



Code d'Éthique

HR_POL_01_V02



SOMMAIRE	1
MESSAGE DU PRESIDENT	2
NOTRE MISSION ET NOS VALEURS	3
INTRODUCTION ET APPLICATION	4
RESPECT DES PERSONNES	6
PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS	9
BANNIR LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES	12
LA PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL	15
CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES INFORMATIONS	17
RESPECT DE LA LIBRE CONCURRENCE	19
SECURITE DES RELATIONS AVEC LES PRESTATAIRES	21
PRESERVATION DE L'IMAGE	23
SE DEVELOPPER EN RESPECTANT SON ENVIRONNEMENT	25
PARTICIPATION A LA VIE POLITIQUE ET ASSOCIATIVE	26
DISPOSITIFS D'ALERTE	27
FORMALITES ET DEPOT	28



Pierre Pigeon
Président

Message du Président

APLUSA est une société de services qui opère dans le monde entier au travers de ses collaborateurs et partenaires pour apporter à ses clients des informations décisives à la conduite de leurs opérations marketing et stratégiques

Nous sommes respectés partout dans le monde, non seulement pour notre travail, mais surtout parce que nous sommes dignes de confiance. Nous avons pour ambition de bâtir une entreprise forte et centrée sur des valeurs partagées.

Nous sommes fiers d'avoir obtenu la certification ISO 20252, qui concrétise plus de 30 ans d'engagement passionné aux côtés de nos clients, les industries et institutions de santé, et à travers eux, au service des professionnels de santé et des patients du monde entier.

Intégrité et Respect sont deux des valeurs fondamentales qui s'inscrivent dans notre culture. Elles sont indispensables dans nos activités et sont illustrées tout au long de notre Code d'Éthique. Une conduite éthique est essentielle à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Chaque collaborateur de APLUSA, où qu'il se trouve dans le monde et quelles que soient les fonctions qu'il occupe, doit faire siennes ces valeurs et les mettre au service de l'ensemble de nos clients et partenaires. Chaque partenaire mandaté par APLUSA doit lui aussi s'engager à agir dans le respect de ces règles de conduite.

Ce Code d'Éthique est notre cadre. Je sais que je peux compter sur chacun d'entre vous pour le respecter et le faire respecter, pour partager et transmettre l'éthique de notre entreprise, gage de notre développement et de notre réputation.

Notre raison d'être

Notre mission est de contribuer à une meilleure prise en charge des patients et à l'amélioration du bien-être des individus.

Notre métier est d'aider les industriels de la santé et les praticiens à optimiser leurs décisions en les étayant par des données, et une information, fiables.

Pour cela, dans le monde entier, nous recueillons des données de santé et les transformons grâce à nos technologies et nos talents pour donner à nos clients un conseil stratégique et opérationnel afin d'améliorer la pertinence de leurs choix.

Responsables vis-à-vis de nos écosystèmes et socio systèmes, nous réalisons cette mission en offrant à nos collaborateurs la possibilité de s'épanouir dans un travail utile et valorisant.

Nos valeurs

Notre ADN : l'élégance professionnelle

Par notre attitude, par la simplicité et la cohérence de nos choix et des solutions que nous proposons

- **Viser l'excellence** : par notre intégrité, notre rigueur et notre agilité, nous nous engageons à offrir le meilleur service à nos clients. Cette éthique guide nos choix et nos comportements

- **Cultiver la diversité et explorer** : riches de la diversité de nos parcours, de nos cultures et de nos origines, nous avons à cœur d'explorer sans cesse, d'améliorer nos savoir-faire, d'innover, pour répondre aux nouveaux défis de la santé

- **Grandir et s'épanouir** : engagés, nous sommes fiers de notre travail, nous le faisons avec passion et générosité. Dans l'accomplissement de ses missions, chacun peut développer ses talents, partager et transmettre pour s'épanouir

- **Être ambitieux ensemble** : Nous sommes ambitieux dans nos projets. Nous les réalisons ensemble bien mieux que ne le ferait, seul, le plus talentueux d'entre nous. Nous sommes guidés par le respect et la responsabilité.



Introduction à notre code

Notre Code d'Éthique est le fondement de notre culture. Les dispositions du code reflètent nos valeurs et expriment l'engagement d'APLUSA à respecter des pratiques professionnelles en conformité avec l'ensemble des lois et règlements, conventions ou référentiels internes qui régissent nos activités et tous nos collaborateurs. Le code est un élément clé de la gouvernance d'APLUSA. Cependant il ne couvre pas et ne prétend pas couvrir toutes les situations envisageables. Il fournit des orientations et expose des principes qui doivent inspirer nos pratiques internes et guide notre façon d'interagir avec nos partenaires quels qu'ils soient.

Les principes de respect, d'équité et d'honnêteté doivent gouverner la conduite de chacun. Il incombe à chaque collaborateur d'examiner chaque situation auquel il est confronté à la lumière de ces principes. Chaque collaborateur doit se donner le temps de la réflexion, faire preuve de bon sens et de jugement afin de s'assurer d'agir conformément à ce code.

Nous vous invitons à le lire attentivement. Il est important de prendre le temps de le comprendre, de vous interroger sur son application dans votre vie professionnelle et de demander les clarifications nécessaires.

Si le présent code s'avère incomplet ou imprécis pour faire face à certaines situations, si vous ou l'un de vos collaborateurs avez un doute sur la conduite à tenir face à une situation particulière, vous êtes invité à consulter sa hiérarchie et /ou le service juridique ou le service des ressources humaines.

Vous contribuerez ainsi à notre culture de l'excellence et de la réussite.

Application de notre code

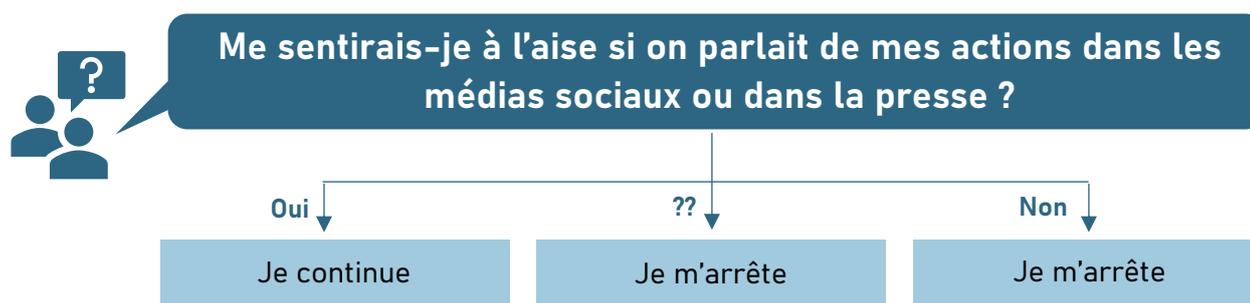
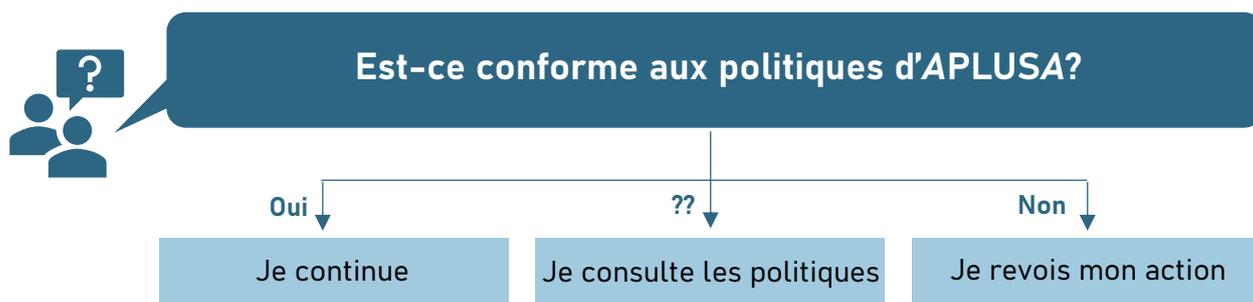
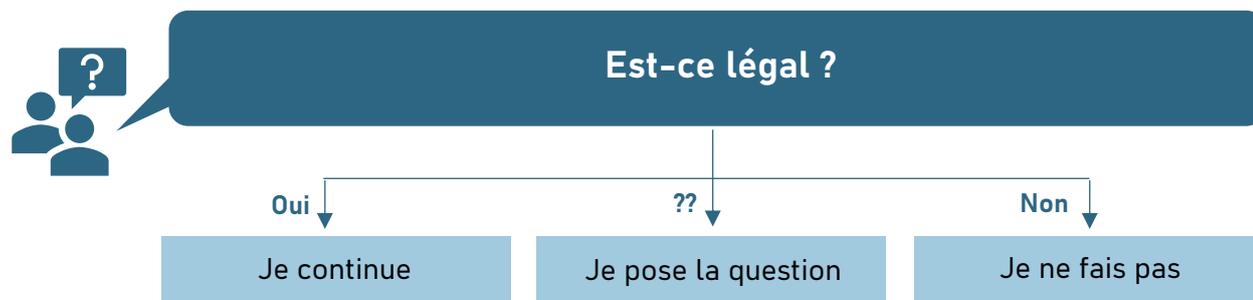
Notre Code s'applique à tous les collaborateurs dans le monde entier, ainsi qu'à tout représentant d'APLUSA et sous-traitants ou fournisseurs. Cela signifie que chacun d'entre nous porte la responsabilité du respect de notre Code, des politiques d'APLUSA et de la législation dans toutes nos activités quotidiennes, sans exception. Nous sommes tous supposés prendre des décisions éthiques et respecter non seulement le texte, mais aussi l'esprit des lois, des réglementations et des directives qui régissent notre travail.

Si nous sommes tous tenus de nous conformer à notre Code, certains d'entre nous ont des responsabilités supplémentaires. C'est le cas des managers qui doivent montrer l'exemple aux autres collaborateurs en adoptant une conduite irréprochable. Si vous êtes manager, vous devez créer et maintenir un environnement de travail dans lequel les collaborateurs comprennent ce que nous attendons d'eux et sont suffisamment à l'aise pour vous faire part de leurs préoccupations et vous signaler tout comportement inapproprié. Indépendamment du poste que vous occupez chez APLUSA, vous devez toujours diriger par l'exemple et intégrer l'application du Code à votre travail quotidien.

APLUSA s'attend à un engagement total au respect de ce code par tous ses sous-traitants ou fournisseurs.



Prendre les bonnes décisions c'est se poser les bonnes questions ::





Promouvoir et maintenir un environnement de travail stimulant, créatif et non discriminatoire pour l'ensemble des collaborateurs et des partenaires, dans le respect de la diversité et de la dignité de l'individu.

En pratique

Dans tous les pays où APLUSA est présent, respecter les dispositions légales et réglementaires nationales applicables en matière de droit de l'individu et de droit du travail.

Faire preuve d'ouverture d'esprit et ne pas avoir de préjugés à l'égard des opinions, de l'apparence et des attitudes de ses collègues.

Respecter les autres et se comporter avec autrui comme chacun souhaiterait que l'on se comporte avec lui-même.

Ne pas hésiter à se rapprocher de sa hiérarchie, de la Direction des Ressources Humaines en cas de violation des principes édictés au présent chapitre.

Favoriser le respect et l'épanouissement professionnel des collaborateurs.

Nous devons être une équipe soudée et poursuivre les mêmes objectifs pour APLUSA. Nous reconnaissons que chaque membre joue un rôle unique et important et nous créons un climat de travail positif et productif où nos collaborateurs peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes.

Conditions de travail

Les relations entre les collaborateurs doivent être fondées sur des principes de confiance et de respect mutuel avec le souci de traiter chacun avec dignité et équité. Ainsi, nous veillons à garantir à chacun des conditions de travail respectueuses des lois et harmonieuses.

- Nous prohibons tout travail forcé ou obligatoire ainsi que tout travail dissimulé (travail non déclaré)
- Nous interdisons le travail des enfants. Quel que soit le pays, même si la limite légale est fixée à un âge inférieur, nous n'embauchons pas de collaborateur de moins de 18 ans.
- Compte tenu de la diversité de nos implantations et des réglementations locales en matière de temps de travail, nous avons pour objectif de ne pas dépasser 40 heures pour l'horaire hebdomadaire standard et 50 heures en incluant les heures supplémentaires. Tout collaborateur dispose d'au moins deux jours de repos hebdomadaire, sauf circonstances exceptionnelles.

Santé et sécurité

Nous mettons en œuvre une politique de santé et de sécurité qui s'applique dans tous les pays où nous sommes présents et qui vise à garantir à chacun d'entre nous un environnement de travail sûr et sain. Chacun de nous doit intégrer cette dimension santé et sécurité dans son comportement en respectant les consignes et en alertant sur tout risque éventuel qu'il aurait repéré.

APLUSA s'engage à :

- Être attentif aux conditions de travail des collaborateurs et prévenir toute situation ou événement de nature à les exposer à des risques physiques ou psycho-sociaux
- S'assurer que les collaborateurs ne fassent pas l'objet de faits de harcèlement sexuel ou moral, ou de violences physiques ou psychiques au travail
- Aider les collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie privée en veillant à la charge et aux conditions de travail
- Protéger les lieux de travail : Ne laissez entrer aucune personne non autorisée dans les locaux

Équité, diversité et inclusion

Nous nous engageons à assurer à nos collaborateurs l'égalité de traitement et l'égalité des chances. Pour leur recrutement, leur rémunération et leur évolution au sein d'APLUSA, seules sont prises en compte leurs compétences professionnelles.

Nous ne faisons aucune distinction entre les personnes en fonction de leur(s) : origine sociale ou ethnique, sexe, âge, situation de famille, orientation sexuelle, caractéristiques génétiques, nationalité, patronyme, opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, apparence physique, santé, handicap ou état de grossesse.

Nous favorisons l'évolution professionnelle de nos collaborateurs en nous fondant sur des entretiens d'appréciation qui s'appuient, pour les managers, sur des guides et documents harmonisés au niveau mondial. Nous veillons à ce que les offres d'emploi internes soient accessibles au plus grand nombre afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle.

Nous considérons la diversité comme une richesse pour APLUSA. Nous favorisons les initiatives qui permettent de développer la diversité des équipes dans toutes ses composantes : égalité hommes/femmes, mixité des origines ethniques et sociales, place accordée aux jeunes et aux seniors, intégration des personnes handicapées.

Dialogue social

APLUSA assure un dialogue actif avec les instances représentatives du personnel dans le respect de l'indépendance et de la libre expression. Nous favorisons l'expression individuelle des collaborateurs par le biais de différents entretiens (annuel, professionnel) et adoptons à leur égard une attitude d'écoute.

APLUSA s'engage à conduire des négociations collectives afin de construire un socle social solide.

Formation et développement des compétences

APLUSA attache une grande importance à la formation comme facteur essentiel du développement des compétences et de l'évolution professionnelle de nos collaborateurs. Les nouvelles recrues ou les collaborateurs qui changent de poste bénéficient de formations pour faciliter leur intégration dans leur nouvel environnement. Un livret d'accueil est remis à tout nouvel arrivant.



Questions / Réponses



L'un de mes collègues ne cesse de parler de manière insultante d'une personne de notre équipe d'origine étrangère et fait ouvertement preuve d'un manque de considération pour elle. Au-delà de l'impact négatif de ce comportement sur notre ambiance de travail, je me sens embarrassé par son attitude. Que dois-je faire ?

- L'attitude de votre collègue ne favorise pas l'esprit d'équipe et est également contraire aux principes éthiques de l'entreprise en matière de lutte contre la discrimination des salariés (comme de tout tiers) relativement à leur origine, leur race, leur sexe ou leur appartenance religieuse.
- N'hésitez pas à faire part de cette situation au département Ressources Humaines qui pourra vérifier rapidement les faits et prendre, si nécessaire, les mesures correctives appropriées.

Dans le parking, les gens conduisent parfois leur voiture de manière imprudente, sans se soucier des règles de circulation. Est-ce que ces règles s'appliquent uniquement sur les voies publiques ?

- Conduire avec prudence (qu'il s'agisse des véhicules de la Société ou de son propre véhicule) est, indépendamment des règles de sécurité routière, le respect minimum que doit chacun à ses collègues et aux biens mis à sa disposition par la Société. La Société ne tolère aucune négligence en matière de règles de circulation, car elle se doit de fournir un environnement de travail sûr à toutes les personnes employées sur les sites. En cas de blessure ou de dommage, les répercussions peuvent être lourdes pour la personne qui ne respecte pas la réglementation.



Les intérêts personnels des collaborateurs et les intérêts du Groupe

En pratique

Respecter les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de conflit d'intérêt, les codes des associations professionnelles internationales (ESOMAR, EphMRA, etc.) ou locales (ASOCS, BHBIA, Intellus, MRS) dont APLUSA est membre.

Refuser poliment mais fermement tout cadeau ou invitation qui serait proposé et qui pourrait avoir pour effet de créer le sentiment de se sentir redevable.

Dans certains pays, le refus d'un cadeau provenant d'un partenaire professionnel peut-être culturellement mal perçu, voire nuire aux relations professionnelles futures entretenues avec ce dernier. Il convient dans ce cas de discuter avec sa hiérarchie de la manière dont le cadeau sera traité.

Analyser les situations afin d'identifier les risques de conflit d'intérêt quand ils se présentent.

Dans des situations où les risques de conflit d'intérêt sont identifiés, consulter sa hiérarchie, avant toute prise de décision.

Tout collaborateur peut être confronté à des situations où ses intérêts personnels risquent d'être en contradiction avec ceux de l'entreprise. Or, tout ce qui peut apparaître comme un conflit d'intérêts peut générer des problèmes et porter atteinte à la réputation de APLUSA.

Les intérêts personnels doivent être compris au sens large du terme puisqu'ils concernent aussi bien les intérêts du collaborateur que ceux de toute personne physique ou morale de son entourage. Afin de prévenir des situations de conflit d'intérêt, les collaborateurs doivent être vigilants aux situations dans lesquelles l'objectivité de leurs décisions professionnelles pourrait être altérée. Il en est ainsi notamment pour :

Les engagements externes

Tout investissement chez un concurrent, un fournisseur ou un client, qu'il s'agisse d'une prise d'intérêt (sauf s'il s'agit d'acquérir des titres de sociétés cotées) ou d'une activité professionnelle doit faire l'objet d'une déclaration préalable à sa hiérarchie. En effet, ce type de situation peut altérer l'objectivité qui incombe à tout collaborateur lorsqu'il engage l'entreprise.

Si tout collaborateur est en droit de participer à titre personnel à des activités associatives, il convient de s'assurer de l'absence de tout conflit d'intérêts avec l'entreprise.

APLUSA respecte les convictions politiques et engagements personnels de ses collaborateurs mais leur manifestation doit rester personnelle, c'est-à-dire en dehors des heures de travail et aux frais personnels des salariés. En conséquence, il est formellement interdit pour les collaborateurs de APLUSA d'engager la Société dans des activités de soutien politique ou de manifestation politique en mentionnant le nom de la Société, en utilisant le papier à en-tête, les fonds, les ressources de celle-ci. De même, les locaux, les équipements de APLUSA ne peuvent servir ou héberger des activités politiques personnelles.



Les relations personnelles

Tout collaborateur peut être amené à avoir, dans son entourage, un proche dont les intérêts privés peuvent être liés à l'activité de l'entreprise. Dans des situations où ce lien est identifié et où l'objectivité de la décision de l'entreprise pourrait être contestée, le collaborateur doit informer sa hiérarchie de l'existence de ce lien, avant que toute décision soit prise et s'abstenir de toute interférence dans le processus décisionnel.

L'octroi de cadeau ou tout autre avantage autre que symbolique*

** Le caractère symbolique s'apprécie dans chaque pays, en fonction de la législation, de la culture et de l'environnement économique*

Les cadeaux et invitations ne sont **jamais anodins** dans la vie des affaires : si ces pratiques contribuent à renforcer les liens d'affaires et créer un climat de confiance, elles peuvent aussi influencer votre comportement et remettre en cause votre **impartialité**.

Il est interdit par principe de donner ou de recevoir des cadeaux ou invitations à l'exception des actes habituels de courtoisie ou d'hospitalité et s'ils :

- Ne sont pas susceptibles de rendre celui qui les accepte redevable ou dépendant du donateur ;
- N'interviennent pas pendant une période de négociations ou de prise de décision pouvant bénéficier à l'entreprise donatrice ;
- S'inscrivent dans un cadre professionnel et sont octroyés ou reçus en toute transparence ;
- Ont une valeur des plus raisonnables. A cet égard, les cadeaux ou les invitations doivent, en fonction de leur montant et de leur fréquence, faire l'objet d'une information et/ou d'une autorisation du responsable hiérarchique.

Quand il implique des personnes collaborant ou souhaitant collaborer avec l'entreprise, ce type de pratique peut également être source de conflit d'intérêts. En effet, une telle action peut donner à son bénéficiaire le sentiment d'être redevable et par conséquent, conduire à remettre en question l'objectivité de ses décisions.

Les conflits d'intérêts ont des conséquences tant pour le collaborateur que pour APLUSA. S'agissant du collaborateur ces conséquences sont de nature disciplinaire et entraînent une perte de crédibilité personnelle. S'agissant d'APLUSA, l'éventail des conséquences comporte des sanctions financières et des amendes, des poursuites judiciaires, des investigations décidées par les autorités concernées et la dégradation de l'image de l'entreprise.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter [notre formation anti-corruption \(RG_GUID_06\)](#)



Questions / Réponses



Mon frère dirige une entreprise d'imprimerie de documents promotionnels reconnue pour la qualité de ses prestations. En ma qualité de responsable chargé d'organiser une campagne d'information, puis-je lui proposer la réalisation de ce projet, étant donné que son entreprise représente l'offre la plus intéressante ?

- Vous pouvez faire cette proposition. Néanmoins, vous devez tout de même faire part à votre hiérarchie de votre lien de parenté avec ce potentiel partenaire professionnel afin que la décision soit prise de manière objective et éclairée et vous abstenir de participer au processus décisionnel.

J'ai la charge du recrutement. Un poste à pourvoir a été publié, et l'un des candidats qui me paraît correspondre aux critères de la fonction est un parent proche. Que dois-je faire ?

- Vous devez faire part de vos liens avec le candidat, vous abstenir de participer à son interview, et ne pas chercher à influencer vos collègues en faveur de ce candidat. Vous devez vous abstenir de participer à son évaluation.

Le prestataire avec lequel je travaille régulièrement me propose de prolonger notre discussion autour d'un déjeuner. Cependant c'est la 3eme fois ce mois-ci. Quel comportement dois-je adopter ?

- Je dois refuser ces invitations répétées. Au-delà de leur valeur, les invitations régulières de mon partenaire altèrent mon jugement et peuvent influencer ma prise de décision. En cas de doute, j'interroge mon responsable hiérarchique.



Bannir la corruption sous toutes ses formes

En pratique

Respecter, et demander aux prestataires de faire de même, les dispositions légales et conventionnelles en matière de lutte contre la corruption et les paiements illicites (comme la Convention de l'OCDE de 1997 ou le Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) aux Etats-Unis) partout où APLUSA conduit ses affaires.

Dans le cadre des relations avec les professionnels de santé se conformer aux règles et procédures en vigueur dans l'entreprise. En accord avec la Loi anti-cadeaux /DMOS/Loi Bertrand et toute réglementation locale ayant le même objet.

Dans le cadre de relations avec des prestataires de services, certains signes d'alarme peuvent être des indicateurs d'un risque de corruption de la part de ces derniers. Une attention particulière doit, notamment, être portée :

- à la réputation du prestataire dans le pays ;
- aux contrats, qui doivent décrire avec précision les missions des parties ;
- aux modalités de paiement des commissions dans le cadre des accords avec les agents et les consultants : attention aux acomptes importants et sans justifications ;
- aux factures sur lesquelles les prestations doivent être détaillées ;
- aux honoraires qui doivent correspondre aux prix du marché pour des prestations équivalentes.

En cas de doute, consulter sa hiérarchie, la Direction juridique et/ou la Direction Qualité ou la Direction avant de prendre toute décision.

Dans tous les pays où elle opère, la société APLUSA s'engage pleinement dans la lutte contre la corruption sous toutes ses formes. Elle attend de tous ses collaborateurs qu'ils ne proposent, directement ou indirectement, lors de l'exercice de leurs fonctions de versement d'argent, de cadeaux, de services, ou tout type d'avantages à des fonctionnaires, des hommes politiques, des partis politiques ou toutes autres personnes physiques ou morales, pour obtenir de ces personnes qu'elles accomplissent ou s'abstiennent d'accomplir un acte qui relève de ou qui est facilité par leur activité ou leur fonction.

Depuis plusieurs années, la lutte contre la corruption se globalise et s'intensifie grâce, notamment, au renforcement du dispositif législatif issu des conventions internationales et des législations nationales. Ces réglementations, qui ont pour but de prévenir et de sanctionner la corruption dans le commerce international mais aussi dans les relations privées, incriminent :

- Les actes de corruption active : il s'agit des situations dans lesquelles un avantage indu (argent, cadeau, service, etc.) est proposé ou promis en vue d'obtenir d'un agent public, ou de toute personne, qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte qui relève de ou qui est facilité par sa fonction ou son mandat ;
- Les actes de corruption passive : il s'agit des situations dans lesquelles un agent public ou un individu sollicite ou accepte des offres, promesses d'argent, de cadeaux, de services, ou d'avantages pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte qui relève de ou est facilité par sa fonction ou son mandat.
- Le trafic d'influence qui est une infraction voisine de la corruption, est également sanctionné. Il consiste à offrir ou promettre un avantage indu à une personne exerçant une influence réelle ou supposée sur les pouvoirs publics pour orienter leur action.



Les réglementations sanctionnent de la même façon la corruption « directe » et la corruption « indirecte », c'est-à-dire réalisée par des tiers agissant au nom ou pour le compte d'entreprises ou d'individus.

Les sanctions, pour les entreprises et les individus, peuvent être de nature civile et pénale et revêtir la forme de lourdes amendes et de peines d'emprisonnement.

De plus, les actes de corruption commis dans un pays peuvent entraîner **des poursuites civiles et pénales** non seulement dans ce pays mais aussi dans un autre pays, compte tenu de l'application extraterritoriale de certaines règles.

Enfin, les actes de corruption exposent leurs auteurs, en particulier les entreprises, à **d'importantes retombées négatives sur le plan commercial** (perte de contrats) et en matière de réputation et d'image.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter [notre formation anti-corruption \(RG_GUID_06\)](#)

Refuser et prévenir la fraude

La fraude est la volonté de tromper délibérément autrui afin d'obtenir un bénéfice illégitime ou de se soustraire à une obligation légale. Elle se traduit par une action (fausse déclaration) ou une omission (ne pas enregistrer une transaction comptable ou d'enregistrer de façon délibérément inexacte) afin de permettre des détournements de fonds, de matériel, d'informations.

Ainsi constitue une fraude :

- Le fait de falsifier des documents comptables permettant de détourner à son bénéfice, à celui de tiers ou de l'entreprise des flux financiers
- Le fait de falsifier des chèques à destination des répondants

Toute fraude, quel que soit son objectif, porte toujours préjudice à l'entreprise. Elle peut porter atteinte à sa situation financière ou encore l'exposer à des sanctions (ex : falsifications des états financiers, tromperie sur la qualité des services) Elle peut constituer une infraction pénale, passible de peine d'amende et/ou d'emprisonnement.

Toute forme de fraude est interdite. Les transactions réalisées par l'entreprise sur les biens matériels ou immatériels, les flux financiers qui en résultent, obéissent à des procédures précises résultant des normes comptables et du contrôle interne.

En pratique, l'ensemble des collaborateurs veilleront au respect des engagements suivants :

- Les opérations et transactions effectuées au sein de l'entreprise sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes ;
- Lors des enregistrements comptables, il faut faire preuve de précision et d'honnêteté et s'assurer de l'existence de la documentation correspondant à chaque écriture ;
- Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert ;
- Toute attribution à un client d'un avantage commercial requiert le respect strict des consignes mises en place au sein d'APLUSA



Par ailleurs, les collaborateurs qui ont en leur possession des moyens de paiement de l'entreprise veillent à prendre des précautions particulières afin d'éviter tout risque de détournement de ces moyens de paiement à des fins frauduleuses ; mise sous clé des chèques...

Questions / Réponses



Je comprends bien que la Société ne puisse pas offrir de cadeau à un agent public. Puis-je cependant offrir, sur mes propres fonds, un cadeau à cet agent pour le remercier de son aide dans l'obtention d'un contrat avec une administration ?

- Qu'un tel cadeau soit effectué à un agent public par vous-même, sur vos fonds propres, ou par la Société constituée, dans tous les cas, un délit. Il est en effet illégal d'effectuer un tel cadeau. En agissant ainsi vous prendriez non seulement des risques pour la Société, mais aussi pour vous-même. De plus, dans le cadre d'une coopération accrue entre les États ayant ratifié les conventions internationales de lutte contre la corruption, comme celle de l'OCDE de 1997, les actes de corruption commis à l'étranger peuvent également être poursuivis pénalement dans votre pays d'origine.

Je constate qu'une pièce comptable ou justificative a disparu, n'a pas été fournie ou ne reflète pas la réalité des transactions. Que dois-je faire ?

- Une telle situation peut correspondre à une fraude. Je préviens immédiatement mon manager ainsi que la direction financière.



La protection des données à caractère personnel : un droit fondamental

En pratique

Traiter les données personnelles conformément à la réglementation sur la protection des données, notamment en conformité avec le Règlement Européen sur la Protection des Données Personnelles (RGPD), et respecter les droits des personnes physiques concernées qu'il s'agisse d'employés, de clients, de partenaires commerciaux ou autres parties prenantes.

Ne conserver ces données que pour la durée nécessaire aux finalités du traitement, dans le respect des lois locales applicables.

Assurer la sécurité des données traitées.

Ne recueillir, utiliser, divulguer ou stocker des données à caractère personnel, que dans un but précis, légitime et nécessaire.

Protéger ces données lors de leur collecte, traitement, utilisation, communication, stockage et transfert international.

Assurer l'information des personnes dont les données sont collectées et leur permettre d'exercer leurs droits.

En cas de doute, consulter sa hiérarchie ou le DPO.

APLUSA développe et entretient des relations avec ses clients, employés, et autres partenaires (médecins, patients, prestataires, représentants de la communauté scientifique, etc.). Dans ce contexte professionnel, APLUSA a besoin de recueillir, conserver et utiliser des données personnelles les concernant.

Par ce Code, nous souhaitons décrire et rappeler notre éthique professionnelle et nos engagements en matière de protection des données à caractère personnel.

Une donnée à caractère personnel est une information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique (nom, date de naissance, n° de sécurité sociale, photographie, adresse e-mail, identifiant informatique, etc.).

La collecte de ces données personnelles doit se faire de façon explicite, licite et transparente. Ces données doivent être utilisées à des fins légitimes uniquement, conservées suivant des mesures permettant de protéger leur intégrité, et pour une durée qui ne peut être plus longue que nécessaire.

En outre et conformément au principe de minimisation, APLUSA traite seulement les données dont elle a besoin pour accomplir sa mission.

L'exercice des droits pour les personnes concernées doit être facilité, et les demandes peuvent être envoyées à l'adresse dpo@aplusaresearch.com.



Si APLUSA a besoin de sous-traiter le traitement des données personnelles européennes et/ou de transférer les données personnelles européennes en dehors de l'Union européenne, les sous-traitants sélectionnés doivent respecter les lois sur la protection des données ainsi que les instructions et conditions contractuelles de APLUSA sur la protection des données. Ces dernières rappellent notamment les exigences de APLUSA relatives aux violations des données et de gestion des droits ou des réclamations des personnes concernées ainsi que l'interdiction d'utiliser des sous-traitants non agréés.

Le cas échéant, le transfert de données à l'international est strictement encadré et soumis à la réglementation en vigueur.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter [notre politique et nos engagements RGPD \(RG_POL_01\)](#) et également notre [support de formation RGPD \(RG_GUID_05\)](#)

Questions / Réponses



Un ami, qui ne travaille pas chez APLUSA, me demande les adresses e-mail de mes collègues pour une utilisation professionnelle. Puis-je lui transmettre cette liste ?

- Dès que l'on transmet des informations contenant des données à caractère personnel, il faut penser à leur protection car elles peuvent circuler en d'autres mains. Dans tous les cas, il faut l'accord des personnes intéressées avant de diffuser des informations les concernant.



Protéger les informations sensibles et confidentielles

En pratique

Veiller au respect :

- Des règles de diffusion, de reproduction, de conservation et de destruction des documents ou de tout autre support de l'information
- Des règles spécifiques à la sécurité informatique et à la sûreté
- Ne pas divulguer d'informations confidentielles à des personnes externes à la Société et s'efforcer d'être toujours vigilant lors de conversations dans les lieux publics (train, avion, restaurant, séminaire, etc.).

Consulter la Direction afin d'apprécier la nécessité de signer un accord de confidentialité afin de prendre toute mesure spécifique de protection, avant de communiquer des informations sensibles à des tiers.

Signaler, à sa hiérarchie ou à la Direction, toute anomalie pouvant indiquer que la protection ou la confidentialité d'informations sensibles a pu être affectée (disparition de documents, demande anormale d'informations, indices laissant supposer des manipulations des systèmes d'information, etc.).

Toute information qui n'est pas publique doit être protégée, même en l'absence d'une obligation formelle de secret, qu'il s'agisse d'informations concernant la Société, ses Clients, ses Collaborateurs ou les Tiers. De plus, nous sommes formellement contraints à la protection des données de nos clients par le biais des contrats cadres que nous signons.

Toutes les mesures nécessaires doivent donc être prises pour assurer leur protection, quel que soit leur support, ainsi que leur conservation en lieu sûr. En effet, la diffusion de telles informations peut constituer une violation d'engagements de confidentialité souscrits par APLUSA à l'égard de ses clients, mais aussi une violation du secret des affaires.

Il faut donc s'assurer de la protection de ces informations sensibles et examiner, avec attention, toute situation où il est envisagé de les diffuser à l'extérieur de la Société, même dans le cadre de relations d'affaires déjà établies avec des tiers.

Constituent, notamment, des exemples d'informations confidentielles celles relatives :

- A notre savoir-faire, nos méthodologies, ou encore nos données commerciales (prix, etc.)
- Aux résultats financiers
- Aux plans stratégiques de nos clients
- Aux prochaines campagnes promotionnelles de nos clients
- Aux Données Personnelles de nos collaborateurs

Nous savons qu'il peut être difficile de ne pas parler de notre travail et de ce dont vous prenez connaissance dans le cadre de vos fonctions, mais c'est essentiel pour notre entreprise. N'oubliez pas : réfléchissez avant de communiquer des informations.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter [notre Charte informatique \(CS_POL_02\)](#)



Questions / Réponses



Lors d'une réunion, une personne, que je ne connais pas, s'est présentée à moi comme étant le responsable marketing d'une agence qui a été retenue pour une campagne que nous devons tester sur un des produits de nos clients, mais qui n'a pas été présentée par notre client. Puis-je d'ores et déjà lui communiquer des informations confidentielles transmises par notre client et le matériel d'étude ?

- Tant que cette personne n'a pas été formellement présentée par notre client nous ne devons en aucun cas lui fournir les informations reçues de notre client ou relatives à notre travail pour ce client. Dans l'hypothèse où notre client donne son accord, un engagement de confidentialité devra être prévu.



Pour des échanges justes et loyaux s'inscrivant dans le cadre d'une concurrence libre

En pratique

Respecter les dispositions légales et réglementaires, nationales et internationales, relatives au droit de la concurrence.

Dans le cadre de forums, séminaires ou tout autre type de réunions, éviter les contacts informels avec les concurrents afin de ne pas discuter de sujets susceptibles de violer les lois antitrust en vigueur. Si toutefois, un ou plusieurs concurrents étaient amenés à aborder un tel sujet, faire part de son malaise à poursuivre la discussion. Ne pas hésiter à exprimer son désaccord sur l'objet de la discussion et à mettre un terme à celle-ci.

Consulter sa hiérarchie, la Direction juridique et/ou la Direction Qualité ou la Direction en cas de questions ou d'hésitations.

APLUSA respecte la réglementation applicable interdisant les comportements déloyaux en matière commerciale, les restrictions excessives du commerce et les monopoles.

La violation des lois antitrust et des lois sur la concurrence est passible d'amendes et de dommages-intérêts pour l'entreprise ainsi que pour les individus impliqués. En outre, dans certains pays, des violations graves, telles que des ententes illicites sur la fixation des prix ou la répartition des marchés entre concurrents, sont passibles de peines de prison. Les problèmes liés à la concurrence et aux activités antitrust peuvent provenir aussi bien des contacts que APLUSA entretient avec ses concurrents, que de ses relations avec ses fournisseurs et ses clients. APLUSA est extrêmement vigilante sur ce sujet et a mis en place un certain nombre de mesures visant à prévenir et éviter la survenance d'actes anti-concurrentiels.

Contacts avec les concurrents dits « accords horizontaux ».

Ne doivent jamais être abordés, avec nos concurrents, les sujets relatifs, notamment :

- **Aux prix** : tarifs, modalités de fixation des prix, remises, conditions de promotion et de facturation, marges, rabais, ristournes ;
- **À l'information sur les produits – services**
- **À la répartition des marchés** : par zone géographique ou par client, ou par axe thérapeutique ;
- **Aux informations financières** : coûts des biens et services achetés ou produits, bénéfices, marges ;
- **À l'intention d'entrer en concurrence** ou non sur un appel d'offres ;
- **Aux accords ou contrats existant avec les fournisseurs ou les clients.**

Relations avec les fournisseurs et les clients dits « accords verticaux ».

Dans le cadre des relations tant avec les fournisseurs qu'avec les clients, toute mise en œuvre de pratiques à caractère discriminatoire ou de boycott constitue, dans la plupart des pays, une violation des règles du droit de la concurrence.

Par ailleurs, les informations que nous sommes susceptibles de recueillir sur la concurrence ne peuvent l'être que par des moyens éthiques et légaux.



Questions / Réponses



J'ai reçu une invitation pour une conférence sur à laquelle devrait participer un ami qui occupe un poste équivalent au mien chez l'un de nos concurrents. Avant la tenue de cette conférence, j'apprends que nos deux sociétés vont répondre à l'appel d'offre d'un même client. Puis-je discuter avec lui de cet appel d'offre, que ce soit lors de la conférence ou en dehors de celle-ci ?

- Tout d'abord, vous devez être très prudent lorsque vous abordez, avec l'un de nos concurrents, des sujets pouvant notamment traiter de prix ou de coûts. Il convient donc d'éviter de discuter avec votre ami de cet appel d'offre tant dans le cadre professionnel (conférence) que dans le cadre de vos relations personnelles. Il faut, en effet, garder à l'esprit les principes indiqués au présent chapitre et ne pas hésiter à consulter la Direction, afin de vous assurer que vous ne risquez pas d'enfreindre les lois applicables en droit de la concurrence.

Je voudrais connaître le volume de ventes ou les nouvelles offres de mes concurrents. Est-ce répréhensible de tenter d'obtenir ces informations auprès du responsable des ventes de l'un de mes concurrents ?

- Une telle pratique est strictement prohibée et susceptible de constituer (d'être interprétée comme) une entente. Il faut impérativement se garder de rechercher, d'obtenir ou collecter de telles informations, considérées comme sensibles. Je peux en revanche avoir recours aux informations publiques et aux enquêtes effectuées périodiquement par les instituts de sondage.



Obtenir l'adhésion des prestataires à l'éthique du Groupe

En pratique

Se renseigner préalablement sur la réputation du prestataire.

S'assurer que les prestataires respectent les dispositions légales et conventionnelles.

Consulter sa hiérarchie en cas de questions ou d'hésitations.

Strictement respecter la réglementation en vigueur qui interdit toute discrimination envers les fournisseurs. S'efforcer de promouvoir la diversité des fournisseurs utilisés en appliquant des critères de choix justes, sincères et non discriminants.

APLUSA demande à l'ensemble des prestataires avec lesquels elle travaille de respecter les standards éthiques les plus élevés et les principes explicités dans ce code, dans l'ensemble de leurs activités.

Dans le domaine des droits de l'homme et des conditions de travail

APLUSA est soucieuse du respect par ses prestataires des principes fondamentaux édictés dans la convention de l'Organisation Internationale du Travail et notamment ceux relatifs au travail des enfants, au travail forcé, aux horaires de travail, aux conditions de rémunération, à la liberté d'expression, à l'égalité des chances.

En matière de conflit d'intérêts

APLUSA attend de ses prestataires et fournisseurs qu'ils lui déclarent tout conflit d'intérêts qui pourrait affecter la réalisation des missions ou prestations qui leur sont confiées par le Groupe.

Dans le domaine de l'anti-corrupcion

APLUSA demande aux prestataires de l'entreprise de respecter les lois et règlements nationaux et internationaux en matière d'anti-corrupcion notamment en insérant dans les contrats des clauses spécifiques à l'anti-corrupcion et en veillant au respect permanent de celles-ci.

APLUSA demande aux prestataires de l'entreprise de respecter et d'appliquer les règles et les principes de APLUSA en matière de prévention de la corruption avec une vigilance tout particulièrement accrue lorsque ces prestataires sont susceptibles d'agir au nom d'APLUSA.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter [notre formation anti-corrupcion \(RG_GUID_06\)](#)

Diversité des prestataires

Dans le cadre de ses activités APLUSA peut être amené à travailler avec des prestataires variés. Le choix des prestataires est opéré dans le strict respect des réglementations en vigueur, à l'aide de critères pertinents et sincères. Toute forme de discrimination (même positive) est strictement exclue



APLUSA soutient le recours à des prestataires vertueux, qui génère un impact positif sur la société, les personnes ou l'environnement.

APLUSA valorise la relation qu'il entretient avec un nombre important de fournisseurs aux caractéristiques de tailles, de structure et de gouvernance variées.

APLUSA dispose d'un processus de qualification de ses fournisseurs prenant en compte des critères clés tels que :

- Le respect de la protection internationale des droits de l'Homme
- La non-discrimination lors du recrutement
- Des critères de développement durables (environnement, social, éthique, santé...)
- L'absence de corruption sous toutes ses formes

Questions / Réponses



En tant que collaborateur d'APLUSA, quelle est la bonne attitude si votre manager vous propose de travailler avec un sous-traitant et que vous découvrez fortuitement que celui-ci a déjà fait l'objet d'une condamnation relayée dans la presse spécialisée pour corruption ?

- Vous informez immédiatement votre manager de cette condamnation et vous refusez de sous-traiter avec ladite société. Ce refus aura pour objectif de préserver les intérêts et la réputation de APLUSA.

Pour une utilisation responsable des nouveaux réseaux de communication

En pratique

Respecter les dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en ce qui concerne la communication d'informations financières, le respect des droits d'auteur, de la vie privée, du secret d'affaire et de la confidentialité.

Sauf autorisation expresse, ne pas s'exprimer au nom ou pour le compte de APLUSA.

Mesurer son vocabulaire et les propos tenus dans le cadre de toute communication. Ceux-ci ne doivent pas contenir d'insultes, ni avoir un caractère politique, religieux, sexuel ou raciste.

Ne pas commenter les propos tenus par d'autres collaborateurs du Groupe ou concernant des partenaires du Groupe (fournisseurs, professionnels de santé, concurrents, etc.).

Signaler à la Direction toute discussion intervenant sur le web ou tout commentaire négatif concernant APLUSA.

Les médias sociaux, nouveaux outils de communication

Nos collaborateurs aiment parler d'APLUSA. Nous encourageons cet enthousiasme mais nous vous demandons de garder les directives suivantes à l'esprit :

- **Règles de base des communications** : nous sommes conscients que les personnes qui communiquent avec des tiers dans le cadre de leur travail chez APLUSA peuvent partager des informations relatives à APLUSA sur les réseaux sociaux. Nous sommes heureux de savoir que vous êtes fiers de votre travail et que vous désirez le partager. Néanmoins nous vous rappelons de ne jamais partager d'informations confidentielles ou d'informations personnelles permettant d'identifier tout collaborateur d'APLUSA.
- **Renvoyez les demandes de renseignements** : Certaines personnes sont habilitées à parler au nom d'APLUSA. Elles s'assureront de communiquer les bons messages qui protègent nos informations et notre réputation, en évitant de :
 - Divulguer par inadvertance des informations confidentielles
 - Faire des promesses qu'APLUSA ne pourrait pas tenir
 - Faire des déclarations contraires à notre Code ou à nos valeurs et nuire à notre réputation
 - Impliquer l'existence d'activités contraires à l'éthique ou illégales

Utiliser les médias sociaux en respectant certaines règles :

- Protégez notre réputation : Tout ce que vous affichez sur les médias sociaux constitue des informations publiques et ce que vous dites peut impacter APLUSA. Vous devez donc veiller à ce que vos messages respectent notre code et nos valeurs
- Parlez en votre nom propre : Vous pouvez vous exprimer sur les médias sociaux à partir du moment où vous respectez la confidentialité des données. Un message inexact ou



inapproprié pourrait créer une perception négative d'APLUSA ou nous exposer à un risque juridique.

- **Soyez courtois :** Vous êtes responsable du contenu de vos messages. Considérez les médias sociaux comme une conversation devant rester aimable et utile. Evitez les discussions trop tendues et n'affichez jamais quoi que ce soit d'insultant.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter [notre charte informatique \(CS_POL_02\)](#)

Questions / Réponses



Puis-je mettre sur mon blog personnel des photos, très drôles, de certains de mes collègues prises lors de la soirée de fin d'année organisée par l'entreprise ?

- Il est non seulement nécessaire de demander leur accord préalable aux personnes concernées mais il faut aussi vous poser la question suivante : quelle image vais-je donner, de moi, de mes collègues et de mon entreprise en mettant en ligne ces photos ?

Je travaille chez APLUSA et je me suis identifiée comme telle dans mon compte LinkedIn. Ai-je le droit de le faire ?

- Oui. Certains outils comme LinkedIn sont prévus pour le développement de réseaux professionnels sur lesquels il est acceptable de s'identifier comme étant un salarié de l'entreprise. Veillez à ce que vos messages sur cet outil soient factuels et professionnels.



En pratique

Intégrer les enjeux de développement durable au niveau de la stratégie d'APLUSA de manière à participer à la réduction de nos consommations.

Développer et intégrer les problématiques liées à la Responsabilité Sociétales des Entreprises au plus haut niveau de l'entreprise.

Engager et rendre acteurs les employés sur les sujets sociaux et environnementaux.

Se développer en respectant son environnement

Répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins, tel est l'enjeu du développement durable.

APLUSA s'inscrit dans cette démarche en intégrant dans sa stratégie et dans ses processus la préservation de son environnement et des ressources naturelles, l'utilisation de la meilleure technologie, le dialogue et la prise en compte des tiers (fournisseurs, prestataires, clients...) dans les décisions qui concernent l'entreprise.

Cette démarche se concrétise par des règles et un plan d'action élaborés dans le respect de la réglementation et qui devra être respecté par chaque collaborateur.

APLUSA fait évoluer son activité de production en visant une limitation de l'impact environnemental de ses produits et de ses services.

La mobilité du personnel, pour se rendre dans les bureaux du groupe ou chez un partenaire, est un sujet essentiel. APLUSA adapte son fonctionnement pour permettre à son personnel de travailler à distance, en garantissant un haut niveau de service pour nos partenaires, tout en réduisant l'empreinte carbone liée à ces déplacements.

Au sein des différents sites du groupe, APLUSA veille au respect de la réglementation environnementale, à l'optimisation des consommations énergétiques des bâtiments et à la valorisation des déchets (papier, matériel informatique...).

APLUSA intègre dans les contrats clients / fournisseurs une clause prévoyant le respect des réglementations environnementales et en matière de droits de l'homme et de conditions de travail.

Cette démarche, partagée à travers de multiples gestes et initiatives individuels ou collectifs, permet aujourd'hui de structurer l'ambition d'APLUSA, de proposer et déployer un plan de marche concret, plus lisible pour nos collaborateurs et nos partenaires.



Une entreprise citoyenne

En pratique

Respecter les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de liberté d'association des personnes et droit à participer à la vie publique.

Ne pas engager APLUSA dans une activité de soutien de quelque nature d'un parti politique ou un de ses représentants, sous mandat ou non.

APLUSA respecte les engagements de ses collaborateurs qui, en tant que citoyens, participent à la vie publique. Mais il entend conserver une attitude de neutralité politique.

Tout collaborateur exerce donc sa liberté d'opinion et d'activité politique en dehors de son contrat de travail, à ses frais et à titre exclusivement personnel.

Aucun collaborateur ou représentant de APLUSA n'est habilité à engager directement ou indirectement la Société dans une activité de soutien de quelque nature que ce soit à un parti politique ou à se prévaloir de son appartenance à APLUSA dans des activités politiques.

L'utilisation des ressources de APLUSA ou l'octroi de dons ou contributions financières pour soutenir, de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, des activités ou des partis politiques, des candidats à des mandats politiques, au niveau local, national ou international est **strictement interdite en France**.

Dans d'autres pays de telles contributions sont autorisées et/ou soumises à une législation. La politique générale d'APLUSA est de ne pas contribuer directement ou indirectement au financement des partis ou des hommes ou femmes politiques.

Les contributions aux activités caritatives et les actions de mécénat sont autorisées si elles servent effectivement une cause d'intérêt général et contribuent à l'action citoyenne définie par APLUSA. Elles sont l'objet d'une approbation écrite préalable par le Président et sont dûment comptabilisées.



Droits et devoirs des collaborateurs

En pratique

Respecter les dispositions légales et réglementations ainsi que les principes énoncés dans le Code d'Éthique.

Se référer au Code et aux valeurs de l'entreprise pour avoir, en toutes circonstances, un comportement éthique.

Identifier et analyser, en toute bonne foi, sans intention de nuire, les situations et agissements qui paraissent contrevenir aux règles énoncées par le Code ou faire courir des risques inconsidérés à la Société.

En cas de question ou de doute, s'adresser à sa hiérarchie et/ou à la Direction.

Si un collaborateur ou un tiers estime, de bonne foi, qu'une loi, une réglementation ou encore un des principes énoncés dans ce Code d'Éthique est violé ou sur le point de l'être, il peut, dans le respect des règles applicables au pays où il réside et exerce son activité, déclarer ses inquiétudes selon les canaux mis à sa disposition.

Pour faire un signalement, parlez-en d'abord à votre supérieur hiérarchique ou à votre contact commercial APLUSA habituel. Si vous n'êtes pas à l'aise avec cela, vous pouvez envoyer un email à alertaplusa@gmail.com

Quel que soit le dispositif d'alerte utilisé, la(les) personne(s) qui reçoit(ven)t l'alerte a(ont) l'obligation de respecter l'anonymat de la personne qui a lancé l'alerte.

Pour plus d'information sur le dispositif d'alerte en place chez APLUSA, reportez-vous à la procédure : [HR_PROC_11_Procedure_Dispositif_d'alerte.docx](#)



Formalités et Dépôt

Le présent Code d'Éthique est mis en place pour une durée indéterminée après consultation préalable des représentants du personnel.

Le présent Code d'Éthique annule et remplace tout accord ou usage, écrit ou oral, quel qu'en soit la forme, et ce, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Elle a été communiquée le 17 avril 2023 en double exemplaire à l'inspecteur du travail dont dépend la société, 8-10 rue du nord, 69625 VILLEURBANNE CEDEX, et déposée le 17 avril 2023 au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes dont dépend la société 20 Bd Eugène Deruelle- 69003 LYON.

Le présent Code d'Éthique sera communiqué individuellement à tous les membres du personnel, et affiché sur le tableau d'affichage réservé à la Direction. Elle entrera en vigueur le 17 mai 2023 soit un mois plus tard.

Fait à Lyon, le 14 avril 2023

Pour le groupe AplusA
Pierre PIGEON
Président

Pour le CSE
Marie-Christine NARBONNE
Secrétaire



HEALTHCARE MARKET
RESEARCH WORLDWIDE