

Rouen, le 21 juin 2016

**Lettre d'engagement du Président**



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Depuis un an, Helpévia s'est engagée dans le Pacte Mondial des Nations Unies.

Les valeurs et principes du Pacte Mondial des Nations Unies s'inscrivent dans la démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) initiée par Helpévia dans le secteur de la santé.

Au quotidien, nous intégrons et valorisons les principes du Pacte Mondial dans la stratégie de notre société, dans notre environnement métier, dans nos relations avec nos parties prenantes et tout particulièrement les établissements de santé du secteur sanitaire et médico-social de son réseau, nos fournisseurs et nos collaborateurs.

Les équipes d'Helpévia, sensibilisées aux 10 principes de Pacte Mondial s'engagent à mes côtés pour continuer à les soutenir.

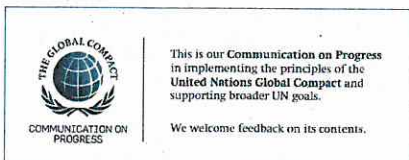
Dans notre Communication sur le Progrès annuelle, nous présentons les actions qui illustrent nos actions pour les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption avec les détails de leur mise en œuvre ainsi que leurs mesures. Nous y associons également nos engagements pour l'année à venir.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes de manière à promouvoir les 10 engagements du Pacte Mondial des Nations Unies.



Eric TABOUELLE,  
Président Directeur Général.





## Communication sur le Progrès n°1

le 21 juin 2016

### Présentation d'Helpévia

---

#### ➤ Son histoire

Créé en Normandie en 1980 sous l'enseigne Club H, Helpévia est le groupement précurseur du référencement au service les établissements de santé privés. Par la mutualisation des potentiels d'achats et la participation des adhérents, Helpévia agit en fédérateur dans une logique d'accompagnement personnalisé. Helpévia agit comme un véritable centre de ressources : veille réglementaire, économique et technique, négociation commerciale, apport d'expertises métier spécifiques dans des domaines variés. Chacun y trouve une valeur ajoutée lui permettant d'optimiser sa fonction achat.

#### ➤ Son métier

Helpévia est une centrale de référencement dédiée aux établissements du secteur de santé privé. Au nom et pour le compte de nos adhérents, nous agissons en intermédiaire dans la négociation de contrats d'achats de produits et de services en vue d'optimiser la gestion de nos adhérents.

Depuis notre création, nous portons les valeurs de notre charte d'adhésion au groupement. La participation de nos adhérents à toutes les étapes de nos processus marchés et ce jusqu'aux décisions de référencement, le respect des engagements adhérents et fournisseurs, la confidentialité des échanges et le partage d'expertise ont façonné une aventure humaine et d'entreprise unique.

#### ➤ Son offre

Avec une équipe de 70 collaborateurs, Helpévia propose une large gamme de produits et services, avec plus de 50 marchés médicaux (Spécialités pharmaceutiques, Dispositifs Médicaux, Matériel...) et non médicaux (Alimentation, Produits d'entretien, Matériels et Services Techniques, Prévoyance...) mis en place pour et avec nos adhérents.

Helpévia propose également des journées d'information thématiques, de formation afin d'accompagner les établissements de santé dans les évolutions du secteur (accréditation et certification, la directive biocide, ressources humaines, développement durable...)

Enfin, nous sommes en soutien des établissements de santé dans la mise en place de leurs obligations réglementaires, par des audits techniques sur demande chez ses établissements adhérents (audits techniques et biomédicaux, vérification réglementaire des contrats en place, analyse économique et suivi des référencements).

### Les engagements d'Helpévia

---

Helpévia met en œuvre des pratiques responsables depuis de nombreuses années. Elle conçoit son adhésion au Global Compact comme le moyen de communiquer ses engagements, ses actions et ses plans de progrès avec toutes ses parties prenantes.





This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



### ➤ **Certification ISO 9001 depuis 2003**

La maîtrise de nos processus via la certification ISO 9001 nous permet de garantir notamment la reproductibilité de nos méthodes de référencement et de négociation, l'équité de traitement envers nos fournisseurs et l'optimisation de la performance et des services proposés à nos adhérents.

La démarche qualité est animée en interne par notre responsable qualité.

### ➤ **Les valeurs d'Helpévia : un engagement partagé**

Nées avec l'entreprise, ces valeurs sont fondatrices. Elles marquent la nature de l'engagement réciproque des 3 parties que sont l'établissement de santé, le fournisseur et Helpévia en tant qu'intermédiaire.

Adhérer à Helpévia, c'est adhérer également à des valeurs essentielles. La transparence, le respect mutuel et la négociation raisonnée sont indispensables à l'animation de ce réseau et à son efficience.

#### **Le Référencement Helpévia – Votre référencement**

L'efficacité du référencement Helpévia repose sur la mutualisation des besoins et l'engagement de chaque adhérent.

La stratégie du réseau Helpévia associe l'intérêt de tous les établissements pour répondre au plus juste aux attentes de chacun.

Chaque adhérent, quelle que soit la taille de son établissement, est appelé à exprimer son avis lors des commissions et des réunions de référencement (1 établissement = 1 voix).

Seul votre suivi du référencement garantit la qualité des accords de marché dans la durée.

#### **Une Volonté Participative**

L'animation du réseau Helpévia repose sur l'implication et la participation des adhérents.

La confidentialité des données partagées, des informations et des supports diffusés est primordiale.

Le partage et la diffusion de toute information économique ou réglementaire participent au succès de notre démarche commune.



This is our Communication on Progress in implementing the principles of the United Nations Global Compact and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



## ➤ La charte Développement Durable

La charte Développement Durable a été l'une des premières marques importantes de l'engagement d'Helpévia vers un Développement Durable. Elle se veut à la fois l'affirmation de principes et la mise en pratique d'actions très concrètes pour ne pas s'arrêter aux beaux discours.

La charte Développement Durable est disponible sur notre site internet et est affichée dans notre salle d'attente.

The infographic features the HELPEVIA logo at the top, with the tagline 'VOTRE RÉFÉRENCE SANTÉ'. Below the logo is the title 'ENTREPRISE ECO-CITOYENNE' in a curved banner. The main heading is 'S'ENGAGE AUJOURD'HUI POUR PRESERVER DEMAIN'. Underneath, it lists 'Nos engagements :'. The background includes a green leafy branch on the left and a blue water ripple effect at the bottom. A small cartoon frog character is positioned at the bottom left, and several dark stones are scattered at the bottom right.

**HELPEVIA**  
VOTRE RÉFÉRENCE SANTÉ

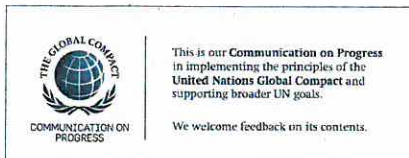
**ENTREPRISE ECO-CITOYENNE**

**S'ENGAGE AUJOURD'HUI POUR PRESERVER DEMAIN**

**Nos engagements :**

- Promouvoir par nos actions le développement durable en santé auprès des instances professionnelles.
- Informer nos adhérents et former nos équipes au développement durable.
- Accompagner les adhérents dans leurs démarches développement durable.
- Intégrer la dimension développement durable dans les critères de choix des marchés.
- Privilégier les supports et présentations numériques.
- Favoriser les impressions encres végétales sur papier recyclé ou issu de forêts gérées durablement.
- Trier les déchets (papier, plastique, verre, cartouches d'encre...).
- Assurer l'entretien des locaux avec des produits éco-labellisés.
- Optimiser les déplacements des collaborateurs (conférences téléphoniques, visio-conférences, co-voiturage...).
- Développer le recours à des prestataires issus de l'économie sociale.





## ➤ La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) : une ambition stratégique

Au-delà de la spécificité de fonctionnement unique qui intègre ses principales parties prenantes à toutes les étapes clés de l'entreprise, Helpévia a pris conscience de l'importance des enjeux du Développement Durable dès 2007. Nous avons traduit cet engagement par le lancement de premières actions, et notamment :

- L'adhésion au C2DS (Comité pour le Développement Durable en Santé), association qui rassemble tous les acteurs de notre secteur d'activités pour réfléchir et agir face aux enjeux spécifiques du domaine de la santé.
- La prise en compte de ces enjeux dans nos offres produits, tel que notamment l'adaptation des nomenclatures produits aux évolutions qui ont touché les DEHP, le latex ou les phtalates.
- L'animation d'un premier cycle de réunions en régions à destination des établissements adhérents afin de les sensibiliser également au Développement Durable.

En 2011, Helpévia a décidé d'aller plus loin et d'intégrer un 4<sup>ème</sup> critère de choix des fournisseurs : le Développement Durable. En effet, le cœur de métier d'Helpévia étant le processus d'achat, il nous est apparu nécessaire d'intégrer les principes d'achats responsables à nos pratiques. De fait, lors des référencements, au-delà des 3 premiers critères que sont le Produit, le Prix et le Service, un quatrième critère Développement Durable est désormais appliqué pour évaluer les offres des fournisseurs.

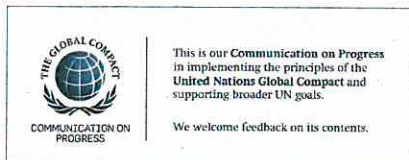
Cette volonté d'aller plus loin se traduit également par le désir de :

- Accompagner les établissements dans les problématiques RSE (certification HAS),
- Etendre la RSE à l'ensemble de nos pratiques métier,
- Faire de la RSE, une dynamique d'entreprise et un outil de progrès.

Concrètement, cette volonté s'est traduite par la création d'une équipe RSE interne de 7 personnes (sur un effectif total de 70 collaborateurs), composée des différents métiers de l'Entreprise pour :

- Etre un pivot de la politique RSE d'Helpévia
- Etre force de proposition d'actions et de relais de la Direction.
- Avoir un rôle pollinisateur en interne.
- Etre en soutien pour répondre à des questions complexes.

Leur première mission a été en 2012 avec l'aide du cabinet Des Enjeux et Des Hommes d'identifier nos parties prenantes, d'évaluer et prioriser nos enjeux afin d'établir notre stratégie et notre plan d'actions RSE. En fonction des priorités et de l'ambition de notre démarche, une première série de 36 actions a été retenue, impliquant à la fois nos parties prenantes internes et externes.



### ➤ Une démarche RSE structurée selon l'ISO 26000

Notre démarche RSE structurée selon les lignes directrices de l'ISO 26000 permet d'assurer que nous traitons de manière exhaustive tous les enjeux. Pour mémoire, les 7 questions centrales de l'ISO 26000 sont les suivantes :

- Gouvernance de l'organisation
- Droits de l'homme
- Relations et conditions de travail
- Environnement
- Bonnes pratiques des affaires
- Questions relatives aux consommateurs
- Engagement sociétal

Répondre à ces 7 questions centrales permet de répondre aux enjeux posés par les 10 principes du Global Compact. La méthodologie qui est la nôtre, portée par une stratégie, un plan de progrès construit autour de priorités, d'objectifs, et de réalisations suivies par des indicateurs, est totalement cohérente avec la volonté du Global Compact d'inscrire les organisations dans une démarche de progrès.

Il est important de noter que les impacts des activités d'Helpévia sont d'une double nature : par son métier d'intermédiaire de référencement pour les achats qu'effectuent les établissements de santé, Helpévia considère avoir une responsabilité élargie concernant les impacts des produits et services vendus à ses adhérents. Par le volume qu'ils représentent, ces produits et services sont un axe prioritaire et majeur dans la politique RSE de l'entreprise, même si bien entendu les impacts directs des collaborateurs d'Helpévia, tels que les déplacements, les consommations de ressources internes, les pratiques sociales, etc., sont également traités de manière notamment à impliquer chacun en interne.

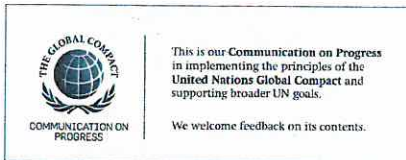
### Droits de l'homme et droits du travail (Principes 1 à 6)

#### ➤ Actions réalisées auprès de nos collaborateurs

Au-delà du strict respect des textes réglementaires français et de notre convention qui garantissent le respect des droits de l'homme et l'application des droits du travail, nous avons mis en place plusieurs actions visant à :

- Développer les compétences de nos collaborateurs
- Augmenter notre attractivité à l'embauche
- Mieux intégrer les nouveaux embauchés
- Sensibiliser et former aux enjeux du Développement Durable et de la RSE





Un parcours d'intégration détaillé et approfondi a été rédigé. Il est désormais suivi par tous les nouveaux embauchés. Il consiste en une découverte de tous les services de l'entreprise, agrémentée de rencontres avec les principaux responsables afin de faire comprendre les missions de chacun ainsi que le sens et les valeurs de l'entreprise. Un carnet d'accueil accompagne les premiers pas du nouvel embauché dans l'entreprise en lui présentant de façon très pragmatique notamment :

- Helpévia, son histoire, ses valeurs
- Le cadre de travail
- Les modalités pratiques pour gérer les absences, congés,
- Les abréviations du secteur d'activité, de l'entreprise,
- Le trombinoscope interne...

Afin d'appréhender les critères RSE et les déployer à ses outils métiers, un plan de formation RSE a été mis en œuvre pour tous les collaborateurs Helpévia :

- Les équipes Marchés
- Les Responsables Régionaux
- Les Fonctions Supports
- Le Comité Exécutif
- L'équipe RSE

Un kit de réponses aux questions les plus fréquemment posées à propos de la RSE a été rédigé et diffusé à l'ensemble des collaborateurs. Ce « kit FAQ » a été conçu pour guider chaque collaborateur dans ses questions liées au DD et à la RSE.

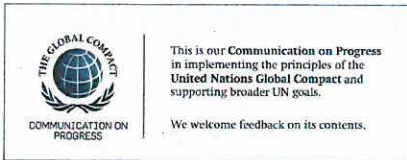


## Indicateurs

100% des collaborateurs de l'entreprise ont suivi au moins une session de formation ou de sensibilisation au Développement Durable et à la RSE.

100% des collaborateurs ont reçu le kit FAQ.

100% des nouveaux embauchés suivent désormais le parcours d'intégration révisité et reçoivent le livret d'accueil qui l'accompagne.



## Engagement

Le plan d'actions est revu annuellement de manière à insuffler une dynamique de progrès à la démarche.

La poursuite de la formation et de la montée en compétences sur la RSE est confirmée.

La présentation des principes du Global Compact et de l'engagement de l'entreprise sera réalisée lors de l'intégration et dans le livret d'accueil.

### ➤ Actions réalisées auprès de nos fournisseurs et de nos adhérents

Les actions réalisées auprès de nos fournisseurs et de nos adhérents l'ont été essentiellement grâce à la mise en place des questionnaires Développement Durable (DD). Les questionnaires DD ont été mise en place auprès des fournisseurs lors des appels d'offres dès 2011. La totalité des fournisseurs est cotée, et non pas seulement ceux qui auraient une politique DD ou RSE. A titre d'exemple, 143 fournisseurs étaient concernés pour le seul marché des Spécialités Pharmaceutiques en 2015.

Les questionnaires DD couvrent bien entendu l'ensemble des thèmes du Développement Durable sur les dimensions économique, environnementale, social, sociétale et sur la gouvernance.

Les enjeux sociaux et sociétaux varient selon nos marchés. En fonction de la pertinence que ces questions peuvent avoir selon les marchés, voici quelques exemples de questions pour cerner leurs impacts :

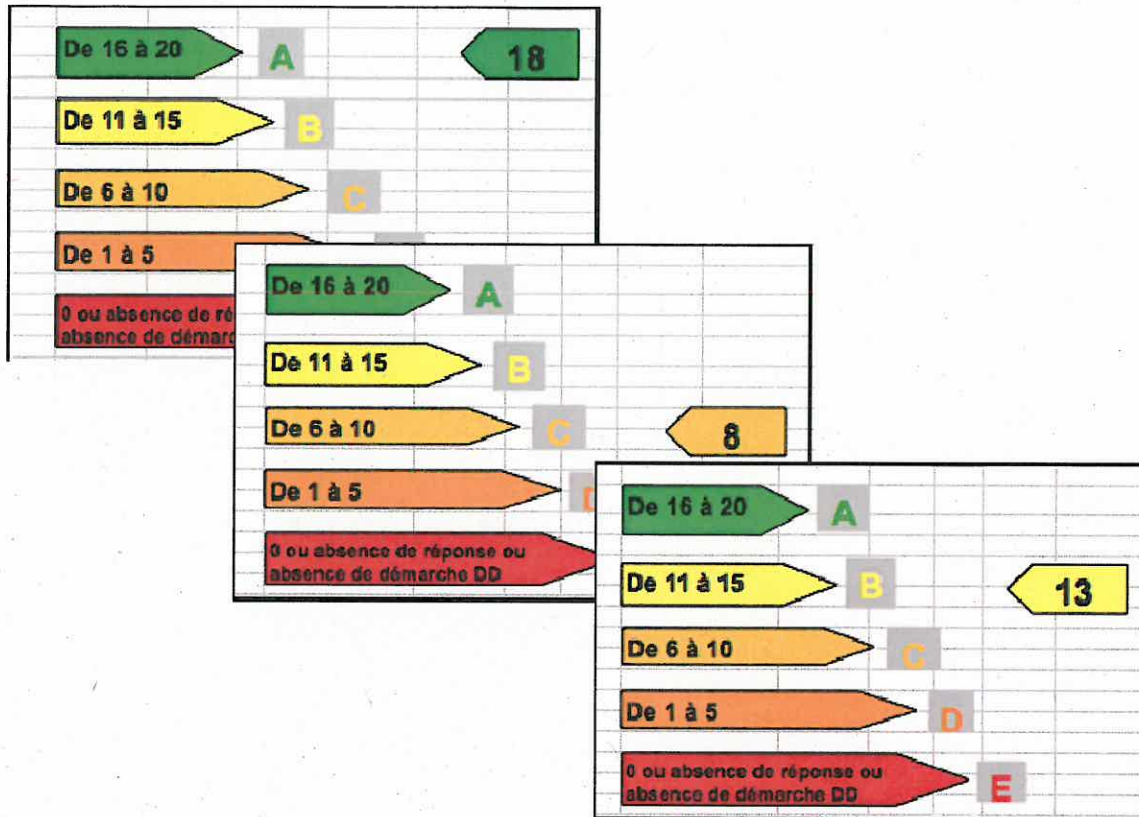
- Dans la sélection de vos fournisseurs, posez-vous la question du respect des droits de l'homme ?
- Quel est le pourcentage de femmes dans le collège Agents de maîtrise/cadres ?
- Avez-vous signé la charte de la diversité ?
- Dans le cadre de la défense des droits de l'homme, avez-vous mené d'autres actions que la signature de la charte de la diversité ?
- Assurez-vous des audits de vos sous-traitants ?  
Si oui, à quelle fréquence ?  
Si oui, portent-ils sur les conditions de travail ?  
Si oui, portent-ils sur le respect des droits de l'homme ?

## Indicateurs

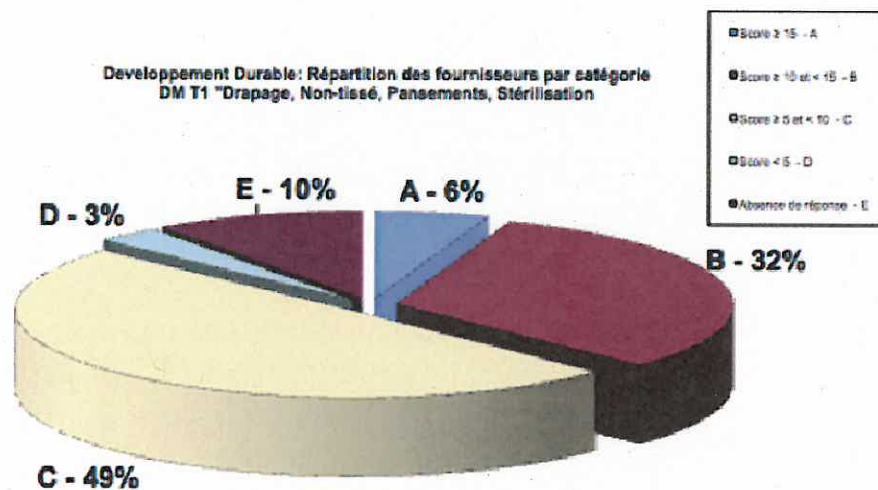
Une évaluation en 5 catégories de A à E à partir d'un scoring est effectuée pour chaque fournisseur, ainsi qu'une synthèse par marché pour que chacun puisse se positionner par rapport aux autres. Voici ci-après quelques exemples d'indicateurs fournisseur et synthèse de marché

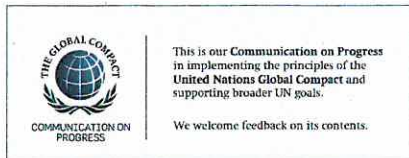


Evaluation de la performance DD fournisseur sur une échelle à 5 niveaux :



Une vision globale du marché





Les questionnaires DD sont analysés à chaque renouvellement de marché.

Les résultats sont présentés aux fournisseurs lors des négociations et par courrier à l'issue du référencement.

Les résultats des questionnaires sont disponibles aux adhérents lors des réunions de référencement pour une prise de décision intégrant la RSE comme 4<sup>ème</sup> critère de choix.

La note Développement Durable des fournisseurs référencés est ensuite inscrite sur les catalogues. Il leur est ainsi rappelé à chaque fois la performance Développement Durable du fournisseur auprès de qui ils passent commande.

### **Engagement**

L'évolution des questionnaires DD auprès des fournisseurs se fera au rythme du renouvellement de chaque marché (tous les 2 à 3 ans) en fonction de :

- Des échanges avec les fournisseurs sur le niveau de pertinence des questions spécifiques au marché, l'objectif étant d'avoir un questionnaire adapté aux enjeux de chaque marché.
- L'évolution du niveau de maturité de chaque marché, l'objectif étant d'avoir un questionnaire qui permette de discriminer les acteurs d'un même marché. Un questionnaire nivelé par le bas raterait cet objectif en donnant potentiellement une note maximale à tous. Un questionnaire trop exigeant par rapport à la maturité du marché n'inciterait pas les acteurs au progrès en attribuant de mauvaises évaluations à tous les acteurs sans reconnaître les efforts réels de certains.

Nous étudions également la mise à l'étude d'une amélioration de nos indicateurs pour suivre l'évolution de la maturité des marchés par question centrale de la RSE ainsi que celle de nos adhérents notamment dans la prise en compte du critère Développement Durable lors de leur prise de décision lors des réunions de référencement.

### **Environnement (Principes 7 à 9)**

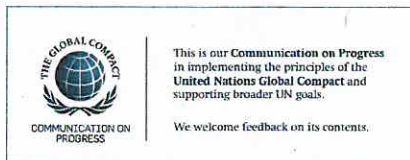
---

#### **➤ Actions réalisées auprès de nos collaborateurs**

Rédaction et mise en œuvre de la Charte Développement Durable (Charte DD) : engagement de l'entreprise signé par tous les collaborateurs qui incite par les points suivants à diminuer l'impact environnemental de l'entreprise :

- Privilégier les supports et présentations numériques
- Favoriser les impressions encres végétales sur papier recyclé ou issu de forêts gérées durablement
- Trier les déchets
- Assurer l'entretien des locaux avec des produits écolabellisés
- Optimiser les déplacements des collaborateurs





## Indicateurs

Une campagne d'éco-gestes en interne ont incité les collaborateurs à éteindre leur ordinateur et ses périphériques le soir et de réduire leur consommation de papier en étant vigilants à la pertinence de leurs impressions et la façon de les faire (papier brouillon, recto-verso...) : 80 % des PC et leurs périphériques sont désormais éteints le soir – baisse de la consommation de papier de 22 % en deux ans.

Souhait de réduire nos déchets en supprimant la consommation d'eau de source en bouteille : distribution d'une bouteille réutilisable à chaque salarié avec possibilité de la remplir avec une eau filtrée grâce à un filtre à charbon installé à cet effet dans notre cuisine.

Mise en place d'actions d'informations, de sensibilisation à l'occasion de la semaine du Développement Durable : encouragement au co-voiturage et à l'utilisation de transport en commun, sensibilisation pour mieux lire les étiquettes des produits alimentaires et information pour bien se nourrir au bureau quand on n'a pas faim, quand on n'a pas le temps...

## Engagements

Renouveler les actions de sensibilisation lors de la semaine du Développement Durable.

Développer les éco gestes en interne et trouver une alternative à l'absence d'enlèvement de déchets recyclable par l'Agglomération de Rouen.

Sur le principal impact environnemental interne de l'entreprise, à savoir les déplacements de ses collaborateurs et ceux des adhérents à notre siège pour assister à nos différentes réunions, nous mettons à l'étude la mise en place d'un bilan des émissions de GES des déplacements.

Nous allons également suivre le nombre de vidéo conférences afin d'évaluer en 2018 son impact sur réduction du bilan GES déplacements.

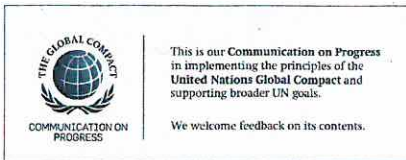
### ➤ **Actions réalisées auprès de nos fournisseurs et de nos adhérents**

Les actions réalisées auprès de nos fournisseurs et de nos adhérents l'ont été essentiellement grâce à la mise en place des questionnaires DD (voir chapitre « Droits de l'homme et droit du travail » pour plus de détails sur les contenus et l'utilisation faite de ces questionnaires).

Les enjeux environnementaux varient selon nos marchés. En effet, autant les marchés concernant des produits et matériels ont des impacts environnementaux liés à leur production, leur transport et leur utilisation, autant les marchés de services ont moins d'impact sur l'environnement (à l'exception des services de maintenance où les déplacements des équipes est une source non négligeable et prise en compte).

Voici, en fonction donc de la pertinence que ces questions peuvent avoir selon les marchés, quelques exemples de questions posées aux fournisseurs pour cerner leurs impacts :

- Avez-vous défini une politique de réduction des emballages ?
- Des matériaux recyclés ou labellisés (FSC, PEFC ou équivalent) entrent-ils dans la composition des emballages ?



- Avez-vous une politique de reprise des produits périmés ?
- Avez-vous mis en œuvre une politique d'optimisation des livraisons ? (commande groupée, nombre de livraisons, ...)
- Avez-vous mis en œuvre une politique de réduction des impacts du transport de vos produits du lieu de production jusqu'à la livraison finale ? (type de transport, véhicule à faible émission de CO2,...)
- Mettez-vous en œuvre une démarche de réduction des impacts environnementaux lors de la fabrication des produits ? (Notamment consommations d'énergie et de ressources, rejets, ...)

### Indicateurs

Les questionnaires DD sont analysés à chaque renouvellement de marché.

Les résultats sont présentés aux fournisseurs lors des négociations et par courrier à l'issue du référencement. Les fournisseurs non référencés sont également informés des résultats du questionnaire.

Les résultats sont disponibles aux adhérents lors des réunions de référencement pour une prise de décision intégrant la RSE comme 4<sup>ème</sup> critère de choix.

La note Développement Durable des fournisseurs référencés est ensuite inscrite sur les catalogues. Il leur est ainsi rappelé à chaque fois la performance Développement Durable du fournisseur auprès de qui ils passent commande.

De nombreux retours de nos fournisseurs montrent l'intérêt et la portée de notre démarche. On peut citer par exemple le laboratoire B Braun qui a intégré le point de vue de notre responsable RSE au sein de son rapport Développement Durable en tant que partie prenante externe. D'autres ont sollicité des rendez-vous pour expliciter leur démarche de progrès et identifier avec nous les axes d'améliorations les plus pertinents : Vygon, Monlycke, GE Healthcare, Asept InMed, 3M France...

C'est dans cet esprit de co-construction et non de contrôle sanction que nous souhaitons faire progresser notre démarche avec nos parties prenantes.

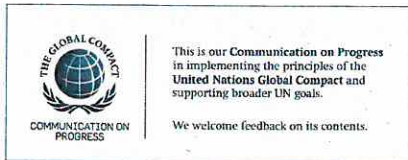
### Engagements

L'évolution des questionnaires DD auprès des fournisseurs se fera au rythme du renouvellement de chaque marché (tous les 2 à 3 ans) en fonction de :

- Des échanges avec les fournisseurs sur le niveau de pertinence des questions spécifiques au marché, l'objectif étant d'avoir un questionnaire adapté aux enjeux de chaque marché.
- L'évolution du niveau de maturité de chaque marché, l'objectif étant d'avoir un questionnaire qui permette de discriminer les acteurs d'un même marché. Un questionnaire nivelé par le bas raterait cet objectif en donnant potentiellement une note maximale à tous. Un questionnaire trop exigeant par rapport à la maturité du marché n'inciterait pas les acteurs au progrès en attribuant de mauvaises évaluations à tous les acteurs sans reconnaître les efforts réels de certains.

Nous étudions également la mise à l'étude d'une amélioration de nos indicateurs pour suivre l'évolution de la maturité des marchés par question centrale de la RSE.





## Lutte contre la corruption (Principe 10)

---

### ➤ Actions réalisées

La croissance de l'entreprise et de ses équipes, la diversité des sujets et marchés abordés, nous conduisent aujourd'hui à formaliser et porter à la connaissance de tous nos interlocuteurs internes et externes, notre code de déontologie. Ce code publié en juin 2013 exprime nos valeurs, guide notre action de tous les jours, et en toutes circonstances :

- Pour nos adhérents, nous souhaitons exercer notre métier en toute transparence pour recueillir leur confiance. Notre intérêt est d'abord le leur.
- Pour nos fournisseurs, nous souhaitons traiter avec équité et confidentialité les réponses à nos consultations pour établir des relations de partenaires sur le long terme. Nos accords, fondés sur le respect et l'équilibre, donneront alors les résultats attendus.
- Pour nos collaborateurs, par leur engagement, nous souhaitons que chacun d'entre eux puisse se réaliser et progresser dans un principe d'équité. Notre relation devient ainsi la base de la réussite de chacun et de l'entreprise.

Concrètement, le Code de Déontologie est articulé autour des 6 principes généraux suivants :

- Compétences
- Responsabilité
- Probité
- Indépendance professionnelle
- Respect et confidentialité
- Pratiques professionnelles Helpévia

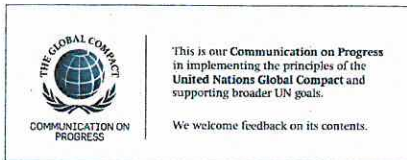
Ces principes s'appliquent ensuite dans 5 domaines qui permettent de décrire les situations professionnelles où une question déontologique se pose :

- Conduite et comportement,
- Cadeaux et invitations,
- Référencement,
- Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE),
- Respect des lois et des réglementations.
- 

Le principe de lutte contre la corruption est explicite dans l'expression du principe général de probité (extrait de notre Code de Déontologie) :

« Helpévia entend par probité le respect scrupuleux de ses valeurs, de ses engagements, de son éthique professionnelle. C'est ce respect attentif qui garantit notre professionnalisme et par lequel nous souhaitons nous différencier.

Chaque collaborateur Helpévia a ce devoir de probité dans toutes ses relations professionnelles, devoir qui se fonde sur le respect du présent code de déontologie et doit s'exprimer par un effort continu à le faire respecter.



Par exemple, le collaborateur Helpévia ne doit tirer aucun avantage personnel de l'exercice de sa fonction. »

Le principe de lutte contre la corruption est également l'objet du domaine « Cadeaux et invitations » (extrait de notre Code de Déontologie) :

« Au quotidien nos collaborateurs sont amenés à intervenir comme interface entre de multiples fournisseurs et nos adhérents. Les enjeux pour les uns comme pour les autres peuvent être de taille et sont de nature à conduire nos équipes vers des situations dans lesquelles il est indispensable de conserver une totale objectivité et de ne jamais accepter de compromis à même de mettre en doute leur intégrité.

Si notre activité nous amène à participer à divers événements (Salons, formations, dîners...), il reste à la charge de chaque collaborateur amené à rencontrer de telles situations, à évaluer pour tout cadeau ou invitation qui lui serait proposé, quelle part de cette offre revêt un véritable caractère professionnel. Tout cadeau proposé au collaborateur d'une valeur supérieure à 50 € devra être refusé.

Toute proposition présentant un caractère notablement privé ou pouvant potentiellement introduire une notion de conflit d'intérêt devra être formellement proscrite.

En pratique, toute participation à des événements organisés par ou pour des industriels fera l'objet d'une demande préalable auprès de son supérieur hiérarchique. »

### **Indicateurs**

100 % des collaborateurs d'Helpévia ont reçu et signé le code de déontologie.

Il est mentionné dans le dossier administratif des appels d'offres avec un renvoi sur le document disponible sur le site institutionnel pour consultation.

Le code de déontologie est public et disponible sur le site <http://www.helpévia.fr>

### **Engagement**

Le code de déontologie sera remis à chaque nouvel embauché lors du parcours d'intégration pour formaliser les engagements et la culture de l'entreprise.

Afin d'évaluer son application au quotidien, il sera mis à l'étude une intégration à la trame de l'entretien individuel annuel de l'évaluation des pratiques et du respect des engagements du code.