse,
-  Faciliter votre mobilité au sein de l'établissement et votre autonomie,
-  Respecter vos choix et aspirations, dans les limites des contraintes institutionnelles,
-  Etre vigilant quant aux signes d'abus ou de maltraitements,
-  Accompagner par des soins spécifiques et adaptés le patient en fin de vie.

La bientraitance est l'affaire de tous : notre établissement vous demande de respecter en retour l'engagement quotidien du personnel en tenant compte des attentes suivantes :

-  Faire preuve de courtoisie, respect et patience envers le personnel soignant,
-  Transmettre aux soignants de toutes les informations qui leur seront utiles pour prodiguer les soins, en particulier traitements en cours, allergies, antécédents médicaux et chirurgicaux,
-  Reconnaître que le consentement du patient - y compris anticipé, ou à défaut celui de sa personne de confiance ou de son représentant légal - est prioritaire et s'impose à tous,
-  Respecter les autres patients, notamment dans leurs différences culturelles ou comportementales, et s'adapter aux exigences de la vie en collectivité,
-  Accepter chez les autres patients les troubles qui peuvent être générés par la maladie ou par la gestion, propre à chacun, de l'hospitalisation,
-  Observer les consignes, horaires d'admission, de consultation ou d'examen et de visites afin de ne pas perturber l'organisation des services,
-  Prendre soin des biens et du matériel de l'établissement mis à votre disposition pour votre confort.

Codes de déontologie médicale



Pour les médecins ([Code de la Santé publique R4127 – section 1](#))



Pour les sages-femmes ([Code de la Santé publique R4127 – section 3](#))



Pour les pharmaciens exerçant dans les officines et les pharmacies à usage intérieur ([Code de la Santé publique R4235 – section 1, 2 et 3.1](#))



Pour les IDE ([Code de la Santé publique R4312](#))



Pour les masseurs-kinésithérapeutes ([Code de la Santé publique R4321](#))



Gouvernance médicale dans les établissements ELSAN

La réussite d'un établissement de santé et de sa communauté médicale repose notamment sur un partage des objectifs, entre chacun des médecins et la Direction de la clinique.

La coopération entre médecins et avec l'ensemble des professionnels de santé exerçant au sein de la clinique est également essentielle.

Pour contribuer à ce partage d'objectifs, il est indispensable que les médecins libéraux exerçant dans les cliniques puissent prendre part dans leur gouvernance.

De la même manière, au sein du groupe ELSAN, nous souhaitons associer les médecins à la gouvernance à l'échelle du groupe.

L'amélioration et le développement de la gouvernance médicale au sein des établissements ELSAN est ainsi un enjeu majeur décidé par la Direction Générale et incarné par la Direction de la Stratégie et des Relations Médicales.

Elle doit permettre à chaque médecin d'être informé, et de se sentir écouté et entendu pour prendre part à l'avenir et aux grands choix stratégiques de son établissement.

La Commission Médicale d'Etablissement définie par la réglementation est à la base du projet de gouvernance médicale construit par ELSAN.

La présente charte a pour objectif de définir les modalités de celui-ci.

Elle a vocation à être signée au niveau du groupe par le président exécutif d' ELSAN et le représentant de l'ensemble des présidents de CME des cliniques, et également par chaque président de CME et chaque directeur d'établissement ELSAN.

La charte et ses annexes seront présentées dans chaque CME des établissements ELSAN à l'ensemble des médecins.

Charte de Gouvernance Médicale des établissements ELSAN



Article 1

Le rôle, les enjeux et l'importance du binôme Directeur – Président de CME

Les signataires de la charte reconnaissent l'importance et le rôle déterminant du binôme Directeur – Président de CME dans la conduite de l'établissement afin, d'une part d'assurer le développement et la pérennité de l'établissement et, d'autre part de promouvoir l'activité médicale des médecins libéraux.

Un établissement de santé ne peut se développer sans une communauté médicale fédérée porteuse d'un projet médical collectif répondant aux grands enjeux de santé d'aujourd'hui mais aussi de demain. L'objectif est de proposer une offre de soins notamment structurée autour de la qualité de la prise en charge et de l'organisation des parcours de soins sur un territoire de santé.

Les médecins libéraux dont la nature d'activité nécessite l'utilisation d'un plateau technique ont besoin d'un établissement de santé pour leur exercice. L'établissement permet d'offrir aux patients les meilleures prises en charge conformes aux recommandations de bonnes pratiques et à leurs légitimes attentes afin d'améliorer « l'expérience patient ».

L'établissement de santé privé s'engage à accompagner les projets médicaux qui ont un sens au regard d'un besoin de santé identifié sur leur territoire. Ces projets se construisent en accord avec la direction de l'établissement dans un souci constant de pertinence et d'efficience médico-économique afin de permettre les investissements nécessaires notamment en termes d'innovation.

La commission médicale d'établissement regroupant l'ensemble des médecins est reconnue comme l'instance de référence destinée à coordonner les médecins autour de la construction du projet médical de l'établissement.

Le Président de CME est l'interlocuteur privilégié du Directeur d'établissement pour faire collectivement le lien avec la communauté médicale.

Article 2

Fonctionnement de la CME

Les signataires de la charte s'engagent à prendre en compte les recommandations et conseils formulés par la FHP et la conférence nationale des présidents de CME du privé : "CME Mode d'emploi" ci-joint : https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/static.hospimedia.fr/documents/194847/3214/CME_Mode_d'emploi_-_2018.pdf?1523626425

Article 3

Engagement complémentaire des recommandations et conseils évoqués à l'article 2

Les signataires de la charte s'engagent :

- A organiser (PCME) et/ou répondre à l'invitation de participer (Directeur) à au moins 4 réunions de CME par an. Deux de ces réunions peuvent être remplacées par des réunions de bureau de CME à partir du moment où le bureau de la CME est représentatif de la communauté médicale, c'est-à-dire qu'il comprend au moins un représentant par spécialité médicale et/ou chirurgicale exercée dans l'établissement.
- A organiser et/ou participer à au moins une réunion par an réunissant les membres du comité de direction de la clinique et les membres du bureau de la CME. Cette réunion doit être organisée à l'initiative du Directeur d'établissement, il en fixe l'ordre du jour conjointement avec le Président de CME.
- Une réunion similaire est organisée au moins une fois par an entre les membres du comité exécutif ELSAN et le bureau de la conférence nationale des présidents de CME des établissements ELSAN.
- Le Président de CME et le Directeur se réuniront régulièrement et autant de fois que nécessaire (au minimum une fois par mois) pour échanger sur les différents sujets.
- Le président de CME s'engage à organiser, au minimum tous les 5 ans, une CME avec élection par un vote du président de CME. Un appel aux candidatures aura été organisé au moins un mois avant les élections.

Article 4

Conférence Nationale des Présidents de CME ELSAN

Les signataires de la charte prennent acte de l'existence d'une Conférence Nationale des Présidents de CME des établissements ELSAN.

Cette conférence a comme objet dans ses statuts :

- Echanges, coordination et entraide entre les CME des cliniques ELSAN
- Relation avec la Direction du groupe avec comme objectif :
 - > Co-construire le projet médical du groupe.
 - > Participer aux orientations stratégiques et décisions prises au niveau du groupe.

Les Présidents de CME signataires de la charte s'engagent à participer à la vie de la conférence nationale des Présidents de CME ELSAN et notamment à participer aux rencontres nationales organisées une fois par an.

Les Directeurs d'établissements s'engagent à financer les frais de déplacement du Président de CME de leur établissement et/ou d'un suppléant lors de la réunion annuelle de la conférence.

ELSAN s'engage à participer au financement de l'association « Conférence nationale des Présidents de CME ELSAN » afin de faciliter son fonctionnement et de participer au financement de sa réunion annuelle.

Article 5

COMEDIMS National ELSAN (Commission du Médicament et des Dispositifs Médicaux Stériles)

Le COMEDIMS national ELSAN participe à la définition de la politique du médicament et des dispositifs médicaux stériles au sein du groupe et en complémentarité des

COMEDIMS de chaque établissement :

- Prendre une part active à l'élaboration de la liste des médicaments et des dispositifs médicaux stériles dont l'utilisation est recommandée par le groupe.
- S'associer à l'élaboration des recommandations du groupe en matière de prescription et de bon usage des médicaments et des dispositifs médicaux stériles dont l'utilisation est recommandée dans le groupe.
- Définir en concertation avec les professionnels de santé, les priorités thérapeutiques pour élaborer une politique cohérente du médicament et des dispositifs médicaux dans le groupe.

Il se réunit 1 à 2 fois par an.

Chaque COMEDIMS d'établissement se charge de faire remonter à la structure du COMEDIMS National les difficultés rencontrées sur des matériels existants, disponibles ou non dans l'établissement, ou des avis éventuels sur des matériels innovants. Ces avis seront documentés de façon à permettre au bureau de la CNPCME de faire une sélection qui sera discutée avec la Direction de la Stratégie et des Relations médicales.

LE COMEDIMS National ELSAN est alors réuni par la Direction de la Stratégie et des Relations Médicales du groupe, qui en fixe l'ordre du jour à partir des propositions faites par la Conférence des présidents de CME.

Le COMEDIMS National ELSAN est composé :

- Des Directeurs de la Stratégie et des Relations Médicales du Groupe (en charge de son animation).
- Le Directeur délégué à la Qualité et à l'Expérience patient du groupe.
- Du Directeur des achats du groupe.
- De la Directrice de l'information médicale du groupe.
- De 3 représentants des présidents de CME désignés, en fonction des sujets, par le président de la conférence des présidents de CME du groupe.
- De 3 Directeurs d'établissements du groupe désignés en fonction des sujets.
- De représentants des Pharmaciens de PUI d'établissements du groupe.
- D'experts médicaux désignés, en fonction des sujets, par le président de la conférence nationale des présidents de CME et par la direction de la stratégie et des relations médicales du groupe.

Article 6

Organisation des ordres du jour des CME

Afin de rendre attractive la CME et de favoriser la participation des médecins, il est proposé à titre indicatif des sujets qui pourraient être mis à l'ordre du jour d'une des CME de l'année :

Bilan et prévision d'activité

- Bilan de la clinique de l'année N-1 : activités par spécialités, attractivité du territoire (Part de marché) et bilan financier (Présenté par le Directeur).
- Bilan du territoire de l'année N-1 par le Directeur de Territoire (ou Directeur).
- Prévisions annuelles d'activité (pour l'année N) présentées par le Directeur et soumis à l'avis de la CME (conformément à l'article L6161-2 du CSP).

Plan de communication et d'adressage

- Présentation par le directeur du projet de plan de communication de la clinique pour

- l'année N ainsi que des actions prévues pour améliorer l'adressage et son attractivité.
- Présentation pour chaque spécialité des actions prévues pour améliorer/entretenir le réseau de médecins adresseurs (par les équipes médicales de chaque spécialité).
 - Pour ces points il pourrait être intéressant d'inviter à la CME un représentant de la médecine générale (URPS et/ou ordinal et/ou fédération des maisons de santé et/ou CPTS ...).

Projet médical

- Analyse par la CME courant de l'année des projets médicaux proposés pour l'année n+1 à partir des projets déposés par les équipes médicales sur la base d'un dossier type élaboré avec la Conférence Nationale des Présidents de CME, qui sera rempli avec le Directeur (notamment pour les parties relatives aux chiffres d'activités). La CME donne alors un avis sur la priorisation des projets.
- Présentation par le Directeur en début d'année des projets médicaux retenus pour une mise en œuvre dans l'année N et notamment ceux nécessitant un investissement avec :
 - > Avis de la CME sur la politique médicale retenue (conformément à l'article L6161-2 du CSP).
 - > Information de la CME de la programmation d'éventuels travaux, d'aménagement des locaux ou d'acquisition d'équipements susceptibles d'avoir un impact sur la qualité et la sécurité des soins (conformément à l'article R6164-3 du CSP).
- Présentation par chaque spécialité des dispositifs mis en place pour favoriser le recrutement de nouveaux associés (renforcement de l'équipe et/ou remplacement des départs) et présentation (par le Directeur et/ou les équipes médicales) des nouveaux médecins intégrant l'établissement.

Qualité

- Restitution du rapport annuel d'activité présentant les Indicateurs Qualité et de Sécurité des Soins (IQSS), indicateurs servant à l'analyse comparative entre les structures, (conformément à l'article R6164-5 du CSP).
- Présentation du programme d'actions d'amélioration de la qualité, servant à la procédure de certification et au financement à la qualité (IFAQ - Incitation Financière à l'Amélioration de la Qualité) dans le cadre de l'élaboration de la politique d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité des soins ainsi que des conditions d'accueil et de prise en charge des usagers (conformément à l'article L6161-2 et R6164-5 du CSP).
- Information de la CME du bilan d'analyse des événements indésirables survenus dans l'établissement (conformément à l'article R6164-2 du CSP).
- Discussion et avis sur la politique qualité en lien avec le CAGES (contrat d'amélioration de la qualité et de l'efficacité des soins), volet socle et volet additionnel.
- Discussion et réflexion sur l'éthique liée à l'accueil et à la prise en charge médicale (conformément à l'article R6164-4 du CSP).

Discussion avec un représentant de l'ARS invité en CME

- Place de l'établissement dans le territoire, vision et attente de l'ARS sur l'établissement.
- Situation des autorisations d'activités et des potentiels perspectives de nouvelles autorisations.
- CPOM de l'établissement (consultation de la CME avant signature du CPOM) et sur tout contrat ou avenant prévoyant l'exercice d'une ou plusieurs missions de service public (conformément à l'article L6161-2 et L 6112-2 du CSP) et notamment sur la PDSES.
- Accueil des internes: agrément/ouverture de poste, (en y invitant de Doyen de la faculté de médecine).

Pour les Présidents de CME ELSAN
Le Président de la Conférence Nationale des Présidents de CME ELSAN
Dr Olivier JOURDAIN



Pour les Directeurs des établissements ELSAN
Le Président Exécutif ELSAN
Thierry CHICHE





Code de conduite anticorruption

Mis à jour
Juillet 2021

Code de conduite anticorruption

Mis à jour

Juillet 2021

Table des matières

Le mot du Président	<u>4</u>
Préambule	<u>5</u>
Objet du code	<u>6</u>
Gouvernance du code de conduite	<u>6</u>
A qui s'adresse ce code de conduite ?	<u>7</u>
Rôles et responsabilités de l'instance dirigeante, des directeurs d'établissements, des directeurs fonctionnels et des responsables d'équipe	<u>8</u>
Rôles et responsabilités des autres collaborateurs	<u>8</u>
Nos tiers	<u>8</u>
Date d'effet	<u>8</u>
Qu'est-ce que la corruption et le trafic d'influence ?	<u>9</u>
La corruption	<u>10</u>
Le trafic d'influence	<u>12</u>
Les enjeux liés à la corruption et au trafic d'influence	<u>13</u>
Illustrations de situations à risque dans la conduite de nos activités	<u>15</u>
Cadeaux et invitations	<u>17</u>
Conflits d'intérêts	<u>19</u>
Interactions avec des tiers	<u>21</u>
Fusions et acquisitions	<u>23</u>
Représentation d'intérêts ("lobbying")	<u>25</u>
Dons, mécénat et sponsoring	<u>27</u>
Signaler un manquement	<u>29</u>
Les sanctions	<u>31</u>
Les contacts clés	<u>33</u>





Le mot du Président

Acteur de référence de la santé en France, ELSAN a pour mission d'offrir à chacun et partout, des soins de qualité, innovants et humains.

Nous plaçons les patients et leur santé au cœur de notre démarche collective.

Cette mission, que nous menons avec engagement et professionnalisme, implique un certain nombre de responsabilités, de droits et de devoirs.

Notre identité et notre réputation reposent sur des valeurs et des principes éthiques forts. La conformité aux lois et règlements, mais également une forme de savoir-être et d'attitude envers tous nos interlocuteurs et parties prenantes, sont des priorités pour ELSAN.

Ce code de conduite anticorruption s'inscrit dans le cadre général de notre charte éthique qui vise à renforcer l'unité de notre groupe et donner du sens aux procédures, aux actions et aux décisions quotidiennes prises par chacun d'entre nous.

La direction générale d'ELSAN porte au plus haut niveau les principes éthiques posés par le groupe dont la probité fait partie. Nous pratiquons une tolérance zéro vis-à-vis de la corruption et du trafic d'influence et mettons tout en œuvre pour prévenir et détecter leur réalisation dans le cadre de nos activités.

Le comportement de chacun doit être guidé par les valeurs de notre groupe et notre engagement en matière d'éthique des affaires. Il est ainsi attendu de l'ensemble de nos collaborateurs et de ceux qui agissent pour le compte d'ELSAN, qu'ils s'approprient la philosophie de ce code et se conforment aux règles édictées dans le cadre de leur fonction.

Au nom de l'ensemble des membres du Comité Exécutif et de la direction générale d'ELSAN, je vous remercie de votre engagement permettant à ELSAN de pratiquer les plus hauts standards en matière d'intégrité et d'éthique.

Thierry Chiche
Président exécutif d'ELSAN

Préambule

Notre groupe s'engage à conduire ses activités de manière **intègre, honnête, équitable, honorable** et en **conformité** avec la réglementation applicable en vigueur. C'est pourquoi, dans le cadre de notre engagement pour la prévention et la détection de la corruption et du trafic d'influence, nous avons développé un **programme de conformité anticorruption** permettant d'identifier, de prévenir et de détecter les risques d'atteintes à la probité existants au sein de nos activités.

Notre programme de conformité anticorruption se compose des éléments principaux suivants :



Objet du code

Le présent code de conduite constitue le document de référence en matière de prévention et de détection de la corruption.

Il a vocation à sensibiliser nos collaborateurs ainsi que nos tiers aux situations susceptibles de donner lieu à des faits de corruption ou de trafic d'influence dans le cadre de leurs missions et à les guider dans le bon comportement à adopter face à celles-ci.



Attention !



Ce code ne peut couvrir toutes les situations auxquelles nos collaborateurs et nos tiers pourraient être confrontés. Il n'est donc pas exhaustif mais aspire à leur donner des clés afin qu'ils puissent prendre les bonnes décisions.

Gouvernance du code



Le présent code de conduite a été élaboré par l'équipe Compliance du groupe ELSAN qui veille à sa diffusion et à son respect.

Il a été présenté au Comité Compliance d'ELSAN et aux membres du Comité Social et Economique (ci-après «CSE») du groupe et des CSE des établissements et adopté par le Comité des risques du groupe ELSAN.

A qui s'adresse ce code de conduite?

Le présent code de conduite s'applique à tous les collaborateurs du groupe ELSAN ainsi qu'à tous ceux qui agissent en son nom.

Rôles et responsabilités de l'instance dirigeante, des directeurs d'établissements, des directeurs fonctionnels et des responsables d'équipe

L'instance dirigeante du groupe, les directeurs d'établissements, les directeurs fonctionnels et les responsables d'équipe ont un devoir d'exemplarité dans la conduite des affaires. Ils promeuvent une conduite éthique et encouragent les collaborateurs à s'approprier et à respecter les règles du présent code.



Et concrètement ?

- ☞ Ils s'assurent que leurs équipes connaissent et comprennent les règles énoncées dans le présent code de conduite en les rappelant régulièrement ;
- ☞ Ils contrôlent de manière continue le respect des dispositions légales et réglementaires ;
- ☞ Ils font preuve de vigilance afin de prévenir, détecter et traiter tout manquement au présent code de conduite ;
- ☞ Ils créent un climat de confiance au sein duquel chaque collaborateur peut aborder ou signaler un problème d'éthique ou de non-conformité ;
- ☞ Ils rappellent l'existence du dispositif d'alerte du groupe au sein de leurs équipes et protègent le cas échéant tout lanceur d'alerte contre de quelconques représailles.

Rôles et responsabilités des autres collaborateurs

Chaque collaborateur du groupe doit lire le présent code, en comprendre la raison d'être et respecter les règles édictées. Nous attendons de chaque collaborateur qu'il agisse de manière intègre, honnête, équitable, honorable et en conformité avec la réglementation applicable en vigueur.



Nos tiers

Nous attendons également de notre personnel soignant non-salarié, de nos fournisseurs, nos intermédiaires, nos patients et tout autre tiers avec lequel nous travaillons qu'ils se conforment aux principes du présent code ou qu'ils appliquent des standards au moins équivalents à ceux-ci.

Date d'effet

Ce code de conduite fait écho aux risques de corruption du groupe préalablement identifiés, hiérarchisés et évalués par nos équipes. A ce titre, ce code de conduite a vocation à évoluer parallèlement à l'évolution de nos risques. C'est la raison pour laquelle nous vous invitons à toujours vous référer à la dernière version en vigueur.



Le présent code de conduite prend effet le 09 juillet 2021.



Qu'est-ce que la corruption et le trafic d'influence ?

La corruption

La corruption peut être **active**, **passive**, **privée** ou **publique**.

La corruption peut être « active » ou « passive »

La corruption active



La **corruption « active »** vise le comportement par lequel une personne propose, promet ou accepte d'offrir (« le corrupteur ») directement ou indirectement, un avantage indu, sous quelque forme qu'il soit, à une autre personne dans le but qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions (le « corrompu »).

La corruption passive



La **corruption « passive »** vise le comportement par lequel une personne exerçant une fonction déterminée profite de cette fonction en sollicitant ou en acceptant des dons, des promesses ou des avantages quelconques indus afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction.



L'**avantage indu** constitue une contrepartie pouvant prendre différentes formes (versement d'argent, paiements de facilitation, emploi, information confidentielle, cadeaux, invitations, services etc.) attribuée en violation des obligations légales, contractuelles, professionnelles ou éthiques.

Attention !



Le simple fait de proposer ou d'accepter un avantage indu suffit à caractériser l'infraction de corruption, même si votre interlocuteur a refusé de recevoir cet avantage indu ou ne vous a pas encore transmis cet avantage indu.

Exemple de situation de corruption "active"

Dans le cadre d'une visite de certification, un directeur d'établissement propose à l'agent de la Haute Autorité de santé (HAS) en charge de réaliser cette visite un séjour à titre gracieux au sein d'une luxueuse villa dans le sud de la France afin qu'il ferme les yeux sur certains points de non-conformité identifiés concernant l'établissement contrôlé.



Exemple de situation de corruption "passive"

A l'occasion d'une discussion professionnelle entre le pharmacien d'un établissement de santé et le représentant d'un laboratoire pharmaceutique sur une potentielle conclusion de contrat relative au renouvellement des stocks de produits de l'établissement, ce dernier invite le pharmacien de l'établissement à assister à un match de rugby très important que doit disputer son équipe favorite en échange de la conclusion du contrat.



La corruption peut être « privée » ou « publique »

La corruption privée



La corruption est dite « privée » lorsque le corrompu est un agent privé.



La corruption publique



La corruption est dite « publique » lorsque le corrompu est un agent public.



Nous ne devons jamais nous adonner à un quelconque schéma de corruption, que nous soyons à son initiative ou non.

Thierry Chiche
Président exécutif d'ELSAN

Le trafic d'influence



Le trafic d'influence vise le comportement par lequel une personne sollicite ou accepte des avantages injustifiés, des offres ou des promesses pour qu'un tiers abuse de son influence, réelle ou supposée, auprès d'une autorité ou d'une administration publique afin que celle-ci émette une décision favorable en faveur d'ELSAN.

Exemple de situation de trafic d'influence

Un collaborateur du groupe offre une somme d'argent à un haut fonctionnaire afin qu'il influence l'attribution de dotations aux établissements du groupe.



De la même manière, nous ne devons jamais participer à un schéma de trafic d'influence.

Thierry Chiche
Président exécutif d'ELSAN



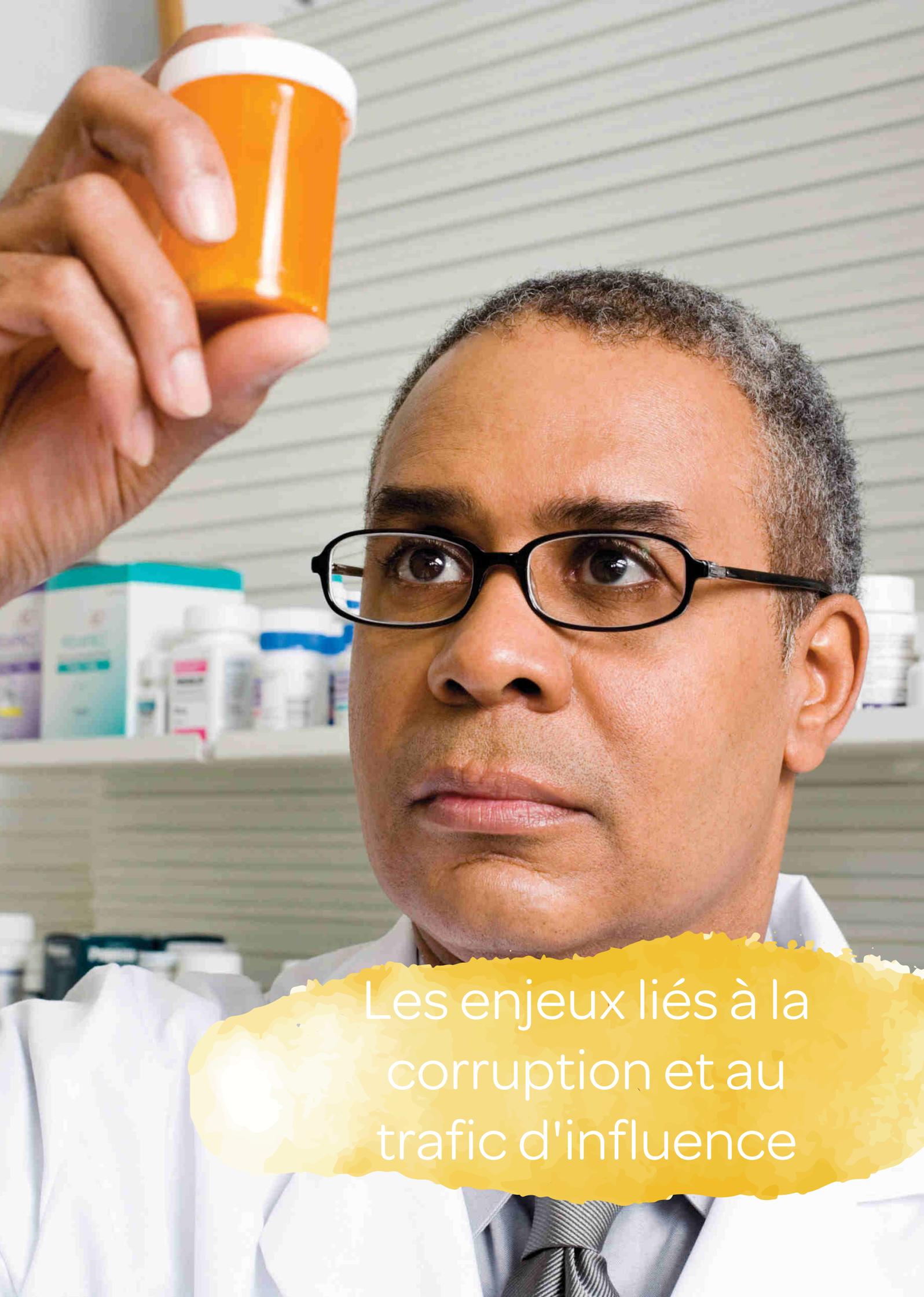
Veillez lire attentivement cette notice.



✓ Être capable à tout moment de pouvoir démontrer que les comportements adoptés sont conformes à la réglementation applicable et au programme de conformité anticorruption du groupe.



⊘ Aller à l'encontre des règles de bonne conduite du groupe en matière d'anticorruption et de trafic d'influence.



Les enjeux liés à la
corruption et au
trafic d'influence

Les enjeux liés à la corruption et au trafic d'influence

La corruption et le trafic d'influence privent la société de l'accès à une offre de biens et services de meilleure qualité.

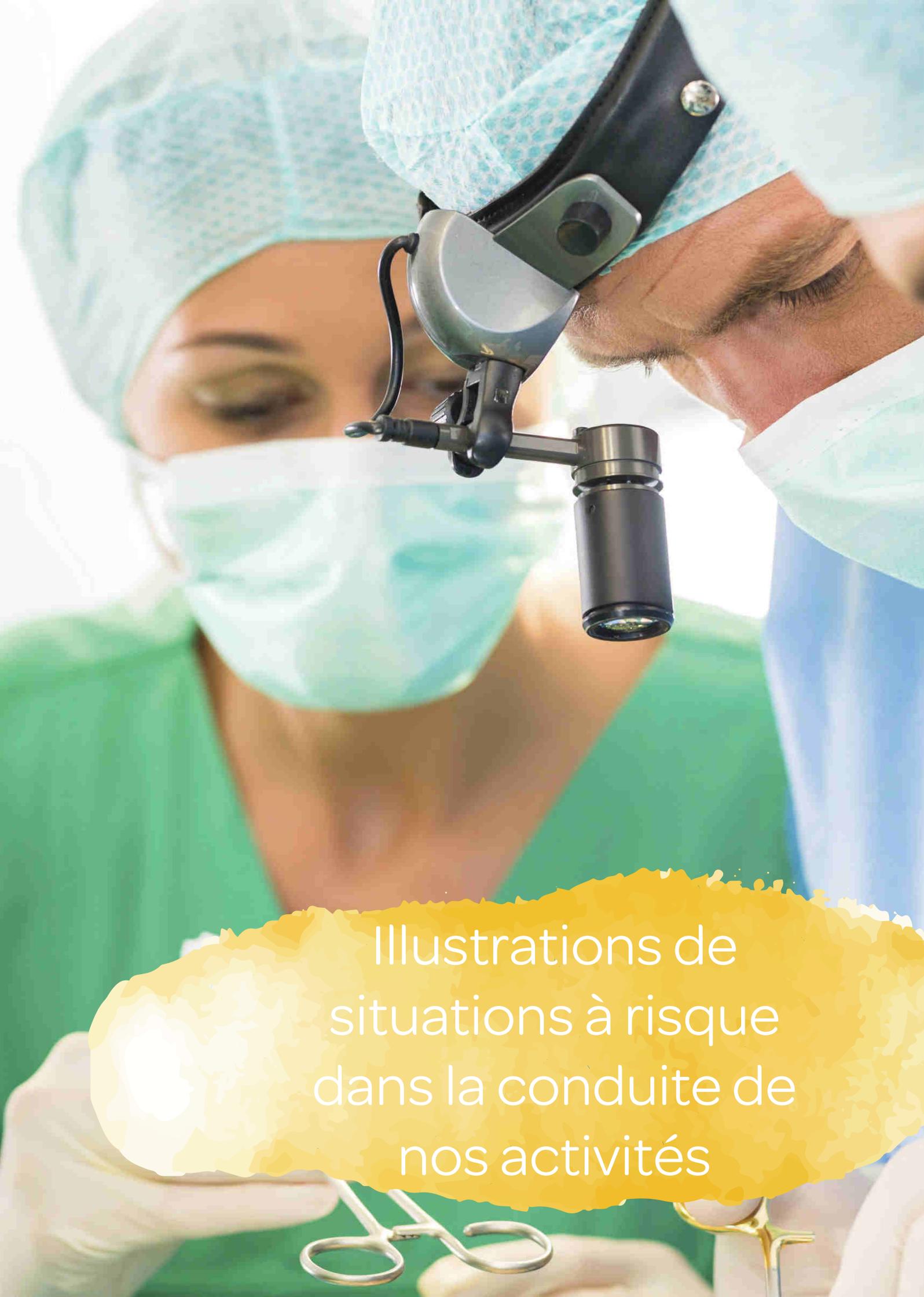


La corruption et le trafic d'influence produisent des effets néfastes sur l'entreprise et l'exposent à de nombreux risques tels que des risques juridiques, économiques et de réputation et remettent en cause la confiance que ses parties prenantes avaient mise en elle.

L'impact financier sur le groupe peut être fortement amplifié par l'atteinte à l'image du groupe, la perte de contrats et d'opportunités (exclusion des appels d'offres publics, fuite de la patientèle...), le versement de dommages et intérêts etc.



C'est pourquoi, nous mettons tout en œuvre pour prévenir et détecter toute atteinte à la probité dans le cadre de nos activités.



Illustrations de
situations à risque
dans la conduite de
nos activités

Illustrations de situations à risque dans la conduite de nos activités

La corruption et le trafic d'influence peuvent prendre différentes formes et se manifester à diverses occasions dans le cadre de vos missions.



La frontière entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas est souvent ténue.



C'est pourquoi, nous avons identifié ci-après des **exemples** de situations susceptibles de donner lieu à des faits de corruption ou de trafic d'influence auxquelles nous avons associé la bonne conduite à tenir pour vous aider à effectuer ce discernement et nous protéger contre les risques de corruption.

Cadeaux et invitations



Les cadeaux et invitations recouvrent toute forme de paiement, gratification, divertissement (repas, voyage, matchs, concert, colloques, théâtre...) ou avantage quelconque (pécuniaire ou non pécuniaire) offert ou reçu directement ou indirectement (don, service, faveur...).

Les cadeaux et invitations peuvent contribuer à établir, maintenir et développer des relations d'affaires ou des relations avec les autorités qui sont importantes pour nos activités.



Pourquoi les cadeaux et invitations nous exposent à un risque de corruption ?

Dans certains cas, offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation peut être considéré comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne et peut placer un collaborateur ou son établissement dans une position d'infraction par rapport à la législation anti-corruption.

Le bénéficiaire d'un cadeau ou d'une invitation peut se sentir redevable et donc adopter un comportement favorable à la personne qui le/la lui a offert. De la même manière, la personne à l'origine du cadeau ou de l'invitation peut espérer obtenir un avantage en retour.

Il est important qu'aucun collaborateur du groupe ne se sente vulnérable ou exposé à des allégations de comportement inapproprié dans les relations d'affaires ou avec les autorités publiques.

Thierry Chiche
Président exécutif d'ELSAN

Veillez lire attentivement cette notice.



- ✓ Toujours se référer à la politique « Cadeaux et Invitations » du groupe avant d'offrir ou d'accepter un cadeau ou une invitation et respecter les limites indiquées ;
 - ✓ Analyser le contexte dans le cadre duquel un cadeau ou une invitation est offert ou reçu et s'assurer qu'il ne laisse supposer aucune attente de contrepartie ;
 - ✓ S'assurer localement de la légalité d'offrir des cadeaux ou autres avantages à des agents publics ;
 - ✓ Demander préalablement l'autorisation aux personnes compétentes lorsque celle-ci est requise ;
 - ✓ Déclarer le cadeau ou l'invitation offert ou reçu dans le registre du groupe via l'adresse suivante : compliance@elsan.care.
- ⊘ Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation susceptible de créer un sentiment de redevance ou d'en donner l'impression, ou en vue d'obtenir une contrepartie ;
 - ⊘ Offrir un cadeau ou une invitation à un tiers dont une décision concernant ELSAN est attendue ;
 - ⊘ Offrir ou recevoir des cadeaux et invitations de manière trop récurrente et en violation des règles édictées au sein de la politique «Cadeaux et Invitations» du groupe.



Il peut parfois être délicat de refuser un cadeau ou une invitation. Notre code de conduite anticorruption peut vous aider à justifier ce refus en indiquant qu'accepter ce cadeau ou cette invitation impliquerait la violation de nos règles internes.

Conflits d'intérêts

Nous partageons tous la responsabilité d'agir dans le meilleur intérêt de notre groupe et d'éviter les conflits d'intérêts. Le fait d'accepter qu'un intérêt privé puisse impacter la prise de décision peut causer du tort à notre réputation et remettre en cause nos valeurs d'intégrité et d'équité.



Comment savoir si je suis en situation de conflit d'intérêts ?



Vous êtes en situation de conflit d'intérêts lorsqu'il existe une interférence entre l'intérêt collectif du groupe et des intérêts privés de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Les intérêts privés s'entendent au sens large. Ils concernent aussi bien l'obtention d'un avantage pour le collaborateur lui-même que pour un tiers (membre de sa famille, un proche ou des entités avec lesquelles il entretient des relations d'affaires ou avec lesquelles il est lié par des participations ou des obligations financières et civiles).

Exemple de situation de conflit d'intérêts

Vous prenez part à une décision relative à un fournisseur qui vend des marchandises ou des services à ELSAN tout en sachant que vous possédez une participation financière dans cette entreprise.





Comment gérer le conflit d'intérêts ?

Veillez lire attentivement cette notice.



- ✓ Se référer à la procédure « Conflits d'intérêts » du groupe en cas de doute ;
- ✓ Identifier en amont les situations pouvant s'apparenter à un conflit d'intérêts, et se référer à son supérieur hiérarchique ou son responsable des ressources humaines ;
- ✓ Prévenir et détecter les conflits d'intérêts potentiels en déclarant ses intérêts personnels susceptibles d'entrer en conflit avec ceux du groupe ;
- ✓ Maîtriser les conflits d'intérêts avérés en refusant de prendre part au processus décisionnel concerné et en avisant directement son supérieur hiérarchique ou son responsable des ressources humaines.



- ⊘ Laisser un conflit d'intérêts influencer votre jugement ;
- ⊘ Prendre part à une décision alors que vous vous trouvez en situation de conflit d'intérêts ;
- ⊘ Ne pas déclarer la situation de conflit d'intérêts à votre supérieur hiérarchique ou au responsable des ressources humaines voire cacher le conflit d'intérêts.

Interactions avec des tiers



La notion de tiers s'entend de toute personne, physique ou morale, qui a une relation d'affaires avec notre groupe ou l'un de nos établissements (intermédiaires et conseils, fournisseurs, praticiens, organisme bénéficiaire de mécénat ou de parrainage, agents publics...).



Pourquoi les interactions avec des tiers nous exposent à un risque de corruption ?

Notre groupe peut être tenu pénalement responsable de la conduite de certains de nos tiers même si nous ignorions que des actes illégaux étaient éventuellement commis par ces derniers.



Focus sur les paiements de facilitation

Dans vos interactions avec des agents publics, il se peut qu'il vous soit demandé d'effectuer des paiements dits « de facilitation ».



Les paiements de facilitation constituent des paiements officieux, indus, de faible valeur versés en espèces à un agent public afin qu'il accélère la réalisation de formalités administratives qu'il est tenu d'effectuer dans le cadre de ses fonctions (exemples : accélérer la délivrance d'une certification, obtenir le traitement prioritaire d'une demande administrative...).

Les paiements de facilitation sont interdits.

A titre exceptionnel, si le collaborateur estime qu'il n'a pas d'autre option que d'effectuer un tel paiement pour protéger sa vie ou sa liberté, il peut effectuer un tel paiement à condition qu'il informe dès que possible son supérieur hiérarchique et le Compliance Officer du groupe (compliance@elsan.care) de l'incident afin que ces derniers puissent prendre les mesures appropriées et protéger l'intégrité physique et morale des collaborateurs.

Les paiements de facilitation constituent des délits et peuvent donner lieu, en plus des sanctions disciplinaires internes, à de lourdes condamnations pénales, comprenant des peines d'amendes et d'emprisonnement, tant pour les personnes privées que pour les personnes morales. La complicité ou le fait d'ignorer sciemment les actes de corruption commis par un tiers entraînent des sanctions pénales similaires.

Attention !

« Fermer les yeux » sur les pratiques illégales commises par un de nos tiers n'exonérera jamais notre groupe de sa responsabilité.



L'image de notre groupe peut être altérée et souffrir sur le long terme de cet impact réputationnel. C'est la raison pour laquelle nous vous demandons de contrôler l'intégrité des tiers pressentis avant toute entrée en relation d'affaires en respectant précisément la méthodologie du groupe.



Veillez lire attentivement cette notice.



- ✓ Toujours se référer à la procédure d'évaluation des tiers avant tout engagement ;
- ✓ S'assurer que le recours au tiers est justifié par un besoin de compétences ou de moyens non disponibles dans le groupe et fasse l'objet d'une mission déterminée, clairement formalisée et limitée dans le temps ;
- ✓ Veiller à la présence d'une clause anticorruption dans chaque contrat nous donnant droit de rompre la relation d'affaires en cas de non-respect par le tiers de la réglementation applicable et des valeurs et des règles d'intégrité de notre groupe ;
- ✓ Rester vigilant tout au long de la relation avec le tiers et réagir de façon appropriée à tout élément laissant suspecter un comportement non éthique.



- ✗ Nous engager avec un tiers sans solliciter les personnes compétentes pour effectuer un contrôle d'intégrité du tiers ;
- ✗ Continuer à travailler avec un tiers qui ne respecte pas nos valeurs éthiques et les règles du groupe en matière d'intégrité ;
- ✗ Rémunérer des tiers sans vérifier la réalité de la prestation et la présence d'une facture ;
- ✗ Accepter un paiement en espèces ou toute somme d'argent, non justifié et non tracé ;
- ✗ Considérer qu'offrir ou accepter un avantage indu d'une valeur minimale n'entraînera aucune conséquence pour le collaborateur et pour le groupe.

Fusions et acquisitions



La fusion constitue l'opération par laquelle une société transmet son patrimoine à une société existante ou à une nouvelle société qu'elles constituent.

L'acquisition correspond à l'opération par laquelle une société acquiert le capital d'une autre qui demeure, à l'issue de cette opération, une personne morale distincte.



Pourquoi les activités de fusions-acquisitions nous exposent à un risque de corruption ?

Les fusions-acquisitions sont des opérations complexes et peuvent être déterminantes pour notre groupe notamment en raison du fait que celles-ci nous permettent d'élargir nos parts de marché. Toutefois, cette volonté de faire grandir le groupe peut amener certains collaborateurs ou intermédiaires d'affaires à prendre des décisions erronées, en pensant agir dans l'intérêt du groupe.

Exemple de cas de corruption dans le cadre d'une fusion/acquisition

Un membre de l'équipe de Direction invite des membres du Comex ou un actionnaire de la société cible à assister à la finale de la Coupe du Monde de football afin de faciliter/sécuriser son acquisition.



Attention !



La conviction d'agir dans l'intérêt du groupe ne peut justifier des comportements illégaux ou contraires aux principes édictés aux sein de ce code de conduite.

Par ailleurs, les opérations de fusions-acquisitions comportent des risques spécifiques dont la réalisation peut avoir des impacts financier, juridique et opérationnel significatifs sur notre groupe. Il est par exemple nécessaire de vérifier que la cible n'est pas impliquée dans une affaire de corruption ou de trafic d'influence, ou si celle-ci a été sanctionnée pour de tels faits, connaître les sanctions prises à son encontre.

La responsabilité pénale du groupe peut être engagée et entraîner d'importantes répercussions financières et réputationnelles.

Veillez lire attentivement cette notice.



- ✓ Mener les investigations nécessaires à la détermination d'une éventuelle implication de la société cible dans une affaire de corruption ou de trafic d'influence, ou si celle-ci a été sanctionnée pour de tels faits, connaître les sanctions prises à son encontre ;
- ✓ S'assurer de l'existence et, si cela est possible, d'évaluer la qualité de son dispositif anticorruption ;
- ✓ Inclure une clause anticorruption au sein des contrats et conventions conclus dans le cadre de fusions-acquisitions.



- ⊘ Offrir des avantages indus au cours des phases de négociations avec la société cible en vue de sécuriser l'opération ;
- ⊘ Penser que l'évaluation de l'intégrité de la société cible pourra être effectuée une fois celle-ci acquise.

Représentation d'intérêts (ou "lobbiying")



L'activité de représentation d'intérêts – également appelée « lobbying » – vise à entrer en communication à titre principal ou de manière régulière avec des responsables publics en vue d'influer sur la décision publique, notamment sur le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire et ce, pour défendre une cause ou les intérêts du groupe.



Pourquoi les activités de représentation d'intérêts (ou de lobbying) nous exposent à un risque de corruption ?

Les activités de représentation d'intérêts permettent d'ouvrir le dialogue avec les décideurs publics tout en protégeant les intérêts de l'entreprise.

Toutefois, elles peuvent caractériser un délit de corruption ou de trafic d'influence si les personnes menant ces actions proposent (ou acceptent) le versement (ou la remise) d'avantages indus à une personne d'influence (ou à un proche de celle-ci), afin d'inciter cette personne à soutenir une législation, une réglementation et/ou une décision favorable(s) à notre groupe (ou défavorable(s) aux concurrents).

Exemple de cas de corruption dans le cadre d'une activité de représentation d'intérêts

Un représentant d'intérêts d'ELSAN invite un membre d'une commission parlementaire travaillant sur le financement du secteur hospitalier en France dans un lieu somptueux afin qu'il use de sa notoriété et de son influence pour qu'un acte normatif soit légiféré en faveur des intérêts d'ELSAN.



À l'égard des autorités publiques, il convient d'exercer toute action de représentation d'intérêts avec probité, transparence et intégrité, en excluant toute pratique assimilable à de la corruption ou du trafic d'influence.

Thierry Chiche
Président exécutif d'ELSAN

Veillez lire attentivement cette notice.



- ✓ Déclarer auprès de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) l'identité des Représentants d'intérêts d'ELSAN, l'organisme pour lequel ils travaillent et les intérêts ou entités qu'ils représentent dans leurs relations avec les responsables publics ;
- ✓ Respecter les règles déontologiques des autorités et du groupe et toujours agir avec probité, transparence et intégrité ;
- ✓ Refuser systématiquement les sollicitations éventuelles d'octroi d'avantages indus de décideurs publics en échange d'une décision favorable concernant ELSAN.



- ✗ Promettre, offrir ou accepter d'offrir un avantage indu aux décideurs publics ;
- ✗ Inciter les représentants d'intérêts à enfreindre les règles déontologiques auxquelles ils sont tenus ;
- ✗ Verser une somme d'argent à un responsable public afin qu'il s'exprime en faveur des intérêts du groupe.

Dons, mécénat et sponsoring



Les **dons** constituent des avantages en numéraire ou en nature (dispositifs médicaux offerts à une structure de santé d'un pays en développement...)

offerts à une organisation, sans contrepartie de la part du bénéficiaire. Ils sont versés aux fins de financement de l'organisation bénéficiaire.

Des dons peuvent également être effectués pour financer un projet spécifique auquel cas, celui-ci est prédéterminé, les termes et conditions contractuellement fixés et les actions, projets ou activités initiés, définis et mis en œuvre par l'organisation bénéficiaire.

Le **mécénat** consiste à apporter un soutien matériel, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une oeuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général.

À la différence des dons et du mécénat, le **sponsoring** (ou parrainage) se définit comme le soutien financier ou matériel apporté à une manifestation, à une personne, à un produit ou à une organisation en vue d'en retirer un bénéfice direct (exemple : soutien apporté à l'organisation d'un congrès scientifique sur une spécialité médicale prise en charge par les établissements du groupe ELSAN). Les opérations de parrainage sont destinées à promouvoir l'image du parrain et comportent l'indication de son nom ou de sa marque.



Pourquoi les activités de dons, mécénat ou sponsoring nous exposent à un risque de corruption ?

Les activités de don, mécénat et sponsoring peuvent être vecteurs de corruption notamment lorsque dans le cadre d'une opération, la personne décisionnaire possède un intérêt personnel avec l'organisation bénéficiaire du don, du mécénat ou du sponsoring.



Les demandes de dons, de mécénat ou de sponsoring doivent donc être étudiées avec soin et suivre les règles édictées en interne.

Veillez lire attentivement cette notice.



- ✓ Vérifier que l'organisation à laquelle le soutien a vocation à être apporté soit régulièrement déclarée (parution au Journal officiel...) et habilitée à recevoir un soutien de la part d'une entité privée (statuts de l'organisation...);
- ✓ Etre en mesure de présenter de manière claire et transparente les objectifs du projet de don, mécénat ou de sponsoring;
- ✓ S'assurer que le processus d'approbation interne est respecté avant de s'engager auprès du tiers et/ou d'effectuer un quelconque versement.



- ⊘ Promettre, proposer ou verser un don en échange d'une contrepartie;
- ⊘ Verser des dons à des personnes physiques et notamment des praticiens, des patients ou des familles de patients;
- ⊘ Accorder des dons ou participer à des activités de mécénat ou de sponsoring pour influencer un projet en faveur de notre groupe.



Signaler un
manquement

Signaler un manquement



Vous êtes un collaborateur d'ELSAN ou un tiers d'ELSAN et êtes témoin d'un comportement ou d'une situation contraire à la réglementation applicable en vigueur ou au code de conduite anticorruption d'ELSAN ?



Signalez-le nous !

Trois solutions s'offrent à vous :



SOLUTION N°1

Signalez-le sur la plateforme d'alerte interne d'ELSAN accessible via l'adresse suivante : <https://elsan.integrityline.com> ou en scannant le QR CODE ci-dessous :



SOLUTION N°2

Signalez-le à votre hiérarchie directe ou indirecte



SOLUTION N°3

Signalez-le au Compliance Officer du groupe (compliance@elsan.care)



Notre dispositif d'alerte interne garantit la stricte **confidentialité** de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées par l'alerte et des faits déclarés. **Toute mesure de représailles contre le lanceur d'alerte est interdite**, sous peine de lourdes sanctions disciplinaires.

Pour en savoir plus, consultez notre « Procédure d'alerte », disponible sur l'intranet ou sur demande auprès des ressources humaines du Groupe et de chaque établissement ou du Compliance Officer du groupe (compliance@elsan.care).



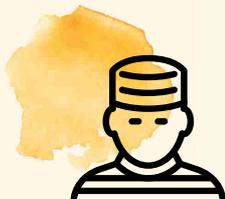
Les sanctions

Les sanctions

La corruption et le trafic d'influence constituent des délits et sont lourdement sanctionnés en France. Ils peuvent donner lieu à des peines d'emprisonnement et/ou des amendes.

Les sanctions pénales

La corruption et le trafic d'influence sont passibles de :



**10 ans
d'emprisonnement**



**1 million d'euros
d'amende** pour les
personnes physiques



5 millions d'euros
pour les personnes
morales

Les sanctions disciplinaires

En plus de ces **sanctions pénales**, la violation des dispositions de notre charte éthique et du présent code de conduite expose les collaborateurs aux **sanctions disciplinaires** prévues par le **règlement intérieur** de l'entité d'ELSAN dont ils dépendent.

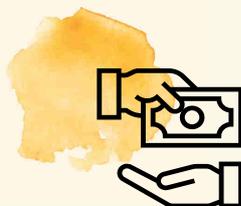


Les sanctions administratives

En cas de manquements aux obligations prévues par la loi Sapin 2, la Commission des sanctions de l'Agence française anticorruption peut infliger les sanctions suivantes :



**200 000 euros
d'amende** pour le
représentant légal de la
personne morale



1 million d'euros pour la
personne morale



la publication, la diffusion
ou l'affichage de la décision
d'injonction ou de sanction
pécuniaire infligée



Les contacts clés

Les contacts clés



La situation dans laquelle vous vous trouvez n'est pas prévue par le présent code de conduite ?

Demandez-vous :

- ☛ Si cela est légal et conforme au code de conduite anticorruption, à notre charte éthique et à ses principes ?
- ☛ Quel serait l'impact de vos actions sur les parties prenantes ?
- ☛ Si vous êtes capable de justifier votre décision ?
- ☛ Si vous seriez à l'aise si votre décision était rendue publique ?



Et en cas de doute...

N'hésitez pas à consulter :

- votre hiérarchie directe ou indirecte ; ou
- le Compliance Officer du groupe (compliance@elsan.care)



Pour en savoir plus sur l'ensemble des exigences à respecter au sein du groupe...

Référez-vous aux politiques groupe, qui présentent de manière détaillée les exigences de l'entreprise.

Celles-ci sont accessibles sur l'intranet du groupe ou sur demande auprès :

- des ressources humaines du Groupe ou de votre établissement ;
- ou auprès du Compliance Officer du groupe (compliance@elsan.care).



58 bis, rue la Boétie,
75008 Paris

Tél. 01 58 56 16 80
contact@elsan.care

www.elsan.care

Ce document est
interactif

Cliquez sur les
pictogrammes pour
accéder à nos réseaux
sociaux !



 GroupeELSAN

 elsan

 @elsan

 groupeElsan