



SGH

Healthcaring

COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

Communication
sur le progrès
2021

Déclaration de la direction



Jérôme EMPEREUR,
Président de SGH Healthcaring

Cette année, l'engagement de SGH Healthcaring a pris un nouveau tournant. Nous nous sommes appuyés sur divers référentiels pour élaborer notre politique Responsabilité Sociale des Entreprises, nous avons adopté de nouvelles pratiques et pris d'ambitieux engagements pour le futur. Le tout en accord avec les valeurs du groupe portées par tous les salariés et réunies dans notre PACTE : le Plaisir, l'Audace, l'exigenCe, l'engagementT et le travail d'Equipe.

Depuis 2009 et notre adhésion au Pacte Mondial, le groupe SGH Healthcaring attache une importance essentielle pour toutes nos activités dans le monde, au **respect des lois, des réglementations et des principes éthiques universels soutenus par le UN Global Compact** à travers sa Charte des 10 principes, mais également ceux inscrits dans les **17 Objectifs de Développement Durables de l'ONU**.

En plus de la cotation annuelle Ecovadis, cette année nous avons souhaité que notre engagement devienne public avec **l'obtention de notre labellisation Lucie 26000**. C'est un bel accomplissement et une surtout, une avancée vers l'amélioration continue, moteur de notre société vers le progrès. C'est dans cette optique que nous avons pris nos engagements, de manière officielle, pour contribuer à notre niveau, au respect de tous les droits qu'ils soient sociaux, sociétaux ou environnementaux.

De même nous avons poursuivi notre politique environnementale en faisant certifier un autre site ISO 14001, sans pour autant vouloir s'arrêter en si bon chemin.

A travers ce document de communication sur le progrès, **SGH Healthcaring soutient et réaffirme son engagement au Pacte Mondial et sa volonté de progrès continu.**



SGH Healthcaring

Qui sommes-nous ?



Créé en 2018, SGH Healthcaring est issu de l'association de trois plasturgistes, spécialistes du dispositif médical et du dosage pharmaceutique pour les industries pharmaceutiques et du complément alimentaire : Stiplastics, Rovipharm et Eskiss. Notre ambition est de devenir un leader Européen dans les dispositifs médicaux et l'administration des médicaments et des compléments alimentaires.

Pour ce faire, nous nous donnons comme mission de **faciliter la vie quotidienne des patients et des soignants en améliorant les dispositifs existants et en créant des solutions qui répondront à leurs besoins futurs.**

Nous mesurons et comprenons les impacts de de nos produits sur la société et avons à cœur de **réduire au maximum nos impacts négatifs et de maximiser les positifs.**

Les référentiels de nos engagements

Les 10 principes du Global Compact



LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES



DROITS DE L'HOMME

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



ENVIRONNEMENT

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

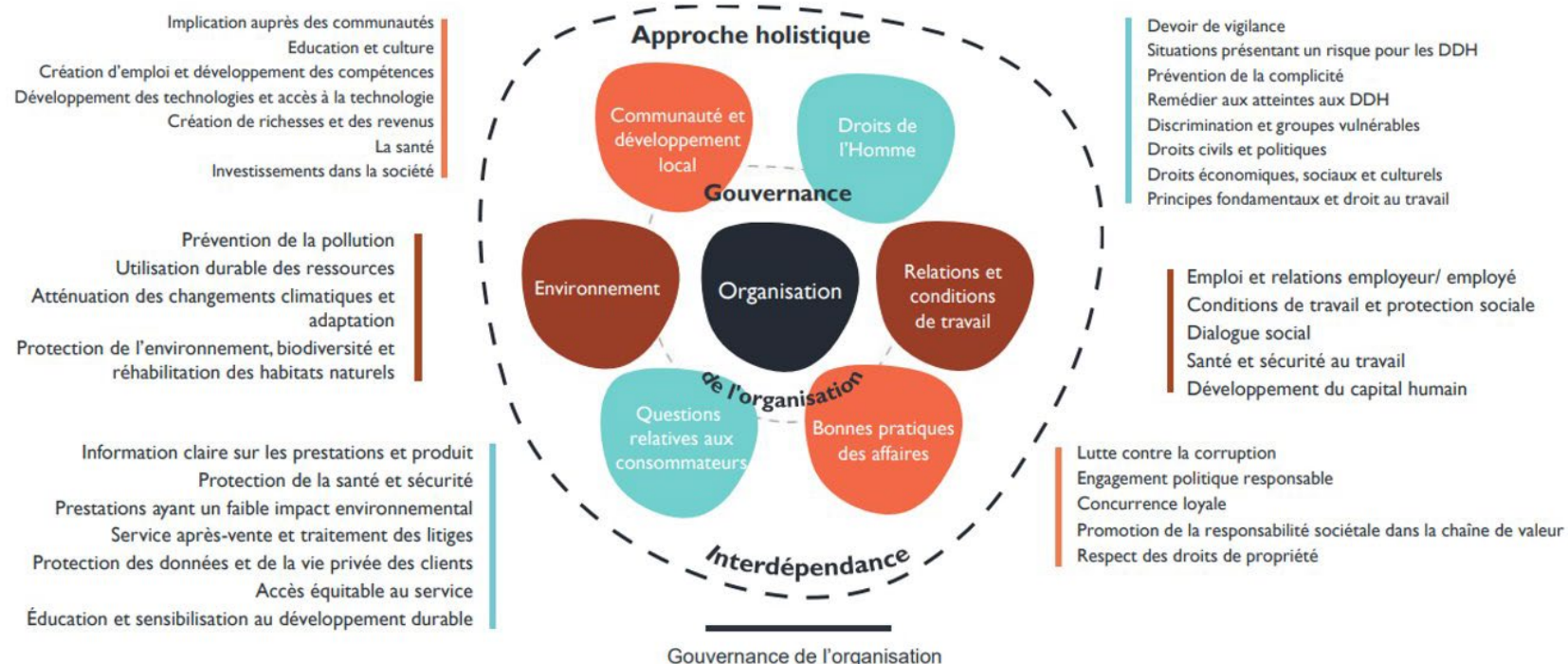
- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les référentiels de nos engagements

L'ISO 26000

ISO 26 000 : 7 QUESTIONS CENTRALES / 36 DOMAINES D'ACTION



Les référentiels de nos engagements

Le référentiel Lucie

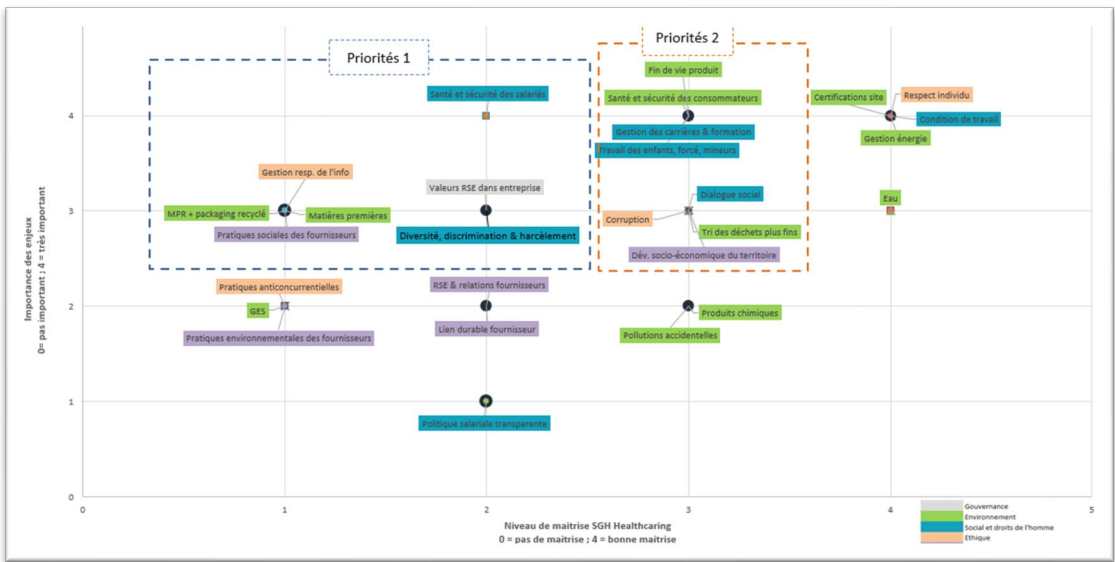


Les référentiels de nos engagements

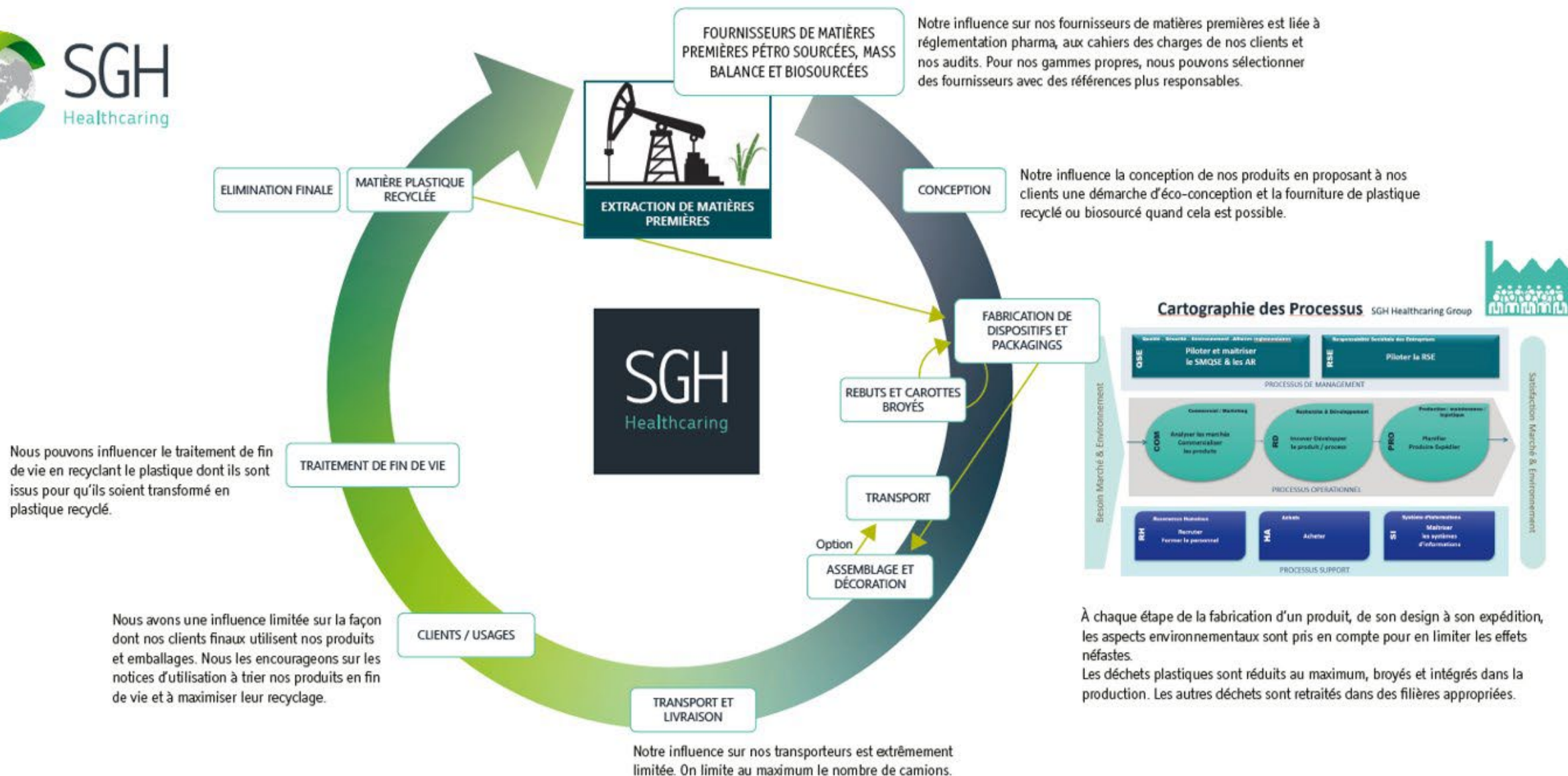
Les 17 objectifs de Développement Durable de l'ONU



Ce travail a ensuite été croisé avec les résultats de l'autodiagnostic Lucie, les résultats de l'enquête Ecovadis de novembre 2020, les résultats de l'audit RSE diligenté par Mérieux en 2018 et avec les principaux enjeux des fabricants dispositifs en plastique. Il a abouti sur notre **Matrice de matérialité** qui nous a donné **la base de nos engagements**.



Le cycle de vie de notre entreprise



Nos engagements

Nos engagements



Construire un groupe européen,
spécialiste du dispositif médical et du packaging pharmaceutique

Le Plaisir, l'Audace, l'Exigence, l'Engagement et le travail d'Equipe sont les valeurs du PACTE de SGH Healthcaring que nous portons au sein du groupe avec nos collaborateurs et nos Partenaires.

1 CONTRIBUER POSITIVEMENT DANS LA SOCIÉTÉ



- Contribuer au développement économique des territoires en formant 10 jeunes en alternance
- S'engager dans un processus d'achats responsables en imposant à 95% de nos fournisseurs stratégiques de signer notre Charte éthique sous 2 ans
- Favoriser les entreprises locales avec un objectif de 80% d'entreprises françaises

2 ALLEGER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT



- Commencer le remplacement d'une part de nos matières fossiles par des matières green
- Valoriser + de 85% de nos déchets de production et favoriser l'économie circulaire
- Progresser sur l'ACV de nos produits

3 PRENDRE SOIN DE NOS PARTIES PRENANTES



- Mesurer et garantir le Bien-Etre de nos salariés au travail avec le baromètre social. Objectif : 95% des salariés > 7
- Tendre vers 0 accident avec un taux de gravité des accidents du travail inférieur à 0,40
- Construire des relations de partenariats avec nos parties prenantes en les interrogeant 1 fois par an a minima

4 FOURNIR UN EMPLOI PERENNE



- Former + de 75% de nos salariés chaque année
- Sensibiliser 100% des collaborateurs aux valeurs RSE de l'entreprise
- Innover par l'éco-conception de nos produits

OBJECTIFS DURABLES
17 objectifs pour sauver la planète



Description et résultats des actions





Droits de l'Homme

Droits de l'homme



Le respect des droits de l'homme est une condition sine-qua-non pour notre groupe. Basé en France sur 3 sites, nous employons 220 salariés. Nous nous engageons bien entendu à **respecter la réglementation en vigueur en France, et nous soutenons les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies.**

- Afin d'affirmer notre volonté de respecter et soutenir les droits fondamentaux de l'Homme, nous avons rédigé une **Charte Ethique**. Nous nous sommes bien entendu engagés personnellement mais **demandons également à tous nos fournisseurs de s'engager dans la démarche**. Nous nous sommes fixés des objectifs ambitieux de signature de ce document pour 2021 par nos fournisseurs critiques et stratégiques, alors même que la démarche n'est démarrée que depuis le milieu de l'année. Nous engageons également le reste de nos fournisseurs, avec des objectifs de signature pour 2022.

=> A ce jour, nous avons obtenu 49,5% de signatures pour un objectif de 50% d'ici fin 2021



Droits de l'homme



- Cette année encore, à raison de la crise COVID, nous avons surveillé que toutes les personnes les plus fragilisées par l'isolement dû au confinement reçoivent **le soutien nécessaire de leur hiérarchie et que des solutions puissent être trouvées afin de parer au mal être**, tout en respectant les mesures sanitaires en vigueur.
- Nous travaillons toujours avec des partenaires (fournisseurs et sous-traitants) qui **emploient des travailleurs handicapés afin de participer à leur intégration dans la société**.
- **Nous fournissons du travail aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** autour de nos trois sites de production (Isère, Ain et Allier). Nous leur confions de nombreuses tâches d'assemblage et de conditionnement manuelles, et ce tout au long de l'année.
- **Nous encourageons nos sous-traitants**, à travers nos cahiers des charges et maintenant avec notre Charte éthique, **à adhérer aux principes des Droits de l'Homme et au Global Compact**. Nous les encourageons aussi dans leur démarches pour convaincre leurs partenaires respectifs.
- Nous auditions régulièrement nos fournisseurs. **Lors de ces audits, nous vérifions systématiquement les conditions de travail et particulièrement l'absence d'enfants au travail.**

=> En décembre 2021, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressé à SGH Healthcaring de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du Défenseur des Droits. De même aucune réclamation n'a été émise par les salariés et/ou non-conformité n'a été détectée par SGH (CSST, Direction, etc.).



Droit du travail

Droit du travail



Le droit du travail est au cœur de notre politique d'entreprise. **Nous les respectons et nous nous engageons à respecter la réglementation du travail en vigueur en France.**

Nous veillons au **bien être au quotidien de nos salariés** en leur offrant de bonnes conditions de travail, en veillant à leur bien être autant physique que psychologique (locaux et bureaux ergonomiques, double écrans, chaise adaptée, Charte télétravail avec évaluation régulière des travailleurs, évaluation annuelle, salles de pauses spacieuses, espace de repos...). Nous sommes convaincus qu'un environnement de travail plus confortable permet de lutter contre la fatigue psychologique et physique.

Dialogue social

- Nos CSE (1 par entité) sont régulièrement consultés et sont partie prenante de tous les sujets impliquant le droit au travail.
- Mise en place et formation de référent « Harcèlement sexuel et agissement sexiste » sur chaque site.
=> *A venir : Rédaction s de la procédure d'alerte.*
- Participation du groupe au Challenge Environnement Energics, pour répondre à une demande d'implication plus concrète dans notre lutte contre le réchauffement climatique.



Droit du travail

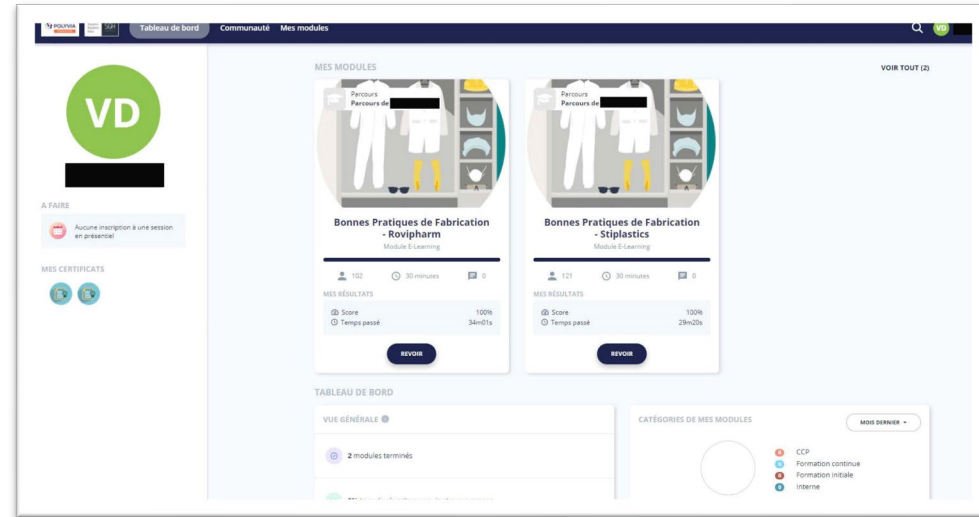
Formation

- Mise en place de module Formation BPF pour tous les salariés du groupe, avec émissions de certificat de fin de formation.
- Nous avons également veillé à la continuité de la formation de notre personnel. Ainsi 74% de notre personnel a été formé ⁽¹⁾.

=> Notre objectif est de former + de 75% de nos salariés chaque année, et de les sensibiliser à 100% à nos valeurs RSE.

=> D'autres modules de formation vont être proposés aux salariés.

- Nous poursuivons notre engagement de formation inter générationnel en **employant des jeunes en alternance** afin de leur transmettre le savoir-faire et les compétences de notre profession. 17 alternants ont rejoint cette année le groupe SGH Healthcaring dans tous les secteurs du groupe. En formant la génération future aux besoins de la profession, nous espérons ainsi **aider au développement économique des bassins d'emplois locaux** où se situent nos sites de production et **offrir à ces jeunes un métier dans lequel ils s'épanouiront**.



(1) Données 2020. les données 2021 ne sont calculées qu'annuellement, en fin d'année.



Pérennisation de l'emploi

- Adhésion depuis plusieurs années au syndicat de la plasturgie, devenu POLYVIA depuis janvier 2020, avec qui nous mettons au point des formations pour **améliorer l'employabilité des salariés de la branche et répondre aux besoins pénuriques de certains métiers**. Implication forte de Jérôme Empereur et Elisabete Foltran au sein du syndicat sur ces sujets.
- Adhésion depuis 3 ans au SNITEM (Syndicat...), afin d'anticiper les évolutions réglementaires qui pourraient mettre en péril notre société et sécuriser notre métier.
- Implication active dans plusieurs groupes de travail afin de mettre sur pied un référentiel RSE pour la plasturgie et les fabricants de Dispositifs Médicaux, comme développer un outil Bilan Carbone adapté à notre branche. Election à la Présidence du groupe RSE de Virginie Delay pour animer le groupe, porter les idées auprès des politiques ou instances étatiques et rédiger des papiers d'opinion. Outre la visibilité donnée à la profession, il s'agit de **proposer aux entreprises le souhaitant un guide de bonnes pratiques RSE et faire ainsi profiter les uns des autres de l'expérience de chacun**.
- En faisant des recherches sur de nouveaux produits, de nouveaux matériaux, SGH crée de la valeur à l'entreprise par **l'innovation**. Ainsi, un groupe de travail a été créé autour du sourcing de matériaux innovants.
- Nous travaillons également en partenariat avec de nombreux fournisseurs, en priorité français.
=> Nous nous sommes fixés un objectif de 80% d'entreprises françaises dans notre panel fournisseur.

Droit du travail




Recrutement et emploi

La politique de recrutement privilégie l'insertion durable, la recherche de compétences spécifiques, l'aptitude à travailler en groupe, la capacité d'apprentissage des candidats et la confiance aux jeunes diplômés. Elle prévoit un système d'évaluation des compétences, un parcours d'intégration et la pérennisation de la collaboration.

Mobilité interne

Depuis toujours, notre politique RH privilégie le recrutement en interne, permettant ainsi à ceux qui le souhaitent, de pouvoir évoluer dans leur carrière.

- Création d'un poste temps plein RSE pour s'occuper de toutes les questions relatives à l'ISO 26000.
- Evolution de poste Responsable site à Directeur des Opérations SGH
- Communication « cooptation » pour inciter nos collaborateurs à présenter nos offres de recrutement à leur réseau.



Vous souhaitez évoluer techniquement, n'hésitez pas à transmettre votre candidature via votre manager ou directement au service RH

On recrute en interne !

CONDUCTEUR.RICE DE LIGNE ATELIER 3 – SALLE BLANCHE

Nous recherchons actuellement 5 conducteurs de ligne pour assurer le bon fonctionnement des presses et de la ligne automatisée en salle blanche (ISO 8) dans le cadre du projet Agilent.

Nous vous proposons : un poste en 3*8 / fixe la nuit / week-end en environnement propre (salle blanche ISO 8) avec équipement de protection (combinaisons, charlottes, gants,...) et une formation complète avant prise de poste.

Ce que nous recherchons :

<input type="checkbox"/> Rigueur – Conscience professionnelle & précision	<input type="checkbox"/> Savoir contrôler la conformité d'un produit
<input type="checkbox"/> Structuré(e) - agile et capable de décider	<input type="checkbox"/> Détecter et corriger des problèmes sur le processus de fabrication (ligne automatisée)
<input type="checkbox"/> Collectif - travail d'équipe et à l'écoute	<input type="checkbox"/> Gérer les productions avec un système de GPAO

Droit du travail



Non à la discrimination !

SGH Healthcaring rejette toute forme de discrimination basée sur des critères personnels tels que l'origine, le sexe, la couleur de peau, la religion, la nationalité, les orientations sexuelles, les origines sociales, la situation de famille, l'âge, les opinions politiques ou syndicales, ou toute autre forme de discrimination. La politique de recrutement des collaborateurs se base uniquement sur leurs qualités propres et en fonction des besoins de notre activité.

- Emploi des moins de 25 ans ⁽¹⁾ : 10,3% (11% Stiplastics, 3% Rovipharm; 17% Eskiss)
- Emploi des plus de 55 ans ⁽¹⁾ : 13,3% (10% Stiplastics, 23% Rovipharm; 7% Eskiss)
- Politique d'égalité homme/femme, malgré un historique sur certains métiers traditionnellement genré
=> 94% Stiplastics, 83% Rovipharm, NA Eskiss ⁽¹⁾
- Nous nous faisons fort d'ouvrir nos annonces aux personnes handicapées quand le poste le permet.

Vous avez tous ces critères ? Alors dans ce cas vous êtes le candidat idéal !

Vous n'avez pas certains critères ? Tentez votre chance en postulant. Nous regarderons avec attention votre candidature !

Ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et RQTH (Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé).

Alors n'hésitez plus ! Postulez à : recrutement@sgh-healthcaring.com

Extrait type d'une annonce

(1) Données 2020. les données 2021 ne sont calculées qu'annuellement, en fin d'année.

Droit du travail



Epanouissement personnel

- Nous avons mis en place un **baromètre « Bien être au travail »** depuis quelques années déjà, mais nous avons décidé de nous fixer un objectif ambitieux : **obtenir pour 95% de nos salariés une note ≥ 7 .**
- Cette année encore, une attention particulière a été portée aux conditions de travail. Nous avons entériné nos mesures de protection individuelle, renforcé les mesures de nettoyage dans les bureaux et les ateliers.
- Une politique d'organisation en télétravail a été mise en place pour les personnels pouvant en bénéficier, et une organisation des espaces de coworking a été organisée pour les personnels dont le télétravail n'était pas possible, avec rotation des postes et des pauses pour une réduction maximale des contacts interpersonnels.

=> grâce à ces mesures bien suivies, notre activité n'a pas été interrompue et l'épidémie a pu être contenue au sein de l'entreprise (pas de propagation, pas de foyer de contamination, pas de fermeture administrative).

- Amélioration continue sur les postes aux conditions de travail plus pénibles => **tapis anti-fatigue dans atelier, réaménagement des flux pour un travail plus fluide et moins fatigant, information sur les bonnes postures au travail régulièrement communiquées (formation prestataire extérieur prévue en janvier 2022).**
- La proposition d'une prise en charge d'un **accompagnement psychologique** a été faite aux salariés afin de surmonter d'éventuelles difficultés personnelles essentiellement liées à la gestion de la crise Covid (partenariat avec Harmonie Mutuelle).
- Mise en place des « **Rencontres matinales** », instant privilégié en petit comité, entre la direction et plusieurs personnes n'ayant pas forcément l'habitude ou vocation à travailler ensemble. Ces moments, forts appréciés, permettent de partager un retour d'expérience ou simplement de communiquer et apprendre à mieux connaître le métier de l'autre.
- Certaines fêtes inter-entreprise ont été maintenues au grand bonheur des participants !

Droit du travail



- Réunions d'intégration pour tous les nouveaux collaborateurs en CDI ou CDD avec l'ensemble des managers.
- Refonte de nos Livrets d'accueil pour un meilleur suivi de nos nouveaux salariés et une intégration des nouvelles notions mises en place en matière de droits, bien être et suivi professionnel.
- Le CSE d'un des sites a mis en place un site dédié offrant aux salariés un nouvel espace de dialogue et une mine d'informations.

Indicateurs

De nombreux indicateurs sont suivis au sein des entreprises afin de mesurer et améliorer la santé et les conditions de travail ⁽¹⁾

- Accidents du travail : 2,66 (4 Stiplastics, 4 Rovipharm, 0 Eskiss)
- Taux de gravité : 0,74 (1,81 Stiplastics, 0,42 Rovipharm, 0 Eskiss)
- Turnover : 11% (13% Stiplastics, 9% Rovipharm, NA Eskiss)
- Pourcentage de CDI vs CDD : 94% (93% Stiplastics, 98% Rovipharm, 90% Eskiss)
- Pourcentage d'intérim : 7% (5% Stiplastics, 9% Rovipharm, 7% Eskiss)
- Absentéisme : 6,58% (7,45% Stiplastics, 9% Rovipharm, 3,31% Eskiss)

(1) Données 2020. les données 2021 ne sont calculées qu'annuellement, en fin d'année.



Environnement



Les sociétés du groupe sont engagées de manière différente sur l'environnement. Notre objectif est **d'harmoniser nos pratiques en mettant en place des plans d'amélioration** du management de l'environnement tout en intensifiant notre démarche.

- **Stiplastics et Rovipharm sont certifiées ISO 14001** depuis respectivement 2006 et 2021. Un audit de suivi de ces deux entités est prévu fin 2021. => **Passage de l'ISO 14001 en projet pour Eskiss pour 2022 ou 2023.**
- Nous poursuivons notre **démarche de réduction de la consommation des ressources** : matières premières, électricité et déchets, principaux impacts du groupe. Des communications d'information sont régulièrement diffusées au sein du groupe pour alerter nos collaborateurs sur les bonnes pratiques.
- Concernant la consommation de matière première issue de matière fossile, nous souhaitons amorcer une transition vers des matières « green ». La réglementation pharmaceutique nous en empêche pour le moment, mais cela ne nous interdit pas de faire des tests pour se préparer. Nous avons donc identifié **32 matières susceptibles de correspondre à nos besoins, les avons testées dans nos moules et restons très actifs sur la recherche matières innovantes.** L'équipe commerciale fait des propositions commerciales aux clients afin de les sensibiliser et voir avec eux comment utiliser moins de matières premières. **Notre démarche s'inscrit dans une démarche globale d'éco-conception, et cela, depuis des années.**
- Nous avons continué à améliorer et remplacé nos presses à injecter hydrauliques par des presses électriques, **moins consommatrices d'énergie d'environ 40%.** Les conditions de travail s'en trouvent également améliorées par une plus faible émissions de chaleur dans les ateliers et surtout du bruit. => **Notre parc machine est passé de 37 presses hydrauliques + 23 presses électriques en 2020 à 15 presses hydrauliques + 42 presses électriques en 2021, soit une augmentation de 54% de nos presses électriques et une réduction de 40% des presses hydrauliques.**



- Nous avons revu notre politique de gestion des déchets pour affiner encore notre tri :
 - Mise en place du tri des bureaux et revalorisation par le recyclage dans 2 entreprises sur 3
 - Identification de nouvelles filières pour le traitement de déchets (exemple sacs PE)
 - Tonnes de carton recyclé ⁽¹⁾ : 79 T soit 197,5 T de bois épargné, 197,5 T de CO₂ non rejetées et 1357 arbres sauvés.
 - Tonnes de plastique recyclé ⁽¹⁾ : 143 T soit 360 T de CO₂ non rejetées.
- Analyse de Cycle de Vie : nouvelle démarche engagée. A ce jour 3 ACV produits ont été réalisées => nous souhaitons faire des ACV pour la plupart de nos gammes, d'où l'intégration de la démarche avec l'IPC dès janvier 2022 pour être autonome dans la démarche.
- Encouragement à la réduction massive des déplacements, notamment inter-sites, des salariés avec co-voiturage quand cela est possible. => réduction significative des frais de déplacements, meilleure qualité de vie avec moins de fatigue pour les salariés.
- Encouragement des réunions en visioconférence chez les fournisseurs, sous-traitants et clients pour préserver l'environnement et améliorer la qualité de vie de chacun.
- Encouragement à la pratique sobre des échanges numériques pour diminuer la facture numérique : communication, guide des bonnes pratiques des emails...
- Encouragement à utiliser le Chat Teams plutôt que d'envoyer des emails.
- Communication fréquente sur les bonnes pratiques au sein de l'entreprise : économie d'énergie, réduction des impressions, diminution des températures dans les bureaux... => intensification de la communication environnementale
- Gestion centralisée des températures dans les bureaux avec mise en service et éteinte automatique en dehors des horaires attendus.

(1) Données 2020. les données 2021 ne sont calculées qu'annuellement, en fin d'année.

Environnement



- Dématérialisation de beaucoup de documents lourds administrativement dont récemment les fiches de paye, les tickets restaurant, l'accès à un coffre personnel sécurisé pour chaque salarié où il peut archiver tous ses documents importants (privés ou professionnels), etc.

Indicateurs

- Intégration du groupe Bilan Carbone afin d'avoir la même méthodologie et des données communes aux autres plasturgistes (dès janvier 2022).
- Nous suivons des indicateurs environnement nous permettant de suivre annuellement, entre autres ⁽¹⁾ :
 - Notre empreinte carbone : scope 1 : 65,5 MT, scope 2 : 661,9 MT
 - Notre consommation d'énergies (sources de combustion fixes) : 11,4 T fuel domestique, 11,85 T gaz (type propane)
 - Notre consommation d'énergies (sources de combustion mobiles) : 36 000 L de gasoil
 - Notre consommation électrique : 8 492 093 kWh

(1) Données 2020. les données 2021 ne sont calculées qu'annuellement, en fin d'année.

A photograph showing a person in a white shirt and tie with their hands raised in a 'stop' gesture. In the foreground, another person is holding a brown envelope. The scene is set on a desk with a laptop and a clipboard. A circular white overlay on the right side contains the text 'Lutte contre la corruption' with a horizontal line under the word 'corruption'.

**Lutte contre la
corruption**

Lutte contre la corruption



Les sociétés du groupe sont engagées et réaffirment notre volonté de lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. **Nous diffusons ces données à travers notre Charte éthique.**

- Nous incitons nos collaborateurs à adopter une bonne conduite en limitant l'acceptation de cadeaux de valeur de la part des fournisseurs, clients et partenaires.
- La direction des achats de SGH Healthcaring est vigilante dans la sélection et l'évaluation de ses fournisseurs. Elle assure un suivi annuel via un questionnaire pour ses fournisseurs stratégiques et critiques. Celui-ci s'intéresse à la structure globale de l'entreprise (données financières, de production, RH, QSE, RSE, etc), ainsi qu'à ses actions en faveur des conditions de travail et de l'environnement. Lors de l'établissement de contrat de fourniture, de partenariat ou de sous-traitance, des clauses spécifiques sont incluses traitant des droits de l'homme, du travail, de la transparence des politiques d'entreprises...
- Les Achats ont également en charge de diffuser et faire signer la Charte éthique, dans laquelle cette notion est abordée.
- Nous veillons à maintenir une concurrence loyale entre les acteurs du secteur et à ne pas verrouiller des marchés par des pratiques déloyales.

=> Une formation est prévue en 2022 pour tous les salariés du groupe afin de les sensibiliser d'avantage en leurs donnant des exemples concrets et parlant de « corruption ».



www.sgh-healthcaring.com