



GUIDE ETHIQUE

Etre l'acteur de confiance le plus reconnu pour la qualité de ses soins et services.

Pour aider chaque personne à vivre une vie plus agréable, épanouissante et inclusive

« Pourquoi un guide éthique ? »

« Notre Groupe aspire à devenir l'acteur de confiance le plus reconnu pour la qualité de ses soins et services permettant à chaque personne de vivre une vie plus agréable, épanouissante et inclusive.

La réalisation de cette ambition exige de notre part la création d'une valeur durable pour nos parties prenantes, s'appuyant sur un développement équilibré, une performance responsable et une confiance partagée.

Etant chargé de prendre soin de populations vulnérables, cette confiance doit être constamment nourrie par une conduite irréprochable, empreinte d'éthique vis-à-vis de nos résidents, de nos collaborateurs et de nos partenaires d'affaires.

Ce document reflète les valeurs fondamentales qui guident notre organisation « *Humanité, Ethique, Positivité et Exigence* ». Il témoigne non seulement de notre engagement envers nos parties prenantes, mais également de notre exigence envers nous-mêmes. Il agit comme une boussole nous aidant à accomplir éthiquement chacune de nos actions, en toutes circonstances.

Nous appelons ainsi tous nos collaborateurs à faire preuve d'une rigueur absolue dans le respect de nos valeurs et de notre éthique, car c'est à chacun d'entre nous que revient la responsabilité d'être les gardiens de ces principes essentiels. »

Président du Conseil d'administration



Directeur général
Maisons de Famille



Directeur général Amavir



Directeur général du Groupe



Président du Conseil et
Directeur général La Villa



Directeur général Dorea



01	Pourquoi un guide éthique ?	
	• Quel est l'objectif de ce guide ?	06
	• Que contient-il ?	06
	• A qui s'applique-t-il ?	06
	• Besoin d'aide pour suivre ce guide ?	06
	• Nos quatre valeurs fondamentales	07
	• Signaler une situation contraire à nos valeurs	08
02	Exigence	
	• Respecter la dignité de tous	11
	• Assurer une qualité de soin et de vie	12
	• Etre à l'écoute des proches et aidants	13
03	Humanité	
	• Refuser la discrimination et le harcèlement	15
	• Promouvoir une qualité de vie au travail	16
	• Communiquer avec transparence et honnêteté	17
04	Ethique	
	• Protéger les données personnelles et médicales	19
	• Veiller au respect de notre plan de vigilance	20
	• Lutter contre la corruption	21
05	Positivité	
	• Préserver l'environnement	23
	• Agir dans l'accompagnement du grand âge	24
	• Contribuer à la vie locale	25
06	Annexe	
	• Code de conduite anticorruption	26

01 . Pourquoi un guide éthique ?

► Quel est l'objectif de ce guide ?

Ce guide éthique est notre boussole pour les actions du quotidien. Il permet d'identifier les sujets qui requièrent notre attention particulière et nous oriente afin que nous puissions être à la hauteur de nos principes éthiques et de nos engagements.

Il a pour objectif d'adapter nos conduites individuelles et collectives pour qu'elles s'alignent sur les valeurs du Groupe Maisons de Famille et de ses filiales, tout en répondant aux attentes légitimes de la société.

Il fournit des repères et rappelle l'état d'esprit à adopter pour chaque décision plutôt que de chercher à détailler de manière exhaustive les actions à entreprendre dans chaque situation.

Il vient en complément des lois et réglementations qui s'appliquent aux activités du Groupe Maisons de Famille et de ses filiales.

► Que contient-il ?

Pour un certains nombre de sujets quotidiens, il présente les engagements de notre entreprise ainsi que les conduites à adopter et réflexes à acquérir pour agir conformément à nos valeurs.

Il indique également les interlocuteurs vers qui se tourner en cas de difficultés et donne des exemples concrets inspirés de cas réels pour nous aider dans nos actions.

► A qui s'applique t'il ?

Ce document est destiné à tous les dirigeants, manager et aux collaborateurs, tant permanents que temporaires, travaillant pour le Groupe Maisons de Famille et ses filiales.

Il est également à disposition de nos parties prenantes telles que les résidents, leurs proches et aidants, les partenaires d'affaires, les autorités publiques, etc.

Les managers sont les acteurs clés pour faire vivre les engagements présentés dans ce document ; à cette fin, ils doivent notamment :

- démontrer par leur comportement les valeurs qui sont au cœur de l'entreprise ;
- partager régulièrement le contenu du guide en présence de leur équipe pour garantir une compréhension mutuelle ;
- favoriser un environnement de confiance qui encourage les membres de leur équipe à discuter ouvertement de leurs préoccupations ;
- garantir et superviser l'application appropriée du guide et le respect de ses principes fondamentaux.

Nous favorisons les partenaires commerciaux qui partagent nos principes éthiques tels que décrits dans le présent document.

Nous nous engageons à les aider à respecter ces engagements tout en ayant le courage, si nécessaire, de mettre un terme aux relations avec ceux qui ne sont pas disposés à les honorer.

► Besoin d'aide pour suivre ce guide ?

Pour toutes informations sur ce guide, il convient de s'adresser à : pierre.merien@maisonsdefamille.com



NOS QUATRE VALEURS FONDAMENTALES

Elles servent de fondation à la vision, la mission et la stratégie de l'entreprise.

Elles sont partagées par l'ensemble des collaborateurs du Groupe Maisons de Famille et de ses filiales.

Elles montrent à nos parties prenantes ce qu'ils peuvent attendre de nous et guident nos engagements et nos actions.

Elles contribuent à notre réputation en tant qu'entreprise éthique digne de confiance et respectée.

VISION, MISSION, STRATÉGIE & VALEURS du Groupe



VISION

Être l'entreprise de confiance reconnue pour la qualité de ses soins et services permettant à chaque personne de vivre une vie plus agréable, épanouissante et inclusive.



MISSION

Notre équipe met à disposition son expertise aux personnes qui en ont besoin pour leur offrir des soins et services personnalisés de qualité, avec l'attention d'une famille et la passion de s'améliorer chaque jour.



STRATÉGIE

Bâtir de la valeur durable avec nos parties prenantes, fondée sur un développement équilibré, une performance responsable et une confiance partagée.



VALEURS

Humanité, Éthique, Positivité, Exigence.

SIGNALER UNE SITUATION CONTRAIRE A NOS VALEURS

Dans le cas où vous constateriez des comportements, des actes ou des paroles contraires à la loi et à nos valeurs, le Groupe Maisons de Famille et ses filiales mettent à votre disposition un dispositif d'alerte sécurisé et confidentiel afin de vous permettre de les signaler.

Alerte professionnelle

Un dispositif d'alerte professionnelle est accessible à l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'aux parties prenantes de l'entreprise (ex. fournisseurs, famille de résident, ...) pour permettre le recueil de signalements.

Il vient en complément des canaux internes de remontée d'alerte, que sont le manager, le directeur de l'établissement, les ressources humaines, le référent Compliance et les représentants du personnel.

► Conditions d'acquisition du statut de lanceur d'alerte

Pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte il faut remplir plusieurs critères :

1. signaler **des faits contraires** à la loi (ex. vol, harcèlement, insulte, ...) ou à ce guide ;
2. agir de **manière désintéressée**, c'est-à-dire sans contrepartie financière ;
3. être de **bonne foi**, c'est-à-dire, croire sincèrement et légitimement dans la réalité des faits que l'on signale.

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle, une condition supplémentaire doit être remplie :

4. avoir eu **personnellement connaissance** de l'information que l'on signale, c'est-à-dire ne pas relayer des rumeurs ou « bruits de couloir ».

Pour plus de précisions, vous pouvez vous reporter à la procédure de gestion des alertes professionnelles.

► Protection du lanceur d'alerte

Groupe Maisons de Famille et ses filiales garantissent une stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, de la personne visée par l'alerte et des faits objets du signalement.

Les signalements sont traités en toute confidentialité, sous réserve des obligations légales applicables et d'éventuelles procédures administratives ou judiciaires.

Aucune mesure disciplinaire, discriminatoire ou de représailles ne pourra être prise à l'encontre des collaborateurs ayant effectué un signalement, même si les faits ne sont pas avérés, dans la mesure où ceux-ci ont agi selon les critères précédemment énoncés.

Cependant, l'utilisation abusive de ce dispositif peut faire l'objet de sanctions disciplinaires voire d'actions en justice.

Cette protection s'applique notamment à tout salarié ayant, de bonne foi, témoigné de mauvais traitements ou de privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements conformément à l'article L.313-24 du Code de l'action social et des familles.

► Comment accéder au dispositif ?

Le dispositif d'alerte professionnelle est accessible sur : <https://groupemaisonsdefamille.whistleblownetwork.net/fr/ontpage>

POUR ALLER PLUS LOIN :



Votre manager et référent Compliance est à votre disposition pour toutes questions relatives à ce dispositif.



Procédure de gestion des alertes professionnelles



02 . Exigence

Exigence

« Nous veillons au moindre détail pour répondre à toutes les attentes. »

Cet engagement s'incarne en particulier dans l'attention portée au respect de la **dignité** de nos résidents et collaborateurs ainsi qu'à la protection de leurs droits fondamentaux.

Elle reflète également notre souci quotidien d'améliorer la qualité de vie de nos résidents par un accompagnement et des soins adaptés et une expérience **personnalisée** au sein de nos établissements.

Enfin, elle constitue l'un des fondements avec la **transparence** de nos relations avec les proches et aidants de nos résidents.

1

RESPECTER LA DIGNITE DE LA PERSONNE

Conscients de l'importance de notre mission sociale au service de nos aînés les plus vulnérables et de leurs aidants familiaux, nous sommes intransigeants sur le respect des droits fondamentaux et notamment de la dignité humaine.

Nous reconnaissons que celle-ci **englobe des aspects** tels que la liberté de choix, la confidentialité, le respect de la vie privée, la possibilité de prendre des décisions éclairées concernant sa propre vie et sa santé, ainsi que la protection contre toute forme de maltraitance physique, psychologique ou émotionnelle.

A ce titre, en tant qu'organisation, **nous nous engageons à maintenir des normes élevées en matière d'éthique, de soin et de services.**

Ainsi, par **nos systèmes et procédures qualité**, nous nous efforçons d'établir un environnement de soin fiable et sécurisé (ex. processus de déclaration des événements indésirables, ...).

En outre, **nous formons régulièrement** notre personnel pour qu'il comprenne l'importance de préserver la dignité de nos aînés et de leurs aidants familiaux.

Cette intransigeance s'applique également à la protection des droits de nos collaborateurs qui disposent d'une ligne d'alerte professionnelle, confidentielle et sécurisée; afin de signaler toute atteinte à leurs droits fondamentaux (harcèlement, discrimination, insultes, ...).

CAS PRATIQUE

Ma responsable peut se montrer très intimidante. Je sais que c'est pour nous inciter à faire un travail de qualité mais, parfois, elle peut se montrer humiliante, ce qui nuit au moral de toute l'équipe. Que puis-je faire ?

Un manager a un devoir d'exemplarité. Si son rôle principal est de stimuler et motiver son équipe à réaliser un travail à la hauteur des exigences de l'entreprise, il doit également traiter son équipe avec respect et agir de manière appropriée. Si vous considérez que vous n'êtes pas traité de façon professionnelle, vous devez essayer de lui en parler. Vous pouvez également consulter votre directeur ou le service Ressources Humaines.

RAPPEL DE L'ARTICLE 434-1 DU CODE DE PROCEDURE PENALE

Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Sont exceptés des dispositions qui précèdent, sauf en ce qui concerne les crimes commis sur les mineurs :

1° Les parents en ligne directe et leurs conjoints, ainsi que les frères et soeurs et leurs conjoints, de l'auteur ou du complice du crime ;

2° Le conjoint de l'auteur ou du complice du crime, ou la personne qui vit notoirement en situation maritale avec lui.

Sont également exceptées des dispositions du premier alinéa les personnes astreintes au secret dans les conditions prévues par l'article L.226-13.

2 ASSURER UNE QUALITE DE SOIN ET D'ACCOMPAGNEMENT DANS NOS ETABLISSEMENTS

Notre priorité est de fournir des soins et des services de qualité à tous nos résidents et de proposer une expérience personnalisée.

Ces prestations sont conçues pour être **centrées sur chaque individu**, respectueuses de leur dignité et histoire, tout en étant adaptées à leurs besoins spécifiques afin de leur permettre de maintenir **un mode de vie actif et autonome**.

En ce sens, **un plan de soins personnel** est préparé en concertation avec l'équipe médicale et le résident dans tous nos établissements.

De plus, **la qualité et la satisfaction des résidents** sont contrôlées dans chaque établissement au moyen d'audits internes et externes réguliers et d'enquêtes auprès des résidents, de leurs aidants et des collaborateurs, dans un souci d'amélioration continue.

Enfin, **nous suivons les évolutions technologiques**, nous adoptons des outils numériques pour améliorer le bien-être et la santé des résidents et nous n'hésitons pas à investir dans les innovations aptes à améliorer significativement la qualité de vie et de soins (ex. détecteurs anti-chute, ...).

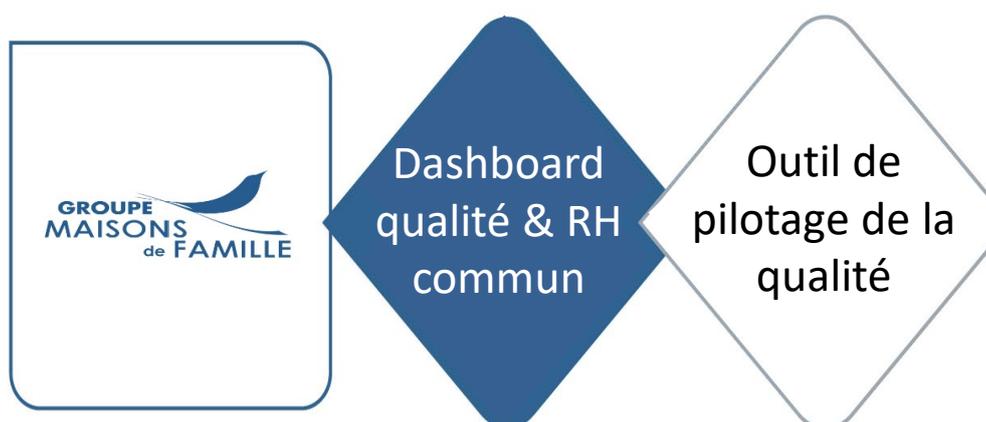
Au-delà du soin, nous pensons qu'un **lien social significatif** est essentiel pour le bien-être des résidents ; ainsi nous prenons soin d'offrir une variété d'opportunités d'interactions sociales au quotidien.

CAS PRATIQUE

Mon responsable m'a demandé exceptionnellement de désactiver le système de sécurité incendie qui n'arrête pas de sonner. Que dois-je faire ?

On ne doit jamais désactiver, déconnecter ou neutraliser un système de sécurité ou un équipement de contrôle sans l'approbation préalable d'un responsable sécurité. Si votre responsable insiste, vous devez refuser et en informer la direction du site et votre RH. La sécurité est un engagement absolu qui ne doit en aucun cas être compromis par les contraintes sonores ou pour toute autre raison.

Engagement durabilité - La Qualité d'abord grâce à un pilotage harmonisé au sein du groupe



3

ETRE A L'ECOUTE DES PROCHES ET AIDANTS

Nos engagements s'étendent naturellement aux personnes qui partagent des liens familiaux, amicaux et personnels avec nos résidents.

Nous sommes conscients que confier à un tiers les soins d'un membre de la famille ou d'un ami cher est souvent **une décision importante**, qui suscite de nombreuses questions et préoccupations potentielles.

C'est pourquoi nous nous engageons à veiller à ce **que les proches et aidants de nos résidents soient bien informés** de nos procédures opérationnelles et de ce qu'ils peuvent attendre de nos services.

Pour cultiver un **sentiment de confiance**, nous établissons des relations significatives non seulement avec les résidents eux-mêmes, mais aussi avec leurs proches et aidants.

Nous y parvenons grâce à des **procédures d'intégration transparentes**, à des points de contact désignés et à une communication cohérente et opportune qui s'aligne sur les préférences du résident.

Dans un souci d'amélioration continu, nous réalisons une enquête de satisfaction des résidents et des familles sur une base annuelle au sein de chacune de nos maisons, en plus de consultations ponctuelles (après entrée dans nos établissements, à la fin de séjour temporaire, ...).

Grâce à ces mesures, nous visons à **dissiper toute appréhension** et à favoriser la transparence au sein de l'ensemble du réseau de soutien de nos résidents (ex. mise en place d'instance de dialogue avec les résidents et leurs proches dans tous nos établissements, ...).



CAS PRATIQUE

Un résident désorienté qui se déplaçait sans but a chuté. Lorsque nous avons présenté son plan personnalisé à sa famille, ils nous ont demandé de le retenir physiquement, mais nous avons refusé après avoir évalué collectivement les avantages et les risques entre l'utilisation de mesures de contention pour quelqu'un qui déambule et le risque potentiel de chute. Selon notre approche habituelle, nous sommes tenus d'informer la famille de la chute, mais nous redoutons une réaction forte de leur part. Comment devrions-nous gérer cette situation ?

En toutes situations, nous avons l'obligation de fournir aux familles une information honnête et claire concernant les résidents qu'elles nous ont confiés. Par conséquent, il est essentiel de les contacter afin de les informer de la chute survenue. En même temps, il est impératif que nous remettions en question et que nous procédions à une réévaluation en équipe de la balance entre les avantages et les risques pour le bien-être du résident, en prenant en compte sa situation spécifique.



03 . humanité

People

« Nous avons à cœur de respecter la singularité et l'histoire de chaque personne. »

Ce principe s'incarne dans notre vigilance constante à bannir toute forme de discrimination et harcèlement envers nos résidents et collaborateurs. Il est au cœur de notre vision de permettre à chacun de vivre une vie plus inclusive.

Il nourrit également notre politique de qualité de vie centrée sur le développement de nos collaborateurs en fonction de leur envie et personnalité.

Enfin, il résonne avec notre capacité à communiquer sur tous les sujets avec honnêteté, empathie et transparence tant en interne qu'en externe.

4

REFUSER LA DISCRIMINATION ET LE HARCELEMENT. FAVORISER LA DIVERSITE ET L'INCLUSION

L'une des valeurs fondamentale de Groupe Maisons de Famille réside dans le respect de la dignité et de l'histoire des individus.

Celle-ci se traduit d'une part, par le rejet de tout acte de discrimination et de harcèlement et, d'autre part, par la poursuite d'une politique favorisant la diversité des profils et l'inclusion.

Cette valeur est l'assurance même de préserver la dignité des personnes, d'abolir toute forme de discrimination, de favoriser la diversité et l'égalité des sexes, d'établir un climat de confiance et d'améliorer la qualité de vie au travail.

Ainsi, nous nous engageons fermement à prévenir et punir tout comportement discriminatoire et acte d'harcèlement moral, sexuel ou encore sexiste.

En particulier, nous estimons certains comportements comme étant inacceptables. **Selon les circonstances ces comportements pourront être sanctionnés.** Par exemple :

- Les faits et gestes visant à blesser moralement ou à vexer ;
- le fait de pousser volontairement une personne à l'erreur ;
- toute forme d'humiliation ou d'intimidation ;
- l'isolement physique ou social (« la placardisation »).

En outre, nous estimons que la diversité des talents renforce notre créativité et nous permet d'accompagner le bien vieillir de nos résidents dans la dignité. **Ainsi, nous nous engageons à cultiver l'inclusion** à toutes les étapes de la vie et à traiter chaque individu avec dignité et équité.

Le Groupe Maisons de Famille et ses filiales sont des employeurs inclusifs et non discriminants. Nous facilitons l'intégration professionnelle des personnes en difficulté d'accès à l'emploi et notamment celles en situation de handicap et les groupes sociaux et/ou ethniques sous représentés.

Sur l'ensemble de ces sujets, nous veillons à ce que nos partenaires d'affaires connaissent notre politique et y adhèrent sans réserve.



CAS PRATIQUE

Je pars en congé maternité et je me fais du soucis sur les conditions de mon retour et mes chances futures d'évolution de carrière. A qui dois-je en parler ?

*Vous pouvez aborder la question avec votre service RH.
Notre politique est d'accompagner nos collaborateurs durant leurs congés parentaux. Nous garantissons la réintégration dans le même poste ou un poste équivalent en matière de salaire et de statut.*

Engagement durabilité - Egalité et inclusion



Diversité et
égalité
professionnelle

75% femmes
directrices de
maisons

5

PROMOUVOIR UNE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Nos collaborateurs sont la pierre angulaire de notre activité. Ils font partie intégrante de notre aspiration à offrir un service d'excellence. C'est pourquoi nous nous efforçons de proposer les meilleures conditions de travail possibles afin qu'ils puissent se développer et s'épanouir professionnellement dans un environnement de travail stable, sûr et personnalisé.

Nous garantissons **la qualité de vie au travail** de nos collaborateurs à travers sept piliers :

- effectifs élevés (taux d'encadrement élevé) ;
- des professionnels qualifiés ;
- personnel stable ;
- bonnes conditions et environnement de travail (respect équilibre vie professionnelle / personnelle) ;
- le bien-être au travail ;
- niveau élevé de satisfaction des employés ;
- niveau élevé d'engagement des employés.

Chaque pays dispose de ses propres politiques et procédures en matière de ressources humaines, couvrant des aspects tels que le recrutement, la formation, le développement, la rémunération, la santé et la sécurité des employés.

En plus de la qualité du travail proposé, nous nous assurons d'offrir également des **conditions de travail exemplaires (équipement individuel personnalisé, formation santé & sécurité, soutien psychologique, ...)**

Enfin, nous nous engageons à **favoriser le développement de nos collaborateurs** à l'aide de programmes de formations (formations métiers, diplômantes, au *leadership*, ...) et des entretiens annuels de performance et de développement.

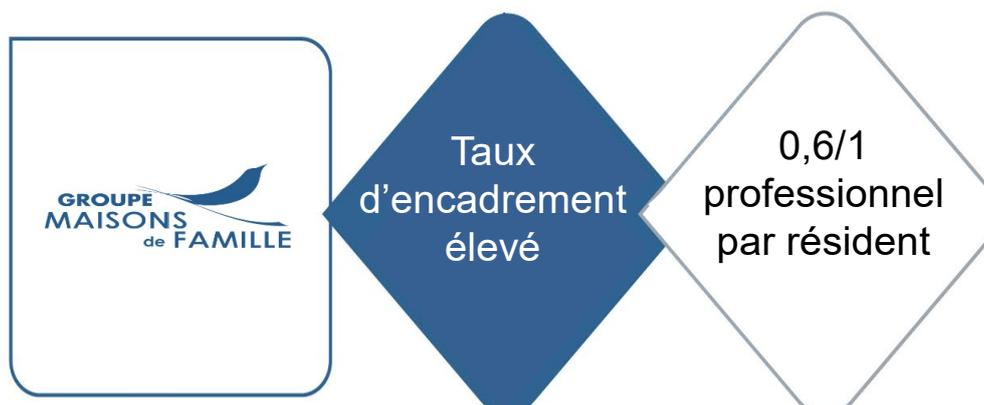
Toutes ces actions sont évaluées annuellement par le biais d'enquêtes afin de connaître le niveau de satisfaction des salariés, leurs opinions et d'identifier les axes d'amélioration conformément à la procédure interne de chaque pays.

 CAS PRATIQUE :

J'ai un de mes collègues qui me semble très stressé en ce moment. J'ai déjà essayé de lui parler mais il refuse. Hier, il a fait un malaise au travail. Que puis-je faire ?

Il est important que les Ressources Humaines et la manager de votre collègue soient immédiatement informées afin qu'elles puissent intervenir rapidement. Si vous n'êtes pas certain que c'est le cas, il ne faut pas hésiter à le faire remonter de votre côté.

**Engagement durabilité -
Qualité de vie au travail et
qualité de services et de
soins**



6 COMMUNIQUER AVEC TRANSPARENCE ET HONNETETE

Nous sommes convaincus que la réalisation de notre mission sociale repose sur une relation de confiance avec nos parties prenantes, celle-ci devant être fondée sur une transparence dans l'ensemble de nos échanges et interactions.

Ainsi, nous mettons tout en œuvre afin que nos résidents, leurs familles et aidants et nos collaborateurs évoluent dans un **environnement encourageant les échanges ouverts, honnêtes et transparents.**

Concrètement, **vis-à-vis de nos résidents et leurs proches**, nous prenons soins :

- D'adopter un **langage clair** et à nous assurer que l'information transmise a bien été comprise par nos interlocuteurs ;
- D'être toujours **loyal** et de bonne foi dans la communication ;
- **D'informer** les résidents, leurs familles ou aidants de tout changement ou événement qui modifierait les prestations leur étant délivrées, même temporairement.

Entre collaborateurs du groupe, nous veillons à :

- Initier et promouvoir un **dialogue constructif** en toutes circonstances, en partageant régulièrement des informations avec l'ensemble de nos interlocuteurs ;
- **exprimer clairement** nos points de vue, attentes, interrogations et opinions ;
- encourager nos interlocuteurs à s'exprimer de façon **sincère**.

Nous sommes également attentifs à ce que cette exigence de transparence **ne conduise pas à des atteintes à la confidentialité ou encore au secret médical.**

CAS PRATIQUE :

L'autre jour, je faisais visiter un établissement à un résident potentiel. Alors que nous nous dirigeons vers une chambre libre, nous sommes passés devant un poste de soin. La porte était grande ouverte et deux aides-soignantes discutaient de la pathologie d'un résident en le nommant. Le visiteur a tout entendu !

Nous devons tous prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations même sur le lieu de travail notamment en faisant preuve de prudence lorsque nous échangeons entre collègues sur la pathologie d'un résident. Vous ne pouvez jamais savoir à l'avance qui pourrait passer par là.

Parce que les mots comptent, parce qu'ils positionnent politiquement et sociologiquement, il est temps de choisir les mots qui préservent la dignité de chacun, dans sa fragilité, permanente ou transitoire.

- Le lexique présenté ici est issu de travaux collaboratifs de :
- Pascal Champvert, président AD-PA, rapporteur de la commission vocabulaire du Haut Conseil de l'Âge ;
 - Philippe Denormandie, chirurgien neuro-orthopédiste, membre du conseil scientifique rapport LIBAULT et mission EL KHOMRI, conseiller santé nehs ;
 - Claude Jeandel, professeur de médecine en gériatrie, membre du conseil scientifique rapport LIBAULT et du directoire de la Fondation Partage et Vie ;
 - Alain Koskas, président FIAPA, président de la commission vocabulaire du Haut Conseil de l'Âge.

MOTS & EXPRESSIONS A SUPPRIMER	DES MOTS POUR LE DIRE
Dépendant Dépendance	Vulnérable Vulnérabilité
Dément Démence, sénilité	Patient atteint de troubles neuro-cognitifs Troubles neuro-cognitifs
Maladie (ou affection) neuro-dégénérative	Maladie (ou affection) neuro-évolutive
Est Alzheimer ou « patient Alzheimer »	Souffre de la maladie d'Alzheimer
Bienveillance	Bienveillance
Prendre en charge Prise en charge	Accompagner Accompagnement
Adapter	Personnaliser
Maintien à domicile	Soutien à domicile
Institutionnaliser, placer Institutionnalisation, placement	Entrer ou vivre en résidence Entrée ou vie en résidence
EHPAD	Reste à inventer collectivement
Grabataire	Personne à mobilité réduite
Déambuler Déambulation, déambulant, fugue	Errer Errance
Ne peut plus...	A besoin d'aide pour...
Lucratif	Commercial
Fragile, fragilité	A CONSERVER
Perte, syndrome de glissement	A SUPPRIMER



04 . Ethique

Ethique

« Nous agissons au quotidien de manière responsable »

Conscients des enjeux éthiques de notre époque et de notre secteur, nous conduisons notre activité avec **responsabilité** en veillant à **protéger les données à caractère personnel**, notamment sensibles (santé, ...), de nos résidents, collaborateurs et autres parties prenantes.

Cette valeur participe également de notre attention constante de **prévenir et remédier à toute atteinte grave envers nos parties prenantes** en matière de droits humains, santé et sécurité et environnemental due à notre activité ou celles de nos sous-traitants et fournisseurs.

Enfin, l'éthique est à la base de notre engagement à **lutter fermement contre la fraude** et, en particulier, la corruption et le trafic d'influence.

7 PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES ET MÉDICALES

Du fait de notre activité, nous sommes conduits à traiter des données à caractère personnel, dont certaines sont des données sensibles (données de santé par exemple). Or, tant nos résidents, leurs familles et aidants ou nos collaborateurs ont droit au respect de leur vie privée et de leurs données à caractère personnel.

Notre politique en matière de protection des données à caractère personnel repose sur plusieurs principes clés :

- **Consentement éclairé** : avant de collecter et de traiter des données personnelles, notamment sensibles (santé, ...) nous obtenons un consentement éclairé et libre de la part des personnes concernées. Nous expliquons clairement quelles données sont collectées, comment elles seront utilisées et avec qui elles seront partagées.
- **Sécurité des données** : nous mettons en œuvre des mesures de sécurité adaptée pour protéger les données contre tout accès non autorisé, utilisation abusive, divulgation ou altération. Cela implique l'utilisation de technologies de sécurité avancées, de pare-feux, de cryptage et de contrôles d'accès appropriés ou de clauses dédiées dans les contrats avec les tiers.
- **Finalité limitée** : les données personnelles sont collectées uniquement dans le cadre de finalités spécifiques et légitimes. Nous n'utilisons les données que dans le but pour lequel elles ont été collectées et nous nous abstenons de les traiter de manière incompatible avec ces finalités.
- **Minimisation des données** : nous collectons uniquement les données nécessaires pour atteindre nos objectifs. Nous évitons de collecter des données excessives ou inutiles.
- **Transparence** : nous maintenons une transparence totale quant à nos pratiques de traitement des données. Les personnes concernées ont le droit de connaître les détails sur la manière dont leurs données sont traitées.
- **Droit d'accès et de rectification** : les personnes concernées ont le droit d'accéder à leurs données à caractère personnel et de les corriger si elles sont inexactes. Nous facilitons l'exercice de ces droits.
- **Durée de conservation limitée** : conserver des informations pour la seule durée nécessaire à la raison juridique ou professionnelle pour laquelle elles ont été collectées.

En respectant ces principes, nous nous efforçons de garantir que **les données à caractère personnel, y compris les données sensibles, sont traitées de manière éthique, sécurisée et conforme aux droits fondamentaux.**



CAS PRATIQUE :

Un prestataire me demande de lui transmettre les adresses mails et numéros de téléphone de plusieurs de mes collègues et familles de résidents afin de les contacter à des fins professionnelles. Ai-je le droit de le faire ?

Non l'ensemble des résidents, leurs familles et aidants, ainsi que les employés bénéficient du droit à la vie privée. Pour communiquer ces données personnelles, il faut obtenir l'autorisation préalable expresse des personnes concernées.



8

VEILLER AU RESPECT DE NOTRE DEVOIR DE VIGILANCE

Nous élaborons un plan de vigilance pour prévenir les atteintes graves pouvant résulter de notre activité, ou celles de nos fournisseurs et sous-traitants.

Ce plan comporte **des mesures de vigilance raisonnables** propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

Il englobe la maison mère du Groupe, la société Groupe Maisons de Famille S.A, ainsi que les filiales contrôlées directement ou indirectement par cette société et les fournisseurs et sous-traitants avec lesquels les différentes sociétés du Groupe entretiennent une relation commerciale établie.

Il s'articule autour des mesures suivantes :

1. une cartographie des risques ;
2. des procédures d'évaluation régulière des filiales, des sous-traitants et fournisseurs ;
3. des actions adaptées de prévention, atténuation et gestion des risques ;
4. un mécanisme d'alerte professionnelle et de recueil des signalements ;
5. un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Ce plan est conçu collectivement avec toute les équipes du sièges et instances de gouvernance du Groupe et de ses filiales.

Il fait l'objet d'une revue annuelle en lien avec les parties prenantes concernées.

CAS PRATIQUE :

Nous produisons beaucoup de déchets au quotidien car le matériel que nous utilisons est souvent à usage unique comme les bouteilles d'eau ou encore les dispositifs médicaux. Dans cette situation, comment faire pour réduire notre empreinte écologique ?

Le Groupe et ses filiales sont engagés dans l'acquisitions de produits à usage renouvelable. Pour les produits à emploi unique, nous devons veiller à ce qu'ils soient employés de manière appropriée afin d'éviter le gaspillage.



9 LUTTER CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Nous avons une politique de tolérance zéro contre la fraude et la corruption. Cette position est présentée dans notre Code de conduite anticorruption, en annexe, qui regroupe l'ensemble de nos engagements et procédures en la matière.

Ce document contribue à la vision de l'entreprise de « devenir l'acteur de confiance le plus reconnu pour la qualité de ses soins et services permettant à chaque personne de vivre une vie plus agréable, épanouissante et inclusive. » et reflète l'une des valeurs clés de notre entreprise qu'est l'éthique.

Il explique et illustre à l'aide de définitions, d'exemples et de schémas ce que sont la fraude, la corruption et le trafic d'influence et donne les principaux signaux qui doivent nous alerter.

Il présente certaines situations de notre quotidien dans lesquelles nous pouvons être confrontés à la corruption comme dans nos relations avec nos partenaires d'affaires ou lorsque l'on reçoit un cadeau ou encore une invitation.

Il expose les moyens mis à disposition par l'entreprise pour faire face à ces situations et les personnes à contacter pour vous protéger comme par exemple le dispositif d'alerte professionnelle.

Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs et dirigeants de l'entreprise. Il est intégré dans le règlement intérieur et une éventuelle violation de son contenu pourrait mener à des sanctions disciplinaires.

CAS PRATIQUE :

Je viens de lancer un appel d'offres pour l'achat de mobilier. Lors de la négociation commerciale avec l'un des fournisseurs en compétition, celui-ci me propose une bouteille de vin. Puis-je accepter ?

Non, lorsque des négociations commerciales sont en cours, il est interdit d'accepter tout cadeau ou invitation, quelle qu'en soit la valeur.



05 . Positivité

Positivité

« Nous donnons le meilleur de nous, chaque jour, avec enthousiasme et optimisme. »

Cette volonté contribue à faire de notre entreprise une entreprise à impact positif notamment en matière sociale et environnementale.

Elle nous permet d'avoir un impact positif sur nos résidents et nos collaborateurs :

- **en apportant à nos résidents des solutions et services leur permettant de mieux vivre.**
- **en créant pour nos collaborateurs un espace de travail où ils peuvent être eux-mêmes, se sentir bien et continuer de se développer.**

Enfin, elle fait de nous un maillon clé de la vie locale en tant que contributeur actif et responsable.

10

PRESERVER L'ENVIRONNEMENT

Conscient que la protection de l'environnement est l'enjeu essentiel de notre siècle, nous souhaitons prendre notre part dans ce combat en diminuant notre contribution au réchauffement climatique, en faisant un meilleur usage des ressources à notre disposition et en s'assurant d'un bon traitement des déchets médicaux.

Nous avons progressé dans la mesure de l'impact de nos activités sur l'environnement, notamment en ce qui concerne notre **empreinte carbone**.

En effet, nous avons une stratégie pour déployer un plan de **décarbonations ambitieux** pour réduire notre impact sur l'environnement.

Le combat écologique ne peut seulement se résumer à la baisse d'émission de gaz à effet de serre mais concerne aussi l'usage raisonné des ressources comme l'eau et l'électricité. Il doit également porter sur notre gestion des déchets médicaux, alimentation et dispositifs médicaux.

Ainsi sur l'**usage responsable des ressources**, le Groupe Maisons de Famille et ses filiales s'engagent :

- À diminuer l'empreinte de leurs activités en réduisant le nombre de ressources utilisées notamment avec la mise en place d'un outil de surveillance de la consommation avec un tiers externe ;
- À diminuer leurs consommations d'eau (ex. suivi de la consommation et mise en place d'actions de réduction, ...)
- À optimiser l'empreinte carbone de nos bâtiments et équipements ;
- À prendre des initiatives en matière d'utilisation d'énergie renouvelable ou décarbonée (ex. installation de panneaux solaires, utilisation de biométhane, contrats d'électricité verte, ...).

Enfin, la **gestion des déchets médicaux** fait l'objet d'une attention particulière dont la collecte et l'élimination sont soumises à des exigences réglementaires spécifiques afin de prévenir les infections. Tous les pays travaillent avec des gestionnaires agréés chargés de gérer ces déchets conformément à la législation de chaque pays.

CAS PRATIQUE

Nous devons acquérir un nouveau véhicule pour une maison. Au vu du kilométrage estimé, il serait plus intéressant financièrement de prendre un véhicule diesel. Le service des achats impose un véhicule essence, hybride ou électrique. Est-ce normal ?

Nous souhaitons minimiser notre empreinte écologique. Les véhicules diesels étant plus polluants en moyenne que les autres, nous avons opté pour l'acquisition de véhicules hybrides ou électriques pour l'ensemble du groupe et de ses filiales.

Engagement durabilité - Réduire notre empreinte carbone



Réduire notre
empreinte
carbone

-7,6 %
d'émissions de
GES

AGIR DANS L'ACCOMPAGNEMENT DU GRAND AGE

Soutenir et accompagner le processus de vieillissement représente une tâche complexe et exigeante auquel nous souhaitons prendre une part active.

Nous considérons cela également comme **une source continue de réflexion** qui nous force à diversifier nos activités pour répondre à ce défi et répondre aux attentes des personnes en situation de vulnérabilité.

Fort d'une expérience de vingt ans dans le secteur, nous développons constamment notre offre, nos méthodes de travail et nos activités pour répondre aux besoins, aux désirs et aux modes de vie émergents :

- **services et accompagnements divers**: maisons de retraites, accueil de jour, accueil temporaire, résidences services seniors, ...
- **accompagner les maladies neuro-évolutives en constante augmentation** : unité Alzheimer, centres psychiatriques, ...

La technologie et le digital ont également un impact sur le vieillissement. **Nous misons sur l'innovation** pour apporter des solutions à nos résidents et à nos collaborateurs, leur permettant ainsi d'améliorer leur confort d'une part et de libérer du temps pour privilégier le lien social.

Enfin, nous **formons** nos collaborateurs afin qu'ils accroissent leurs niveaux de connaissance et acquièrent les compétences nécessaires pour gérer les besoins spécifiques des pathologies du grand âge. Nous encourageons également toutes les **initiatives bénévoles** dans ce sens.

CAS PRATIQUE :

L'hôpital dans lequel je suis bénévole chaque semaine cherche de nouveaux volontaires et souhaiterait que j'implique davantage l'entreprise. Je sais que plusieurs de mes collègues seraient intéressés. Puis-je leur en parler directement ?

Si cet hôpital représente une opportunité cohérente avec la politique du groupe, vous devriez en parler avec votre responsable pour voir s'il serait possible de construire un partenariat. Le Groupe souhaite partager son expérience dans la prise en charge et encourage la contribution directe de ses collaborateurs à des missions de bénévolat.



12

CONTRIBUER A LA VIE LOCALE

Nous sommes un groupe citoyen, socialement responsable et engagé auprès de nos parties prenantes et collectivité auprès desquelles nous développons notre activité. Cet engagement est précisé dans notre politique de responsabilité sociale et environnementale.

Nous avons une forte présence locale à travers nos différents établissements qui nous permet de contribuer pleinement au développement local en :

- **S'inscrivant dans l'offre de soins du territoire où nous sommes implantés.** Nous fournissons aux collectivités locales des solutions de prise en charge à court, moyen et long terme des personnes en situation de vulnérabilité ;
- contribuant à **l'emploi local** ;
- nouant des **partenariats avec différents acteurs**, tels que les professionnels de santé, les établissements de soins et d'autres institutions voisines ;
- se **fournissant localement** ;
- s'associant aux acteurs locaux dans le cadre de **projets socio-éducatifs destinés aux personnes âgées** (musées, écoles, associations, ...).

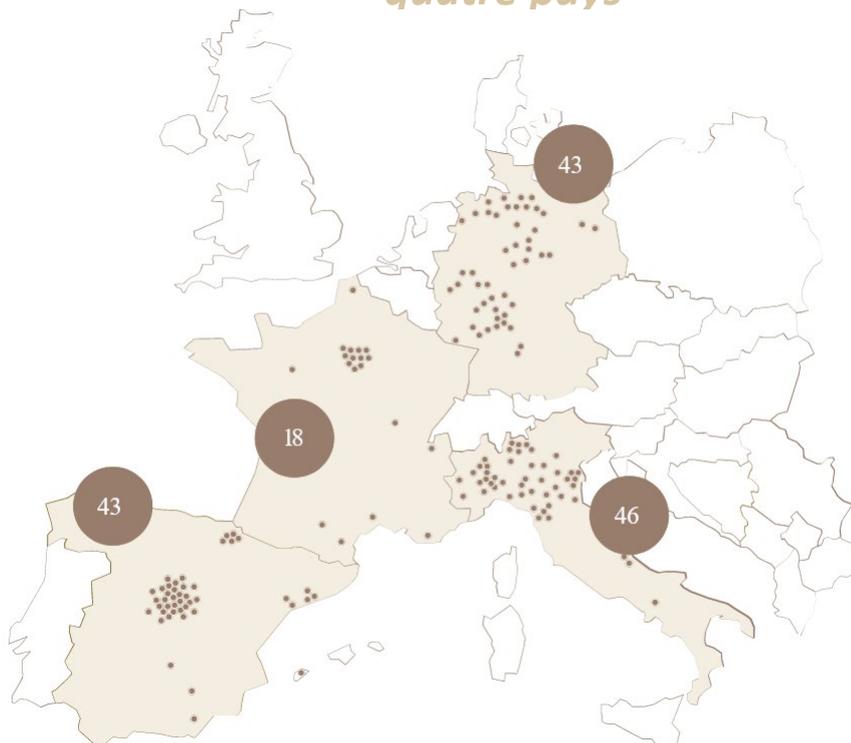


CAS PRATIQUE

Une association dans laquelle je me suis engagée localement m'a demandé si l'entreprise pouvait fournir gratuitement quelques produits afin de soutenir sa cause. Je sais qu'il y a une grande quantité de shampoings et de gels douche qui va être détruite car leur packaging est obsolète. Puis-je les donner ?

Nous soutenons les initiatives de nos collaborateurs si elles sont cohérentes avec la vision, la mission et les valeurs de l'entreprise. Vous devriez en parler avec votre responsable pour voir s'il serait possible de construire un partenariat avec cette association. Au delà de l'aide financière et matérielle, nous encourageons nos collaborateurs à faire contribution directe de leur expérience pour aider les autres.

Une forte présence en Europe – plus de 150 établissements établis dans quatre pays





Annexe

Code de conduite
anticorruption

01 Pourquoi un code de conduite anticorruption ?

- Le code en six points clés 28
- Obligations de Groupe Maisons de Famille 29
- Risques pour l'entreprise et les collaborateurs 29
- Objectifs du code de conduite 30
- Respect du code de conduite 30
- Règles locales de conduite 30

02 Les formes de la corruption

- Délit de corruption 32
- Délit de trafic d'influence 33

03 Les signaux d'alerte et situations à risque

- Signaux d'alerte 35
- Conflits d'intérêts 36
- Cadeaux et invitations 37
- Paiements de facilitation 38
- Actions de représentations d'intérêts 39
- Relations avec les partenaires d'affaires 40
- Ecritures comptables 41
- Fusions et acquisitions 41

04 Faire face à ces situations

- Dispositif d'alerte professionnelle 43
- Processus d'évaluation des tiers 43
- Communication & formation 43
- Réseau compliance 43
- Contacts 43

01 . Pourquoi un code de conduite anticorruption ?

Le code en six points clés :

1. Il contribue à l'**ambition de l'entreprise** de « *devenir l'acteur de confiance le plus reconnu pour la qualité de ses soins et services permettant à chaque personne de vivre une vie plus agréable, épanouissante et inclusive.* » et reflète l'une des valeurs clés de notre entreprise qu'est l'**éthique**. (page 29 et 30)
2. Il **explique et illustre** à l'aide de définitions, d'exemples et de schémas ce que sont la fraude, la corruption et le trafic d'influence et **donne les principaux signaux** qui doivent nous alerter. (page 31 à 33)
3. Il présente certaines **situations de notre quotidien** dans lesquelles nous pouvons y être confrontés comme dans nos relations avec nos partenaires d'affaires ou lorsque l'on reçoit un cadeau ou encore une invitation. (page 35 à 42)
4. Il expose les **moyens mis à disposition** par l'entreprise pour faire face à ces situations et les personnes à contacter pour vous **protéger** comme par exemple le **dispositif d'alerte professionnelle**. (page 43)
5. Il a vocation à **s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs et dirigeants** de l'entreprise. Il est intégré dans le **règlement intérieur** et une éventuelle violation de son contenu pourrait mener à des sanctions disciplinaires.
6. En cas de **questions, de doutes, de remarques** à propos de ce code, n'hésitez pas à en parler à vos collègues, à votre manager, à votre directeur, aux ressources humaines, au référent Compliance ou à vos représentants du personnel.



01 . Pourquoi un code de conduite anticorruption ?

La force de Groupe Maisons de Famille et de ses filiales, c'est avant tout l'engagement au quotidien de l'ensemble de ses collaborateurs, dans toutes leurs activités, à promouvoir des valeurs communes qui contribuent à préserver les liens de confiance, de transparence et de responsabilité indispensables pour assurer sa pérennité.

Cette culture d'intégrité s'inscrit dans notre stratégie de créer de la valeur durable pour nos parties prenantes, fondée sur un développement équilibré, une performance responsable et une confiance partagée. Elle résonne également avec nos valeurs que sont « *Humanité, Ethique, Positivité et Exigence* ».

Le Groupe et ses filiales s'engagent ainsi à lutter activement contre la corruption et le trafic d'influence, qui sont des pratiques non-éthiques et ont un impact économique et social élevé.

Au niveau européen, le coût annuel de la corruption pourrait s'élever à 990 milliards d'euros, soit 6,3% du PIB européen.

La culture d'intégrité est essentielle pour assurer la performance durable du Groupe Maisons de Famille et de ses filiales. Chacun est appelé à la promouvoir.

► **Quelles sont les obligations de Groupe Maisons de Famille en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence ?**

Toutes les sociétés sous le contrôle de Groupe Maisons de Famille, en France et à l'étranger, doivent respecter la loi française « Sapin 2 » sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, ainsi que d'autres lois et règlements anticorruption qui leur sont applicables.

La loi Sapin 2 impose la mise en place d'un plan de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence structuré autour des huit mesures suivantes :

- un code de conduite anticorruption
- un dispositif d'alerte professionnelle
- une cartographie des risques de corruption
- des procédures d'évaluation des tiers
- des procédures de contrôles comptables anticorruption
- un programme de formation et de sensibilisation
- un régime disciplinaire spécifique
- un contrôle et une évaluation de la mise en œuvre du programme.

► **Quels sont les risques pour l'entreprise et les collaborateurs ?**

POUR GROUPE MAISONS DE FAMILLE

Pour l'entreprise, des peines d'amendes significatives assorties de mesures de publicité, d'interdictions d'exploiter des établissements dans ses pays d'opération, et des conséquences significatives sur sa réputation, son activité et sa situation financière (ex : impossibilité de contracter des crédits bancaires, perte de clients et de partenaires, ...).

POUR LES DIRIGEANTS ET LES COLLABORATEURS

Le Groupe Maisons de Famille et ses filiales tiennent à rappeler que toute forme de corruption ou de trafic d'influence est strictement interdite et constitue une violation de la loi, ainsi que des normes éthiques et professionnelles en vigueur au sein de l'entreprise.

Tout dirigeant ou collaborateur ayant recours à ces pratiques s'expose à des sanctions disciplinaires, ainsi qu'à des peines d'emprisonnement, d'amendes et de confiscation de leurs avoirs.

Il est important de souligner que ces actes répréhensibles ne sauraient en aucun cas être considérés comme étant perpétrés dans l'intérêt ou pour le compte de Groupe Maisons de Famille ou de l'une de ses sociétés.

01. Pourquoi un code de conduite anticorruption ?

LES LOIS ÉTRANGÈRES

De plus, certains actes de corruption ou de trafic d'influence peuvent également être sanctionnés par des lois étrangères à portée extraterritoriale.

Cela signifie qu'un acte de corruption ou de trafic d'influence commis par un dirigeant ou un collaborateur Groupe Maisons de Famille et de ses filiales, où qu'il se trouve, pourrait constituer une infraction au regard de lois étrangères. Il pourrait ainsi constituer une infraction au regard de plusieurs lois différentes.

► Quels sont les objectifs de ce code de conduite ?

Le Groupe Maisons de Famille et ses filiales disposent d'un code de conduite qui décrit les engagements de l'entreprise pour lutter contre la corruption et promouvoir une culture éthique.

Ce code explique ce qu'est la corruption, ses enjeux, ses formes et ses risques. Il donne également des exemples de situations où la corruption peut se produire et des signaux d'alerte pour pouvoir l'identifier. Ce document montre également les comportements et les procédures que les collaborateurs doivent suivre pour prévenir la corruption ou y remédier s'ils en sont témoins. Enfin, il indique les procédures détaillées et les personnes spécifiques qui peuvent aider en cas de doute.

Ce code de conduite ne peut pas couvrir toutes les situations possibles, mais il est un outil pratique pour aider à prendre des décisions adaptées aux circonstances. En cas de difficulté à comprendre ce code de conduite, les collaborateurs peuvent en parler avec leurs collègues, leur supérieur hiérarchique, directeur ou le référent Compliance de l'entreprise.

Le code de conduite est important pour le Groupe Maisons de Famille et ses filiales car il aide à préserver la culture éthique de l'entreprise et à garantir que tous les employés travaillent ensemble pour lutter contre la corruption et promouvoir la confiance et la transparence.

► Respect du code de conduite

Ce code de conduite s'applique à l'ensemble des personnes liées par un contrat de travail au Groupe Maisons de Famille ou l'une de ses filiales, quels que soient leur niveau hiérarchique, leur localisation géographique ou leur entité de rattachement.

Son contenu a été approuvé par le Conseil d'administration du Groupe et les dirigeants de chaque pays d'opération.

► Règles locales de conduite anticorruption

Ce code de conduite ne peut pas tenir compte de toutes les exigences des législations locales ; celles-ci s'appliquent uniquement lorsqu'elles sont plus restrictives que les règles imposées par l'entreprise.

Le cas échéant, les collaborateurs peuvent s'adresser à leur référent compliance local sur la portée et les conséquences de ces spécificités locales.



02 . Les formes de la corruption

La prévention et la détection de la corruption passent notamment par la connaissance des principales infractions qui concrétisent ce risque.

► Qu'est-ce que le délit de corruption ?

Le délit de corruption n'est qu'un aspect des atteintes à la probité. Celles-ci peuvent revêtir de nombreuses formes comme le trafic d'influence qui sera présenté dans un second temps.

LA CORRUPTION PEUT ÊTRE PASSIVE OU ACTIVE

La corruption passive existe lorsqu'une personne utilise sa position pour obtenir des cadeaux, de l'argent ou des avantages en échange de faire ou de ne pas faire quelque chose dans son travail. Quand cela arrive, la personne est considérée comme corrompue.

Exemple : Un agent public me sollicite pour le recrutement d'un de ses proches afin d'accorder un avis favorable à l'entreprise dans le cadre d'une commission de sécurité.

La corruption active existe quand une personne offre ou promet des cadeaux, de l'argent ou des avantages à quelqu'un pour qu'il fasse ou ne fasse pas quelque chose dans son travail, dans le but de bénéficier elle-même ou quelqu'un d'autre. La personne qui fait cela est appelée corrupteur.

Exemple : J'invite un conseiller régional à un événement sportif prestigieux pour le convaincre de porter un amendement législatif favorable à l'entreprise.

LA CORRUPTION PEUT ÊTRE PUBLIQUE OU PRIVÉE

La corruption est dite publique lorsque le corrompu est un agent public, c'est-à-dire :

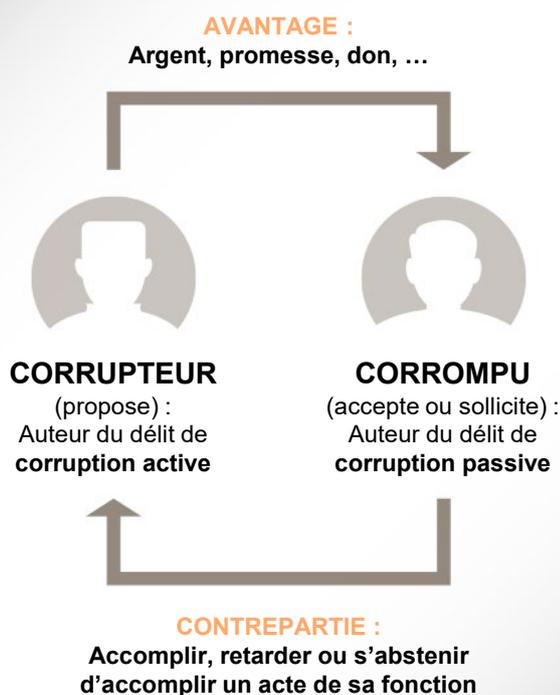
- Toute personne dépositaire de l'autorité publique (fonctionnaire d'Etat ou de collectivité publique locale ou territoriale – ex. fonctionnaire du Ministère de la Santé) ;
- toute personne chargée d'une mission de service public (notamment personne employée par un établissement public ou par une association principalement financée sur fonds publics – ex. fonctionnaire d'une agence de santé) ;
- toute personne investie localement d'un mandat électif (maire, parlementaire, ...)
- toute personne employée par une organisation publique internationale ;
- toute société dans laquelle un Etat ou une entité publique détient des actions ou une participation.

Pourrait être également considéré comme un acte de corruption d'agent public, dans certaines circonstances, le fait de faire bénéficier d'un avantage les personnes intervenant pour le compte d'un agent public ou de ses proches.

Elle est qualifiée de privée lorsque le corrompu n'est pas un agent public.

Exemple : Je prends en charge les vacances d'un prescripteur et de sa famille en échange de la promesse de favoriser l'orientation de nouveaux résidents dans les maisons du Groupe.

SCHÉMA DE CORRUPTION



► **Qu'est-ce que le délit de trafic d'influence ?**

Certaines législations, par exemple en France, Italie Espagne, distinguent l'infraction de corruption de celle de trafic influence. D'autres droits, comme celui de l'Allemagne, n'opèrent pas cette distinction.

À L'IMAGE DU DÉLIT DE CORRUPTION, IL CONVIENT DE DISTINGUER LE TRAFIC D'INFLUENCE ACTIF ET PASSIF

Le trafic d'influence passif est lorsque quelqu'un accepte un avantage pour utiliser son influence réelle ou supposée, directement ou indirectement, pour aider une personne à obtenir une décision favorable.

... Exemple : Un consultant, ancien fonctionnaire d'une agence de santé, me demande de l'argent en lui promettant d'user de ses relations pour obtenir une autorisation d'exploitation.

Le trafic d'influence actif est lorsqu'une personne offre ou cède à une autre un avantage afin qu'elle utilise son influence, réelle ou supposée, pour obtenir une décision favorable.

... Exemple : Un tiers m'offre une caisse de vins afin de m'influencer quant au renouvellement d'un contrat de dispositifs médicaux au bénéfice de la société de son cousin.

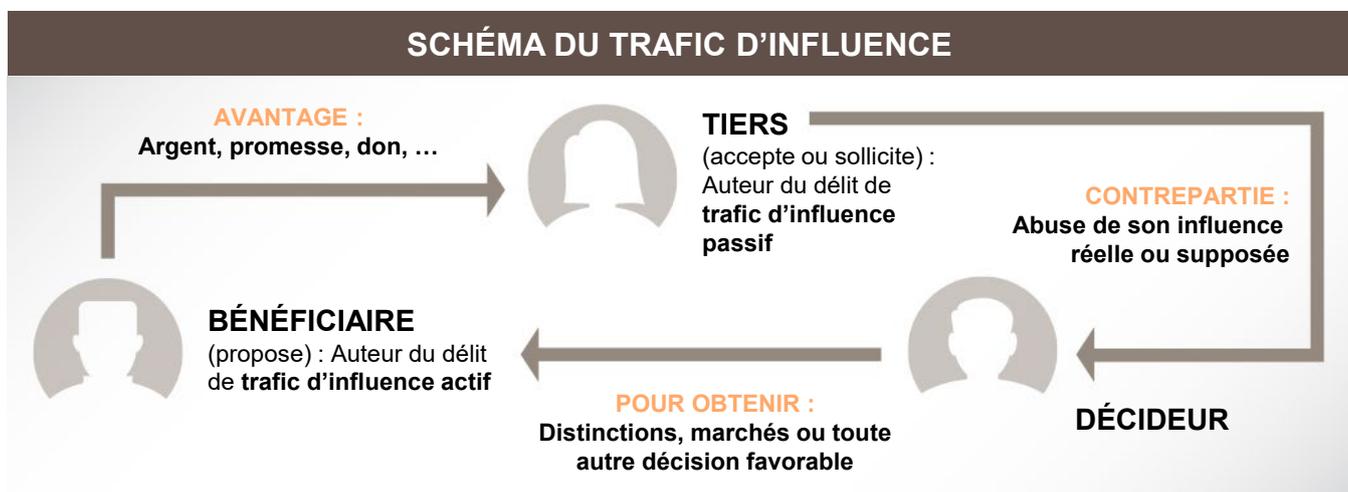
DIFFÉRENCE ENTRE CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE

La différence essentielle entre la corruption et le trafic d'influence tient au nombre de personnes impliquées dans la commission de l'infraction.

La corruption implique un corrupteur et un corrompu. Le corrompu abuse de son pouvoir au bénéfice du corrupteur.

Le trafic d'influence implique un tiers qui abuse de son influence auprès d'un décideur, au profit du bénéficiaire de la décision.

ATTENTION :
La corruption et le trafic d'influence sont rigoureusement interdits sans profit direct ou indirect pour le collaborateur.





03 . Les signaux d'alerte et situations à risque

Des signaux d'alerte doivent nous interpeller lorsque nous les rencontrons dans notre vie professionnelle et appellent à notre vigilance.

► Les signaux d'alerte

Les pratiques et les comportements décrits ci-dessous doivent être considérés comme anormaux dans la vie des affaires. Dans le cas où vous y seriez confrontés, vous devez être vigilants, et signaler sans délai la situation à votre supérieur hiérarchique :

tout manque de transparence et de traçabilité dans les transactions, dépenses et relevés d'opérations ;

toute demande de prise en charge de coûts en espèces et/ou insuffisamment documentée, paiements sans référence à une facture ou à une commande ;

tout mode de paiement non prévu contractuellement ou inhabituel : demande de virement à une tierce personne ou dans un pays tiers, demande de modification de certaines modalités de paiement, ... ;

toute proposition de recourir, inutilement ou sans explication, à des **intermédiaires** ;

toute proposition d'un avantage et/ou demande de cadeau en espèce ou en nature pour la réalisation d'une prestation ;

tout partenaire d'affaires qui fournit de **fausses factures ou autres faux documents** ;

tout salarié d'une entreprise ou agent public **qui donne l'impression d'agir seul**, en dehors de la structure ou de l'organisme auquel il appartient ;

toute demande **de commissions / honoraires / provisions d'un montant élevé** par rapport aux pratiques du marché, sans raison objective ;

tout **refus par un tiers d'attester par écrit** qu'il respecte les dispositions légales anticorruption ;

toute demande d'un **emploi**, en dehors du mode de recrutement officiel de l'entreprise, **pour un ami ou un membre de sa famille** ;

toute demande de versement de dons à une **organisation caritative** en échange d'un avantage ;

toute **information négative relative à la réputation** de la personne physique ou morale avec laquelle la relation d'affaires se noue (article à charge dans la presse locale, condamnation antérieure pour des atteintes à la probité, ...).

► Les situations susceptibles de favoriser les actes de corruption

Si le risque de corruption peut advenir à tout moment de la vie professionnelle, il existe des circonstances dans lesquelles sa survenance est plus probable.

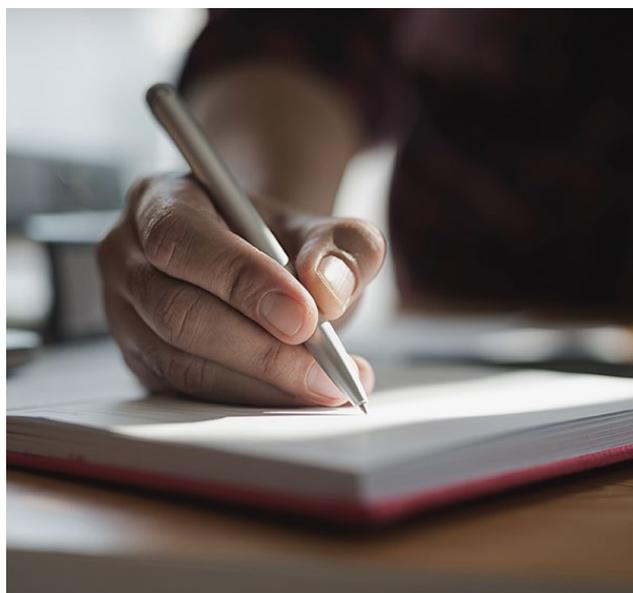
Dans le cadre des activités de Groupe Maisons de Famille en France et à l'international, ces situations ont été identifiées à l'aide de la cartographie des risques de corruption.

Elles sont au nombre de sept :

- les conflits d'intérêts ;
- l'offre et l'acceptation de cadeaux et invitations ;
- les paiements de facilitation ;
- les actions de représentation d'intérêts ;
- les relations avec les partenaires d'affaires (dont les opérations de mécénat et partenariats d'images) ;
- les écritures comptables ;
- les fusions et acquisitions.

Ces situations sont décrites ci-après de façon détaillée et assorties de conseils pratiques vous permettant de vous protéger, ainsi que l'entreprise, contre les risques de corruption et de trafic d'influence.

La survenance de ces situations peut dépendre de plusieurs facteurs, tels que la localisation géographique et la nature de la relation d'affaires.



1 CONFLITS D'INTERETS

Afin de se protéger et préserver l'image de Groupe Maisons de Famille et de ses filiales auprès de ses parties prenantes, nous devons tous éviter les situations où nos intérêts privés pourraient entrer en conflit avec ceux de l'entreprise.

Reconnaitre une situation de conflit d'intérêts n'est pas forcément aisé. Un bon moyen d'y parvenir est de s'interroger :

- Ai-je un lien privilégié (familial, amical ou professionnel) avec le partenaire d'affaires avec lequel je suis en discussion, en négociation ou en relation de travail ?
- Cette situation peut-elle affecter mon jugement, ou paraître affecter les décisions que je prends au nom de l'entreprise ?
- Est-ce que je ressens un sentiment d'obligation en raison de cette relation avec le tiers ?
- Serais-je mal à l'aise si l'un de mes collègues était au courant ? Que ferais-je si j'apprenais qu'une personne de mon équipe était dans une telle situation ? Comment cette situation pourrait-elle être perçue par une personne extérieure au Groupe Maisons de Famille ?

Être dans une situation de conflit d'intérêts n'est pas en soi illégal et peut survenir à plusieurs reprises au cours de la vie professionnelle. Cependant, même potentielle, cette situation peut rendre difficile l'exercice impartial et indépendant de nos attributions.

Ainsi, il est obligatoire de déclarer ce conflit d'intérêts, même potentiel, pour permettre une analyse approfondie et ainsi éviter de se mettre en difficulté. Cette démarche aboutira à un traitement confidentiel de la situation avec le supérieur hiérarchique et le référent Compliance.

EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

J'aimerais faire participer à un appel d'offres une entreprise de service de nettoyage dont la qualité et le prix de la prestation est dans les meilleurs du marché. Cependant, celle-ci est dirigée par l'un des membres de ma famille.

Il n'est pas interdit de proposer les services d'une entreprise dont la réputation est établie. Pour autant, dans le cas cité, il convient de déclarer ses liens familiaux à son responsable ou son référent Compliance et de ne pas prendre parti au processus de sélection.

POUR ALLER PLUS LOIN :



Votre référent Compliance est à votre écoute pour toute question sur ce sujet.



Procédure de gestion des conflits d'intérêts



2

CADEAUX ET INVITATIONS

Nous pouvons offrir ou recevoir des invitations ou des cadeaux pour renforcer nos relations professionnelles, mais il est important de respecter les règles et principes établis par le Groupe Maisons de Famille et la loi afin d'éviter toute forme de corruption.

Un cadeau peut inclure tout type de paiement, gratification, avantage, présent ou prestation, tels que la prise en charge de frais de voyage d'affaires, les services gratuits ou les prêts de locaux.

Les invitations peuvent prendre la forme d'événements, de divertissements (sportifs ou culturels), de voyages, d'hébergements ou de repas offerts ou reçus.

► Interdiction

Par principe, il est toujours interdit d'offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation :

- dans le but d'influencer le comportement ou obtenir une contrepartie d'un tiers ;
- sous la forme d'espèces ou équivalent (ex. chèques cadeaux) ;
- sous la forme d'un paiement de facilitation (voir. 3 – Paiements de facilitation) ;
- en période sensible telle qu'une période d'appels d'offres ou de renouvellement de contrat.

EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

Le fils d'un résident m'offre de manière régulière des chèques cadeaux pour que son père bénéficie d'un traitement privilégié.

Il convient de refuser poliment ces sollicitations régulières d'autant plus lorsqu'elle sont faites sous la forme d'espèces ou équivalent.

En dehors des interdictions de principe précitées, il convient de respecter les règles suivantes selon que notre interlocuteur est un agent public ou une personne privée :

► Agent public

Toutes les législations condamnent la corruption d'agent public. Dans ce contexte, toute offre leur étant destinée est **interdite**.

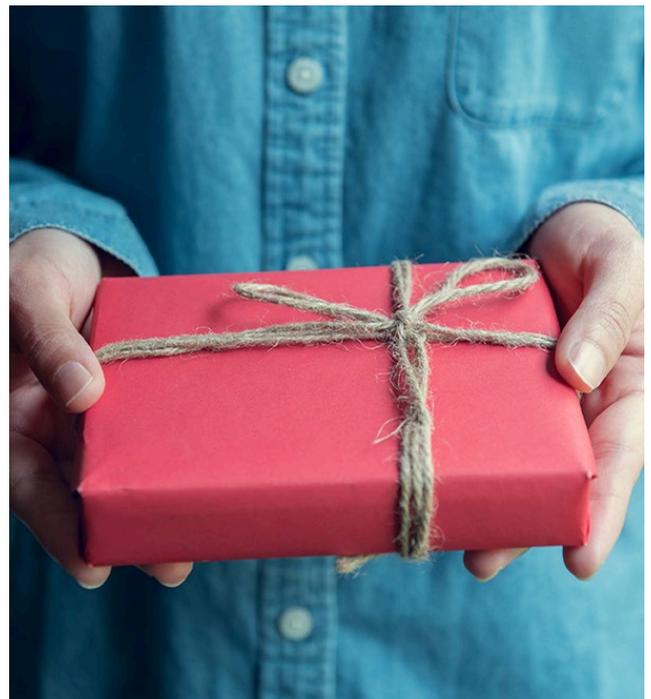
Exceptionnellement, une marque de courtoisie peut leur être faite si elle respecte les conditions suivantes :

1. être d'un montant symbolique ;
2. respecter la législation applicable ;
3. ne pas être fait dans le but de l'influencer ou d'obtenir une contrepartie.

EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

Je souhaite proposer à un agent en charge de l'audit de ma maison de prendre son fils en stage en l'échange d'une évaluation positive.

Il ne faut pas faire cette offre car elle est assimilable à de la corruption d'agent public.



2

CADEAUX ET INVITATIONS

▶ **Personne privée**

Pour les personnes n'ayant pas la qualité d'agent public, le cadeau ou l'invitation, pour être acceptable, doit respecter les critères suivants :

1. L'offre ou la réception doit se faire dans un contexte professionnel (ne pas inclure les membres de la famille ou des proches) et respecter la législation et les règles éthiques du Groupe Maisons de Famille et de ses filiales ;
2. la fréquence doit être occasionnelle ;
3. le montant ne peut excéder une valeur unitaire maximum de 60 euros (ou montant inférieur).

Si la valeur du cadeau ou de l'invitation est supérieure au montant précité, alors il convient d'obtenir une autorisation préalable et écrite du Directeur général qui veillera à en assurer la traçabilité.



EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

Je suis hôtesse d'accueil et ma directrice m'a demandé de rechercher un fleuriste situé à proximité de notre établissement. Après quelques recherches, je compte en présenter 2 à ma directrice. L'un d'eux vient de m'envoyer une place pour le concert de Céline Dion dont je suis fan. Dois-je l'accepter ?

Vous ne pouvez pas accepter cette place de concert. Cela vous mettrait dans une situation de conflits d'intérêts, de corruption, ou de dépendance face à ce fournisseur.

Tout collaborateur souhaitant se faire rembourser des frais professionnels doit veiller à ne demander que la compensation des montants strictement en lien avec son activité.

Dans le cadre d'un voyage à l'étranger et/ou de l'activité normale du service, il convient de suivre la politique « Note de frais » dans le pays qui encadre l'acquittement des frais supportés pour des déplacements.

▶ **Le cas des cadeaux et invitations dans le cadre d'événement à caractère commercial, promotionnel ou de communication organisé par Groupe Maisons de Famille**

Le Directeur général peut approuver une demande de dérogation pour les invitations à des événements à caractère commercial, promotionnel ou de communication, organisés par le Groupe ou l'une de ses entités (ex. inauguration de nouveaux établissements).

Ces opérations peuvent faire l'objet d'un règlement interne précisant notamment l'objet, le calendrier et le contenu des journées événementielles, les modalités d'accueil et de séjour des personnes invitées, la valeur du package qu'il est prévu d'offrir à ces personnes, les critères d'invitation pour les invités externes et internes, le nombre de personnes invitées, le budget total alloué à l'opération, ...



EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

J'organise un événement pour présenter l'ouverture d'une nouvelle maison à de potentiels clients et hommes politiques locaux ; en fin d'événement, chaque invité se voit inviter au restaurant étoilé à proximité.

Il n'est pas permis d'offrir des invitations d'un montant aussi élevé car cette pratique ne respecte pas la procédure de gestion des cadeaux et invitations Groupe Maisons de Famille.

POUR ALLER PLUS LOIN :



Votre référent Compliance est à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur ce sujet.



Procédure de gestion des cadeaux et invitations

Politique note de frais locale

3

PAIEMENTS DE FACILITATION

Il est strictement interdit de verser des paiements, même minimes, non officiels, ou illégaux à un agent public pour accélérer ou faciliter des procédures administratives liées à ses fonctions, telles que la délivrance d'autorisations ou d'agrément.

Afin d'éviter de telles situations, il est crucial de suivre les procédures administratives à la lettre et de payer les frais administratifs obligatoires en ligne lorsque cela est possible.

Si vous êtes sollicité pour un paiement suspect ou si vous avez des doutes sur la nature d'une demande de paiement, vous devez absolument consulter votre supérieur ou votre référent Compliance avant de prendre toute décision.

EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

Un fonctionnaire exige qu'on lui verse une somme d'argent afin d'accélérer la délivrance d'un permis de construire permettant l'extension d'un établissement.

Il faut refuser cette proposition car cela constituerait un paiement de facilitation interdit.

EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

En vue des prochaines commissions de sécurité, un agent public sollicite le versement d'une somme d'argent afin de nous accorder un avis favorable. Est-ce conforme aux valeurs du Groupe de lui donner cet argent ? Que dois-je faire ?

Non, il est prohibé de céder à cette situation. Qui plus est, en cédant, vous risqueriez de vous exposer à des sanctions disciplinaires, et d'être poursuivi en justice pour corruption. Par conséquent, si une telle situation se présente, parlez-en à votre Responsable hiérarchique ou à votre Directeur. Une dénonciation du comportement de l'agent public pourrait être engagée.

POUR ALLER PLUS LOIN :



Votre manager ou référent Compliance est présent pour toute question relative aux paiements de facilitation.



4

ACTIONS DE REPRESENTATION D'INTERETS

La représentation d'intérêts (« lobbying ») peut être définie comme une activité légale et réglementée destinée à influencer une décision publique et notamment le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire.

Lorsque son usage est clair et transparent, cette activité peut contribuer à la performance et à la notoriété positive de l'entreprise.

Dès lors, toute personne amenée dans le cadre de ses fonctions à exercer une action de représentation d'intérêts au nom de Groupe Maisons de Famille et des filiales doit respecter les règles suivantes :

- s'abstenir d'inciter toute personne à contrevenir aux normes de conduite qui lui sont applicables ;
- s'abstenir de toute démarche en vue d'obtenir des informations ou des décisions par des moyens frauduleux ;
- s'interdire de céder à titre onéreux, ou contre toute forme de contrepartie, des documents non publiés officiellement par les institutions ;
- devoir s'inscrire sur les registres de représentation d'intérêts des institutions, lorsqu'ils existent.

Toutes les actions de représentation d'intérêts doivent être menées dans le respect des procédures légales.



EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

Un avocat partenaire me demande de lui verser une commission financière importante pour influencer les décisions d'un fonctionnaire en charge du renouvellement des agréments.

Même si cette demande a pour finalité l'intérêt de l'entreprise, il convient de la refuser car elle constitue un acte de trafic d'influence.



EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

Mon responsable hiérarchique m'a suggéré de faire un don au club de football de sa fille. Est-ce approprié ?

Non. Même si votre responsable ne vous l'impose pas, une telle demande, même innocente, n'est pas appropriée et pourrait être considérée comme une pression intolérable.

POUR ALLER PLUS LOIN :



Votre référent Compliance est à vos côtés pour toute question relative à ce sujet.

5

RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES D'AFFAIRES

Groupe Maisons de Famille et ses filiales s'assurent que les relations avec ses partenaires d'affaires (fournisseurs, prestataires, prescripteurs, ...) soient en accord avec ses règles en matière d'éthique et de conformité.

À cette fin, les dispositions suivantes sont prises lors de la formalisation et dans le cours de la relation d'affaires :

- respecter les procédures et règles en vigueur notamment en matière de sélection de fournisseurs, d'intervenants extérieurs, ou encore de dons, opérations de mécénat, partenariats d'images, ... ;
- intégrer dans les contrats passés avec des tiers des clauses anticorruption permettant notamment de résilier les accords conclus et d'interrompre toute relation.

En cas de recours à un intermédiaire, c'est-à-dire toute personne indépendante (avocat, consultant, représentant, ...) agissant pour le compte ou sur ordre de Groupe Maisons de Famille et de ses filiales pour conclure, développer, pérenniser ou faire aboutir des affaires au moyen de contacts ou d'informations, il convient de s'assurer en complément de ce qui précède :

- que toute rémunération consentie est transparente et corresponde à un service légitime et effectif rendu au Groupe Maisons de Famille et de ses filiales ;
- que sa prestation soit précise dans son contenu mais aussi dans les moyens d'y parvenir. Les preuves des services fournis par cet intermédiaire doivent faire l'objet de contrôles appropriés pour s'assurer de la réalité de la prestation.



EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

Un certificateur me suggère de lui payer une partie des travaux de sa résidence principale en échange du renouvellement d'une certification qualité.

Il convient de refuser car cette pratique car elle constitue un acte de corruption

POUR ALLER PLUS LOIN :



Votre Direction des Achats est à votre écoute pour toute question sur ce sujet.



EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

Je cherche un nouveau distributeur de fournitures de bureau. Le premier que j'ai contacté propose des produits de qualité mais chers. Les produits du second ne sont pas d'aussi bonne qualité mais ils sont meilleur marché (essentiellement parce qu'il nous propose une remise importante afin de compter le Groupe parmi ses Clients). Puis-je communiquer au premier les prix proposés par le second afin d'essayer de lui faire baisser ses prix ?

Vous pouvez lui dire, de façon très générale, qu'un autre fournisseur vous propose des prix plus intéressants, mais sans révéler les prix ni l'identité de l'autre fournisseur. Sinon, vous lui communiqueriez des informations confidentielles concernant son concurrent, ce qui serait contraire à l'éthique et, dans de nombreux pays, contraire à la loi.



6

ECRITURES COMPTABLES

Groupe Maisons de Famille dispose de normes et de procédures en matière de contrôles comptables et financiers destinées à ce que les registres, livres et comptes ne soient pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence.

En effet, des documents qui ne sont pas fidèles ou qui ont été manipulés peuvent constituer des preuves à charge contre une entreprise poursuivie pour ces infractions.

Afin de s'assurer de leur fidélité, il convient de se référer aux contrôles comptables en place.

Ces contrôles appropriés visent notamment les frais de mission et de réception, les achats de prestations, ...

En tout état de cause, il revient, à tout collaborateur, donnant son accord, dans l'exercice de ses fonctions, pour le paiement d'une prestation ou d'une livraison d'une marchandise de s'assurer de la réalité de la prestation ou de la fourniture de la marchandise.



EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

Les journées sont parfois un peu mouvementées et je n'arrive pas toujours à trouver les justificatifs de mes frais. Puis-je déclarer quelques dépenses fictives, de valeur inférieure aux sommes nécessitant un reçu, pour arriver au bon total ? Cela n'aurait rien de malhonnête car cela ne fait pas plus. Je veux juste recevoir ce qui m'est dû.

Non. Cela n'est pas acceptable. Cela voudrait dire que les notes de frais ne sont pas exactes, de ce fait, les livres de comptes ne le seront pas non plus. Il est de votre responsabilité de conserver tous les justificatifs. C'est la seule façon d'être certain d'être remboursé de vos frais.

POUR ALLER PLUS LOIN :



Votre Direction Comptable est à votre disposition pour toute question relative à ces règles.

7

FUSIONS-ACQUISITIONS

Les fusions-acquisitions sont des opérations stratégiques complexes dont la réalisation peut avoir des impacts financier, juridique et opérationnel significatifs.

La responsabilité de Groupe Maisons de Famille peut éventuellement être engagée pour des actes délictueux commis par les sociétés qu'il a acquis.

Il est essentiel de réaliser des audits et vérifications anticorruption des sociétés cibles avant tout engagement d'une fusion ou une acquisition.

Ces vérifications nécessaires peuvent être entendues comme les démarches entreprises en vue :

- de déterminer l'implication éventuelle de la société cible dans une affaire d'atteinte à la probité, ou, si celle-ci a été sanctionnée pour de tels faits, de connaître les sanctions prises à son encontre ;
- de s'assurer de l'existence et, si cela est possible, d'évaluer la qualité et l'efficacité de son dispositif anticorruption.

POUR ALLER PLUS LOIN :



Votre référent Compliance est à l'écoute pour toute question sur ce sujet.

SIGNALER UNE SITUATION CONTRAIRE NOS VALEURS

Afin de gérer les dilemmes du quotidien et s'assurer d'avoir le comportement adéquat pour y faire face, Groupe Maisons de Famille met à disposition des outils afin de vous aider à prendre la meilleure décision.

Alerte professionnelle

Pour une description détaillée de ce dispositif, veuillez vous référer à la page 8.

Processus d'évaluation des tiers

Avant de commencer, continuer ou renouveler une relation commerciale, il est important de vérifier si la personne ou l'entreprise avec qui vous allez travailler est intègre et ne risque pas de vous causer des problèmes.

Pour cela, vous pouvez utiliser un questionnaire pour évaluer les risques de corruption, de fraude ou d'autres infractions contraires à l'éthique de votre partenaire d'affaires.

Ce questionnaire est accessible auprès de votre direction des achats ou votre référent compliance.

Au besoin, cette vérification peut être complétée avec l'aide de votre référent compliance.

En fonction des résultats, il peut être décidé de ne pas travailler avec la personne ou l'entreprise, ou de continuer en prenant des mesures préventives pour se protéger, comme des clauses contractuelles spécifiques, des garanties ou des contrôles renforcés.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La Direction des Achats est à votre écoute pour toutes questions relatives à ce dispositif.

Formations & Communication

Des communications relatives à l'éthique des affaires (anticorruption, éthique, conflit d'intérêts, ...) sont adressées régulièrement aux collaborateurs du Groupe.

Des formations présentielle obligatoires sont également dispensées pour certains postes.

Elles approfondissent les thématiques abordées dans ce code en présentant notamment les moyens à mettre en œuvre afin de détecter et de prévenir les risques liés à l'ensemble des situations décrites.

Réseau dédié à la compliance

Il existe au sein de Groupe Maisons de Famille un réseau structuré dédié à l'animation du dispositif compliance.

Chacune des filiales de l'entreprise possède son propre référent compliance dont la mission principale est de mettre en œuvre une politique de compliance adaptée à son périmètre et aider ses collègues à l'appliquer correctement.

Ainsi, si vous souhaitez un avis, un conseil ou signaler une difficulté dans l'application du présent code, ou pour toute autre demande liée à la compliance, vous pouvez demander en toute confidentialité de l'aide au référent de votre entreprise.

Contacts

Pour toutes informations sur ce code, il convient de s'adresser à : pierre.merien@maisonsdefamille.com

Aucune modification ou mise à jour de ce code ne peut être effectuée sans l'accord du Secrétariat Général du Groupe.



EXEMPLE DE COMPORTEMENT INTERDIT :

Un animateur externe me propose de surfacturer une prestation en lui rétrocédant le montant surfacturé et en lui demandant de le retenir pour une prochaine mission sans passer par un appel d'offres.

Je dois refuser cette proposition et la signaler à travers le dispositif d'alerte professionnelle ou auprès de mon supérieur.

ADDENDUM

RÈGLEMENTATION APPLICABLE EN MATIÈRE D'AVANTAGES OFFERTS AUX PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ

Principe

Le code de la santé publique (article L1453-3 et suivants) **interdit aux professionnels de santé de recevoir, de manière directe ou indirecte, des avantages en espèces ou en nature de la part des entreprises et personnes physiques assurant des prestations de santé**, produisant ou commercialisant des produits de santé à finalité sanitaire, remboursé ou non par la sécurité sociale (dont les dispositifs médicaux, les médicaments, les dispositifs médicaux de diagnostic in vitro, etc.).

Figurent ainsi parmi les professionnels de la santé (liste non exhaustive) : les médecins, les aides-soignants, les infirmiers, les psychologues, les ergothérapeutes, les ostéopathes, les masseurs-kinésithérapeutes, les pharmaciens, etc.

Cette interdiction est **pénalement sanctionnée**, tant à l'égard de celui qui promet ou offre l'avantage qu'à l'égard de celui qui l'accepte (jusqu'à un an de prison et 75 000 euros d'amende pour le professionnel de santé).

Les collaborateurs professionnels de la santé de Maisons de Famille France doivent ainsi refuser toute proposition d'avantage en espèce ou en nature qui leur serait faite par toute personne assurant des prestations de santé ou produisant ou commercialisant des produits de santé à finalité sanitaire.

Exceptions

Par exception, ne sont pas des constitutifs d'avantages interdits :

- **Hospitalité** offerte lors de manifestations à caractère exclusivement professionnel ou scientifique, ou lors de manifestations de promotion des produits ou prestations : 150 € TTC par nuitée, 50 € TTC par repas et 15 € TTC par collation, et 2 000 € TTC pour l'ensemble de la convention incluant le coût des transports pour se rendre sur le lieu de la manifestation. Les frais d'inscriptions aux manifestations visées au premier alinéa peuvent être pris en charge en sus de ce montant, et doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation à partir de 1 000 € TTC. Obligation de conclure au préalable une convention entre l'entreprise et le professionnel de santé, avec déclaration préalable (si sous ces seuils) ou autorisation (si au-dessus de ces seuils) auprès du conseil de l'ordre et de l'ARS.
- Financement ou participation au financement d'actions de **formation professionnelle** ou de développement professionnel continu : 1 000 € TTC ;
- Les **avantages en espèce ou en nature d'une valeur négligeables**, à savoir (exhaustifs) :
 - **Les repas et collation à caractère impromptu**, dans la double limite de 30 € TTC par repas et de deux par année civile ;
 - **Les livres, ouvrage ou revue, y compris les abonnement, relatif à l'exercice de la profession médicale**, dans la double limite de 30 € TTC par livre, ouvrage ou revue et d'un total de 150 € TTC par année civile ;
 - **Les fournitures de bureau**, dans la limite de 20 € TTC au total par année civile ;
 - **Tout autre produit ou service qui a trait à l'exercice de la profession médicale**, dans la limite de 20 € TTC au total par année civile ;
 - **Les échantillons ou exemplaires de démonstration**, dans la double limite de 20 € TTC par échantillon et de 3 par année civile..

