



SOMMET  
EDUCATION

# Code de Conduite et d'Éthique



# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

|  |   |
|--|---|
| Comment utiliser ce Code ?                             | 4 |
| Notre ambition - interview de Benoît-Etienne Domenget  | 6 |
| Notre raison d'être - interview de Karine Hyon Vintrou | 7 |
| Construire ensemble - interview de Stéphane Rousseau   | 8 |

## NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

|                            |    |
|----------------------------|----|
| Nos cinq valeurs           | 10 |
| Notre modèle de Leadership | 11 |
| Les comportements attendus | 12 |

## NOS ENGAGEMENTS

|  |           |
|--|-----------|
| <b>VALORISER LES TALENTS DANS UN CADRE DE TRAVAIL BIENVEILLANT</b> | <b>15</b> |
| Acquisition des talents  | 16        |
| Accompagnement des talents   | 17        |
| - Talent Performance   | 18        |
| - Learning   | 19        |
| - Système d'information RH   | 20        |
| Protection de l'intégrité personnelle                              | 21        |
| - Diversité et Inclusion   | 22        |
| - Harcèlement  | 23        |
| <b>UTILISER LES DONNÉES ET BIENS DE MANIÈRE RESPONSABLE</b>        | <b>26</b> |
| Données et biens de l'entreprise                                   | 27        |
| Médias digitaux  | 28        |
| <b>CONDUIRE ÉTHIQUEMENT NOS AFFAIRES</b>                           | <b>29</b> |
| Respect des lois locales et des règles de commerce international   | 30        |
| - Commerce international et mesures anti-boycott                   | 31        |
| Conformité aux lois sur la concurrence                             | 32        |
| Anti-corruption  | 33        |
| - Cadeaux, repas et divertissements                                | 34        |
| Conflits d'intérêts  | 35        |
| - Intérêts financiers  | 36        |
| - Autres activités extérieures                                     | 37        |
| Partenaires responsables   | 38        |
| Fiabilité et précision des informations enregistrées et reportées  | 39        |

## MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU CODE

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Lancement d'alerte                 | 41 |
| Gouvernance du Code en 5 questions | 44 |
| Index                              | 45 |



# INTRODUCTION

Le Code de Conduite et d'Éthique est un document de référence qui explique les principes et comportements attendus des collaborateurs et collaboratrices du groupe Sommet Education. Il synthétise l'ensemble des éléments de la culture d'entreprise et répertorie les politiques et procédures clés de l'organisation en matière d'intégrité personnelle, d'utilisation des données et de conduite des affaires. Il fournit enfin la marche à suivre en cas de dysfonctionnement constaté pour permettre à chacun d'être le garant du respect de l'application de ce Code.

Dans le présent document, et par souci de simplification, le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne aussi bien le féminin que le masculin. De plus, l'ensemble des entités du groupe sera désigné ci-après par « l'entreprise », « le Groupe » ou « Sommet Education ».

Le Code est rédigé en français puis traduit en anglais. En cas de litige sur l'interprétation du Code, la version française fait foi. Ce document annule et remplace le précédent.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> Juin 2019.

# COMMENT UTILISER CE CODE ?

## Chaque section est structurée de la façon suivante:

3 interviews d'introduction pour expliciter l'ambition de Sommet Education, sa raison d'être et sa culture d'entreprise.

**NOTRE AMBITION**



**« Étendre le chemin pour devenir l'acteur de référence de notre territoire »**

**Renaud Bouchard, Chef de Service Officiels**  
 Le langage et le service à l'Université d'été ont été au cœur de mon parcours. J'ai travaillé pendant 10 ans dans le secteur public, puis dans le privé, avant de rejoindre Sommet Education en 2019. Je suis convaincu que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**Notre ambition est l'ambition d'Éducation**  
 Notre ambition est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**Notre ambition est de créer une véritable culture d'entreprise**  
 Notre ambition est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**Notre ambition est de créer une véritable culture d'entreprise**  
 Notre ambition est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**NOTRE RAISON D'ÊTRE**



**« Inspirer un monde plus positif et accueillant »**

**Aurélie Piquet, Directrice Marketing**  
 Mon parcours est marqué par une volonté de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain. Je suis convaincue que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**La raison d'être de Sommet Education est de créer une véritable culture d'entreprise**  
 La raison d'être de Sommet Education est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**Notre raison d'être est de créer une véritable culture d'entreprise**  
 Notre raison d'être est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**CONSTRUIRE ENSEMBLE**



**« Faire réussir dans le respect de chacun les valeurs qui nous unissent »**

**Stéphane Rousseau, Chef de Service Officiels**  
 Mon parcours est marqué par une volonté de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain. Je suis convaincu que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**Construire ensemble est de créer une véritable culture d'entreprise**  
 Construire ensemble est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**Construire ensemble est de créer une véritable culture d'entreprise**  
 Construire ensemble est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

Un focus sur la culture d'entreprise pour comprendre comment s'articulent les valeurs, notre état d'esprit et le modèle de leadership

**NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE**



Construire une culture d'entreprise est un travail collectif, qui s'exerce dans la durée et dans chaque projet. C'est un travail qui se fait jour après jour, et qui nécessite une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**Chaque année, le « Culture Day » est un moment de rassemblement important pour tous les membres de l'équipe.**

**La nouvelle formule « What's up » est un rituel qui nous permet de nous connecter et de nous soutenir.**

**Des initiatives locales et un certain nombre de rencontres sont régulièrement organisées afin de partager une discussion ouverte avec un membre du Comité Exécutif et de la Direction des Opérations.**

**NOS 5 VALEURS**

Plus de 1000 collaborateurs et une culture axée sur le service sont des atouts qui nous permettent de répondre aux défis de demain. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**DISTINCTIVITÉ**  
 Respecter nos clients et nos partenaires est notre priorité. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**DEVELOPPEMENT**  
 Le langage est un outil puissant. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**SENSE OF SERVICE**  
 Le langage est un outil puissant. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**DIVERSITÉ**  
 Chaque année, le « Culture Day » est un moment de rassemblement important pour tous les membres de l'équipe.

**JOINT COMMITMENT**  
 Le langage est un outil puissant. Nous sommes convaincus que notre mission est de créer une véritable culture d'entreprise qui nous permettra de répondre aux défis de demain.

**LES COMPORTEMENTS ATTENDUS**

Chaque grande fonction se décline en une série de comportements attendus.

**ENTREPRENEURIAT**  
 Prendre la responsabilité de nos décisions, prendre les risques. Être les moteurs de nos projets, nous appuyer sur nos collègues. Être les moteurs de nos projets, nous appuyer sur nos collègues.

**EMPATHIE**  
 Prendre conscience de nos collègues. Être les moteurs de nos projets, nous appuyer sur nos collègues. Être les moteurs de nos projets, nous appuyer sur nos collègues.

**COLLABORATION**  
 Prendre conscience de nos collègues. Être les moteurs de nos projets, nous appuyer sur nos collègues. Être les moteurs de nos projets, nous appuyer sur nos collègues.



Nous mettons à disposition des collaborateurs un programme d'information, de sensibilisation et de formation pour approfondir certaines thématiques couvertes par le Code.

Baptisé « standup », ce programme souligne notre volonté de nous engager dans la durée et de grandir sur ces sujets.

Le contenu sera graduellement développé et mis à disposition sur MyHRCorner. Les sujets traités sont indiqués dans ce document via la pastille « standup ».

# COMMENT UTILISER CE CODE ?



Cette partie répertorie l'ensemble des principes qui guident nos actions vis-à-vis de nos parties prenantes dans le respect de nos valeurs et des réglementations locales.



Les politiques et procédures associées disponibles sur MyPlace

**Les engagements** sur la thématique traitée



## Définition et principes

Texte explicatif de la thématique et des principes de conduite

## En pratique

Une mise en situation pour comprendre comment s'appliquent les principes du Code



Cette section présente la gouvernance du Code et que faire en cas d'infraction.



## Index

Permet à chacun de rapidement trouver où est traité un sujet spécifique.

# NOTRE AMBITION



*«Eclairer le chemin pour devenir l'acteur de référence de notre secteur»*

**Benoit-Etienne Domenget**, Chief Executive Officer, partage ici sa vision de l'industrie et l'ambition de Sommet Education. Il apporte son éclairage sur le rôle du Code de Conduite et d'Éthique dans la mise en œuvre par chacun de cette ambition.

RENDEZ-VOUS SUR  
MYPLACE

Retrouvez la vidéo de  
cet interview.

## Notre vision

Notre univers de référence, l'«Hospitality Industry», est en pleine transformation. Les modèles qui émergent aujourd'hui avec la digitalisation seront la norme de demain. Dans ce contexte, l'«Hospitality Management, Culinary and Pastry Arts Education» doit pouvoir répondre aux besoins du présent tout en s'adaptant aux défis du futur. Cela se traduit dans notre enseignement par une approche combinant l'apprentissage de savoir-faire (les "know how") et de savoir-être (les "soft skills"). Cette pédagogie duale permet aux étudiants de maîtriser les règles du monde de l'Hospitality d'aujourd'hui tout en intégrant de nouvelles méthodes et pratiques pour imaginer et bâtir l'industrie de demain.

## Être le leader mondial de notre secteur

Nous aspirons à devenir l'acteur de référence de l'«Hospitality Management, Culinary and Pastry Arts Education» dans le monde. C'est une aventure unique en son genre. Nous avons la chance de pouvoir capitaliser sur l'héritage de 3 marques d'éducation iconiques : École Ducasse, Glion et les Roches. Nous devons cultiver leur ADN entrepreneurial, regarder l'avenir avec l'état d'esprit d'un challenger pour devenir le leader de notre secteur.

Pour être le leader de notre secteur, nous devons devenir une référence incontournable et créer les tendances de demain. Nos marques doivent être perçues comme des standards de qualité et d'excellence incontestés.

Nous allons déployer cette ambition grâce à l'engagement de chacun et à des valeurs fortes, qui inspirent, ont du sens pour tous et sont le socle de nos comportements. Si l'on utilise l'analogie de la musique, nos valeurs sont une très belle mélodie à nos oreilles. Mais elles doivent être constamment pratiquées pour continuer de sonner juste.

## Le Code de Conduite et d'Éthique au service de l'ambition de Sommet Education et de son aventure humaine

Le Code nous relie tous autour de quatre engagements majeurs pour construire notre aventure humaine. Le premier, être un moyen de s'assurer que tous adhèrent aux valeurs et adoptent les principes de leadership de l'entreprise. Le deuxième, être garant de notre volonté de développer tous les talents dans leur diversité. Le troisième, préciser la manière dont nous voulons conduire nos affaires durablement et avec éthique. Enfin, respecter toutes nos parties prenantes: collaborateurs, étudiants et familles, planète et partenaires clés.

Les chemins pour devenir la référence de notre secteur sont multiples. Le Code de Conduite et d'Éthique éclaire la voie à suivre pour atteindre notre ambition. Celle de nos valeurs et des 3 principes de leadership dont elles se nourrissent: l'entrepreneuriat, la collaboration et l'empathie.

Plus qu'un ensemble de règles, ce Code nous montre le chemin vers notre succès.



*« Inspirer un monde plus prévenant et accueillant »*

**Karine Hyon Vintrou**, Vice President Marketing, dévoile le positionnement de la marque Sommet Education. Elle nous explique comment les valeurs de l'entreprise s'inscrivent dans son positionnement et la raison d'être du groupe.

### De l'origine de Sommet Education à son positionnement

Sommet Education est constitué de plusieurs marques partageant un même esprit de famille. Celui-ci se traduit par des campus à taille humaine et une approche personnalisée dans l'accompagnement du parcours de chaque étudiant.

*« We want to be the thought-leader at the vanguard of hospitality and experience education... »*

Sommet Education se positionne comme le leader novateur de l'« Hospitality Management, Culinary and Pastry Arts Education ». Nous nous adressons à des professionnels et des étudiants qui ont soif d'accéder à un enseignement innovant et toujours à l'avant-garde mêlant théorie et art pratique. Nous développons les capacités et la confiance de ces futurs leaders à anticiper et à façonner le monde de demain ; pour cela, nous mêlons une approche pédagogique différenciée avec des expériences au pouvoir transformatif. Notre large réseau d'alumni et notre proximité avec les leaders de l'industrie d'aujourd'hui favorisent le partage, l'échange et la capacité à avoir une longueur d'avance.

### Être le leader mondial de notre secteur

Pour exprimer au plus juste cette raison d'être partagée, une grande étude a été menée auprès des parties prenantes de chacune de nos marques: les étudiants et leurs parents, la communauté des alumni, des leaders du secteur, des membres de la faculté et des collaborateurs du siège. Il en ressort une conviction partagée que nous apportons à nos étudiants une expertise et un savoir être qui leur ouvre les perspectives d'un avenir prometteur.

*« ... to advance the spirit of a more gracious and hospitable world »*

Inspirer un monde généreux et bienveillant, cette raison d'être est la contribution que nous souhaitons apporter au monde. Chaque mot choisi avec soin doit vibrer dans le cœur des équipes. Notre volonté collective est de challenger le statu quo, et de faire de nos futurs diplômés un atout de progrès pour l'industrie de demain.

Le mot « Spirit » rend hommage des Roches, au "Spirit" de Glion et la vision pionnière de École Ducasse.

A l'image des diplomates, nos étudiants ont appris à partager leur propre culture et à s'adapter à l'étiquette du pays d'accueil. Ils ont également une responsabilité : ce sont des meneurs d'équipes multiculturelles au service d'une clientèle internationale ; ce sont des décideurs dont l'impact peut être considérable sur le tissu économique, la vie des communautés locales et l'environnement.

### Nos valeurs, socle commun de l'évolution de la famille Sommet Education

Cette raison d'être donne le "la" pour nous accorder dans cette aventure commune. Les valeurs sont des notes qui peuplent la partition de la mélodie que nous voulons jouer ensemble.

Ce qui nous rassemble, c'est de contribuer au développement de futurs leaders ; d'être au service de leur épanouissement et de leur ouverture d'esprit. Sommet Education fédère une famille de marques autour d'un socle commun de valeurs qui expriment chacune à leur façon l'ADN familial comme dans une fratrie.



*« Faire résonner dans le cœur de chacun les valeurs qui nous unissent »*

**Stéphane Rousseau**, Chief People Officer, fait vivre le projet humain de Sommet Education autour d'un socle commun de valeurs et de principes de leadership au cœur des nouvelles dynamiques RH qu'il crée avec ses équipes.

## RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Visionnez la vidéo « HR Line of thought » pour découvrir en image le lien entre nos 5 valeurs et le Modèle de Leadership.

Découvrez vos collègues à travers les passions qui les animent dans les numéros de « What's Up ».

Faites le quiz « See how Sommet Education fits with you? » pour évaluer votre compatibilité avec les 5 valeurs.

## Créer une nouvelle culture d'entreprise

Avec la naissance de Sommet Education, un véritable changement culturel s'est opéré pour les collaborateurs: l'émergence d'un Groupe avec l'ambition d'être le leader de l'« Hospitality Management, Culinary and Pastry Arts Education »; une proximité du Siège en Suisse, berceau historique des 3 écoles; une logique nouvelle de complémentarité des marques École Ducasse, Glion et les Roches.

Notre socle de valeurs communes reflète ce savant équilibre entre valorisation de notre héritage et construction d'une dynamique collective pour atteindre nos ambitions.

*« Ces valeurs n'ont de sens que si elles se traduisent en comportements qui les font vivre et nourrissent une culture commune reposant sur un modèle de leadership propre ».*

## Chacun est un talent

Chacun est un talent, notre rôle est de le détecter et de l'accompagner dans son développement. C'est la promesse employeur de Sommet Education, ce à quoi l'entreprise s'engage envers ses collaborateurs à travers les dynamiques RH qu'elle met en place.

Tout talent peut faire preuve de leadership. Le leadership n'est pas une question de statut mais une posture autour de 3 comportements: l'entrepreneuriat, la collaboration et l'empathie.

« **#HIGHERTOGETHER** est la signature de notre projet humain pour l'entreprise ».





## NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

Construire une culture d'entreprise est un travail collectif, qui s'inscrit dans la durée et dans chaque pratique RH que nous mettons en place. Notre Chief People Officer, en qualité de chef d'orchestre de cette culture, est responsable de créer les liens entre les différentes initiatives pour les faire résonner dans les pratiques de chacun au quotidien.

Cela passe par une appropriation des cinq valeurs à tous les niveaux de l'organisation et par des rituels communs et propres à chaque site. Parmi les nombreuses initiatives qui nous rassemblent autour de nos valeurs, nous pouvons citer les suivantes:

- Chaque année, le «Culture Day» est un moment de rassemblement important pour tous les managers de l'entreprise.
- La newsletter interne «What's up» met en scène une valeur à travers la passion d'un des collaborateurs.
- Des initiatives locales et un certain nombre de rencontres sont régulièrement organisées afin de privilégier une discussion ouverte avec un membre du Comité Exécutif et de la Direction des Ecoles.

## NOS 5 VALEURS

Fruit de notre héritage et de notre ambition, les valeurs sont des repères qui guident nos actions. Nous exprimons ces 5 valeurs uniquement en anglais pour parler la même langue avec la multitude de tonalités liées à la diversité de nos équipes.



### **DISTINCTIVENESS**

#### **Résolument excellent !**

Nous aspirons à délivrer le meilleur dans nos réalisations, dans notre manière d'être et de faire.



### **DEVELOPMENT**

#### **Le progrès crée une valeur durable !**

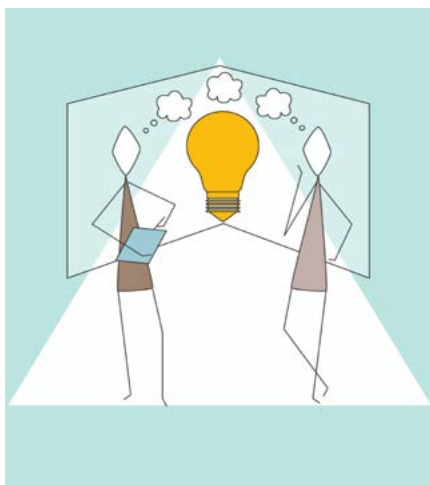
Nous soutenons à la fois l'enrichissement personnel de chacun et l'expansion de notre business.



### **SENSE OF SERVICE**

#### **Le rêve de chacun est notre objectif à atteindre !**

Nous sommes attentifs aux autres et nous nous mettons à leur place.



### **OPENNESS**

#### **Osez initier et innover !**

Nous sommes curieux du monde, des personnes et des idées et adaptons nos actions et nos offres.



### **JOINT COMMITMENT**

#### **Passez de la parole aux actes !**

Nous nous respectons et avons confiance en notre capacité à être collectivement dédiés à nos clients internes et externes.

# NOTRE MODÈLE DE LEADERSHIP

---

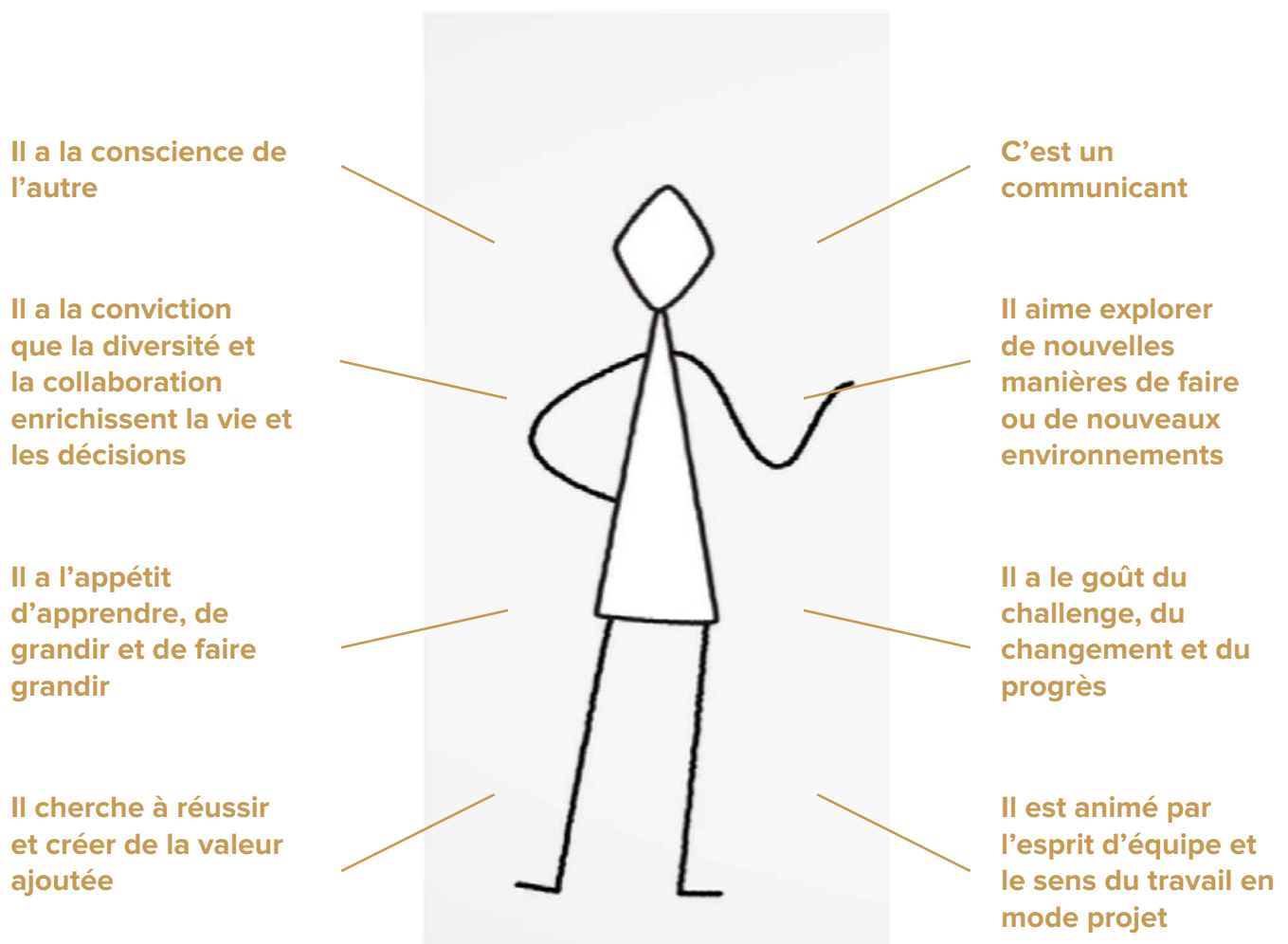
Chaque collaborateur est un talent et a la capacité de développer du leadership.

Par nos comportements, nous incarnons les valeurs de Sommet Education et sommes acteurs de sa réussite. Pour développer le potentiel de tous, nous avons défini un profil de leader idéal vers lequel nous aspirons tous à tendre.

Ce modèle s'articule autour de 3 grandes familles de comportements clés qui traduisent et font vivre nos valeurs communes dans chaque acte du quotidien.

## NOTRE VISION DU LEADER...

---



## ... INDUIT NOS 3 GRANDES FAMILLES DE COMPORTEMENTS

---

ENTREPRENEURIAT

EMPATHIE

COLLABORATION

# LES COMPORTEMENTS ATTENDUS

---




## ENTREPRENEURIAT

- Être responsable de ses décisions, évaluer les risques
- Dire les choses telles qu'elles sont, expliquer
- Être curieux, essayer
- Encourager les autres à faire et se développer



## EMPATHIE

- Faire confiance et respecter chacun
- Transmettre son optimisme et son enthousiasme
- Anticiper les besoins des autres
- Montrer l'exemple



## COLLABORATION

- Partager ses idées, son savoir, ses bonnes pratiques
- Être partenaire, aider spontanément
- Travailler de manière transversale
- Donner ou demander du feedback



## NOS ENGAGEMENTS

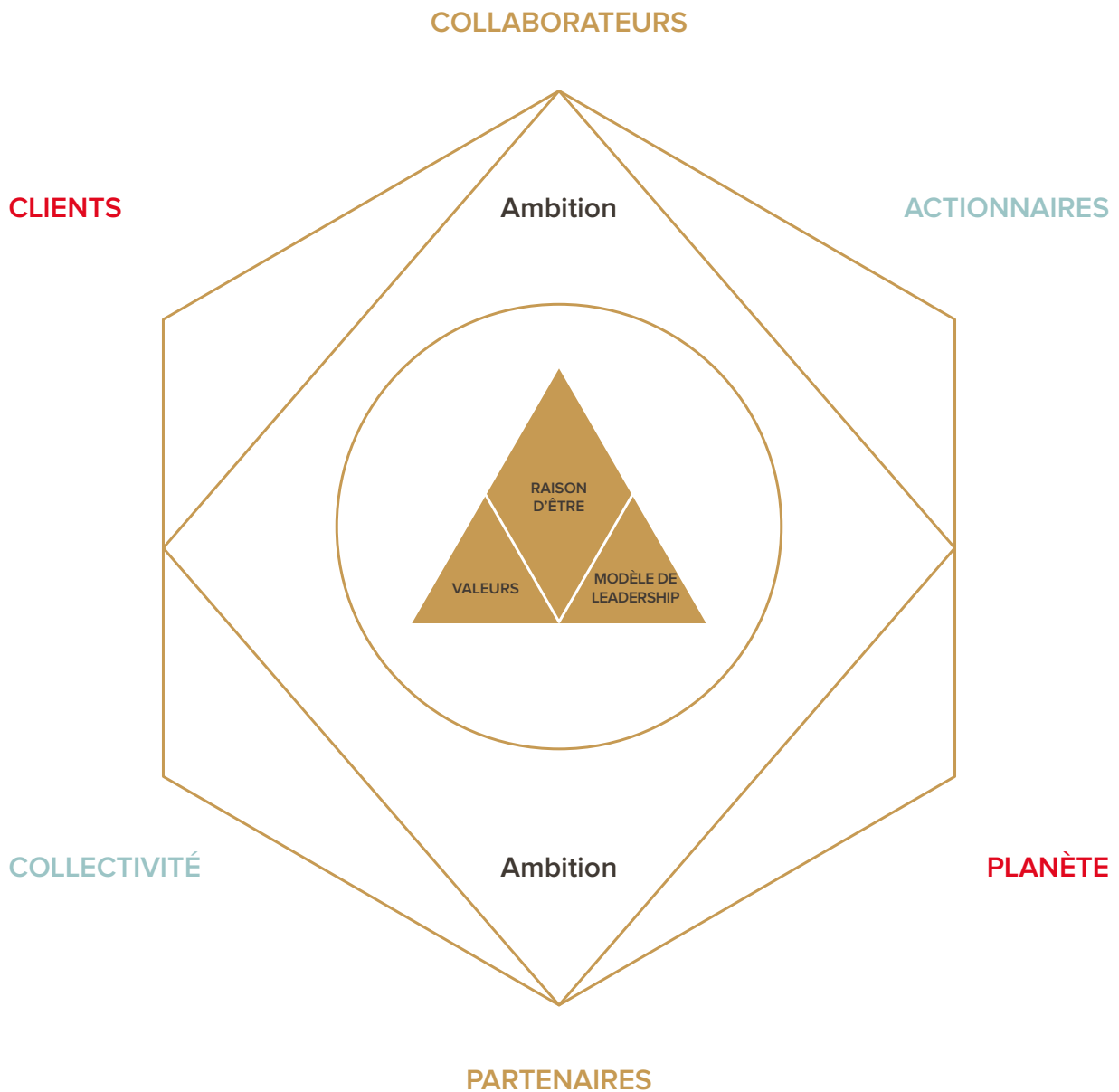
La raison d'être et la culture de Sommet Education sont les fondements qui lient l'ensemble des collaborateurs et partenaires vers une ambition commune: être l'acteur de référence de l'« Hospitality Management, Culinary and Pastry Arts Education » dans le monde.

Ce socle commun oriente le dialogue avec l'ensemble de nos parties prenantes, dans l'écoute et le respect de leurs attentes :

- Nos collaborateurs, acteurs au quotidien de l'aventure humaine;
- Nos clients, les étudiants et leur famille ainsi que les apprenants de l'industrie, qui nous font confiance pour leur apporter une expérience éducative incomparable;
- La collectivité, qui regroupe l'ensemble des acteurs du tissu local autour de nos campus;
- Nos partenaires clés d'affaires et nos actionnaires qui soutiennent notre développement et la réalisation de notre ambition;
- La planète, notre environnement et ses ressources, que nous avons à cœur de préserver.

# NOS PARTIES PRENANTES

---

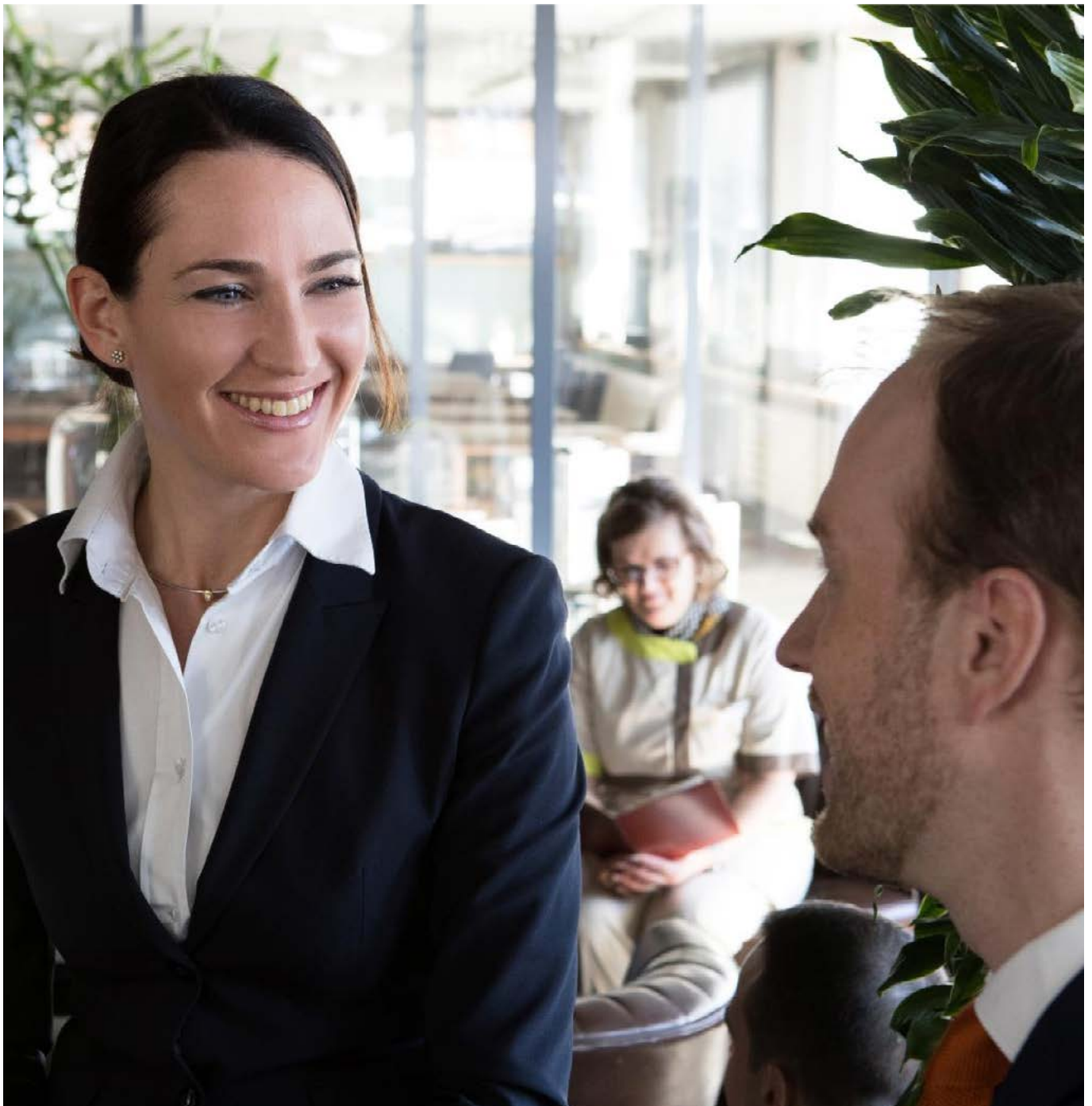


Nous avons regroupé l'ensemble des engagements que nous prenons à l'égard de nos parties prenantes autour des 3 chapitres suivants :

- Valoriser les talents dans un cadre de travail bienveillant
- Utiliser les données et biens de manière responsable
- Conduire éthiquement nos affaires

## VALORISER LES TALENTS DANS UN CADRE DE TRAVAIL BIENVEILLANT

---



Nous nous engageons à développer chaque talent et à respecter l'intégrité personnelle. Cela passe par la valorisation de notre diversité et des pratiques inclusives ainsi que par la prévention du harcèlement moral et sexuel.

*Il est essentiel de retrouver nos valeurs dans l'état d'esprit des candidats recrutés et dans nos méthodes de recrutement...*

### RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Retrouvez nos principes de recrutement « Recruitment Guidelines » dans la section « Human Resources »

Notre succès à long terme dépend de notre capacité à attirer, fidéliser et développer nos collaborateurs en mesure d'assurer la croissance de l'entreprise.

Chaque collaborateur rejoignant Sommet Education devient un acteur à part entière de notre culture d'entreprise, ce qui implique un engagement envers l'organisation, ainsi qu'une volonté d'amélioration permanente. C'est pourquoi, nous attacherons une attention particulière à l'adéquation entre les qualités d'un candidat et les valeurs de l'entreprise.

Chaque année, Sommet Education reçoit un grand nombre de candidatures et le processus d'acquisition des talents est une opportunité de véhiculer nos valeurs en les intégrant à chaque étape de la sélection. Ainsi, et dans le but d'offrir une expérience de recrutement professionnelle et personnelle, nous avons conçu un processus de sélection qui respecte l'ensemble des normes éthiques et légales et y avons insufflé les grandes lignes de notre culture d'entreprise.

De plus, afin de valoriser nos talents et d'encourager en premier lieu la promotion interne, le département des Ressources Humaines s'engage à examiner les candidatures internes avant l'externalisation de la recherche.

Comme mentionné dans le chapitre « promouvoir la diversité et l'inclusion », Sommet Education valorise la diversité de son personnel. Par conséquent, seules les compétences et expériences d'un candidat, ainsi que son adhésion aux principes mentionnés ci-dessus seront considérés lors du recrutement.

Par ailleurs, l'intégration des nouveaux collaborateurs dans la société est aussi importante que la sélection des candidats. En effet, les personnes récemment engagées doivent être accueillies de manière à ce que leurs compétences et leur personnalité puissent s'intégrer naturellement dans la culture de l'entreprise. De même que les nouveaux collaborateurs sont tenus de respecter cette culture, l'ensemble des employés doit faire preuve d'ouverture d'esprit à l'égard des nouvelles idées et des propositions venant de l'extérieur.



## WE ARE HIRING!

**Consultez notre site carrière:**

<http://www.sommet-education.com/jobs/>



# ACCOMPAGNEMENT DES TALENTS

---

*Chaque collaborateur est un talent et peut développer son leadership...*

Pour garantir cette promesse, nous avons fait du développement des talents une co-responsabilité entre manager et collaborateur. Le représentant RH est le facilitateur de cette relation et le garant de l'équité des processus de gestion des talents.

Le management des talents traduit notre volonté d'attirer et intégrer, de développer et retenir les compétences, et enfin d'améliorer les performances des collaborateurs afin d'atteindre les objectifs actuels et futurs de l'organisation.

C'est également l'un des vecteurs de diffusion et d'appropriation de notre culture d'entreprise.

De plus, afin d'accompagner le développement de Sommet Education et de ses collaborateurs, un système global d'information Ressources Humaines (SIRH) a été mis en place.

## NOS ENGAGEMENTS

- Favoriser le dialogue autour de la culture d'entreprise et challenger les réalisations de l'année à travers le processus de Talent Performance;
- Permettre à nos collaborateurs de se développer par le biais de programmes spécifiques et de toutes expériences d'apprentissage;
- Offrir un outil accessible à tous pour faciliter leur développement et progression au sein de la société et qui centralise l'ensemble des démarches RH des collaborateurs.

## Talent Performance

### RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Retrouvez l'ensemble du processus et documents relatifs à ce sujet dans la section « Human Resources ».

Le Talent Performance est un levier pour créer et enraciner la culture d'entreprise; il nous permet de fixer et apprécier les priorités de l'année. La philosophie est celle d'une série de discussions (plutôt que d'une seule évaluation annuelle), d'une adaptation des objectifs selon les publics concernés et d'un format court organisé en 3 temps forts qui rythment l'année.

- Le « **Highlights Definition** » permet de définir les objectifs/priorités ainsi que les éventuelles actions de développement pour chaque collaborateur;
- La « **Feedback Discussion** » est une étape à l'initiative du collaborateur qui a donc la main sur son parcours professionnel et le suivi de ses objectifs. Cette discussion permet de faire un point de situation avec son manager et d'ajuster les orientations de l'année selon l'évolution du contexte.
- Le « **Wrap Up** » permet d'apprécier les réalisations du collaborateur et de s'enquérir sur ses aspirations de carrière.

Dans un format simple, court et adapté à l'ensemble des collaborateurs, ces 3 entretiens sont l'occasion d'un échange entre manager et collaborateur sur l'actualité de l'année et la culture d'entreprise.

### EN PRATIQUE

*« Cet été, les priorités de mon équipe ont changé et j'ai gagné de nouvelles responsabilités. J'ai trouvé une formation qui m'aiderait à monter en compétence sur ce nouveau champ d'activité. Comment en parler à mon manager ? »*

C'est l'un des rôles de l'entretien de feedback qui est toujours à votre initiative. C'est un moment de discussion avec votre manager pour faire un point d'étape sur les objectifs de l'année et ajuster si besoin ce qui avait été conjointement décidé lors de l'entretien de « Highlights » de début d'année. C'est aussi l'occasion de parler du plan de développement et de l'adapter si besoin.

#### 1. HIGHLIGHTS

« Fixons le plan de l'année »

#### 2. FEEDBACK

« Faisons le point à mi-parcours »

#### 3. WRAP UP

« Faisons le bilan de l'année »



## Learning

### RENDEZ-VOUS SUR MYHRCORNER

Accédez à l'ensemble des programmes internes de développement dans la rubrique «MyTraining».

Notre métier est d'enseigner, de faire grandir et de fournir une expérience de vie aux futurs leaders de l'«Hospitality». Par conséquent, nous devons la même promesse à nos collaborateurs: les soutenir et les développer pour atteindre l'excellence !

Sommet Education s'efforce de donner à chaque collaborateur l'opportunité de grandir et de s'épanouir dans son environnement professionnel. De plus, chaque talent est conscient de la nécessité de son développement individuel continu. Ainsi, il est de notre responsabilité collective, d'employeur et d'employé d'écouter et d'identifier ces besoins et de mettre en œuvre les moyens pertinents pour les adresser dans le futur.

C'est pourquoi nous développons une série de programmes dédiés pour répondre à la fois aux besoins du plus grand nombre et à des besoins de groupes plus spécifiques.

## start<sup>up</sup>

Ouvert à tous et permet de découvrir Sommet Education, ses marques, ses chiffres clés et un aperçu des programmes des Ecoles.

## stand<sup>up</sup>

Ouvert à tous et permet d'approfondir certains sujets du Code de Conduite et d'Éthique.

## up<sup>lead</sup>

A destination du top management pour les former au style de Leadership de Sommet Education

## up<sup>sell</sup>

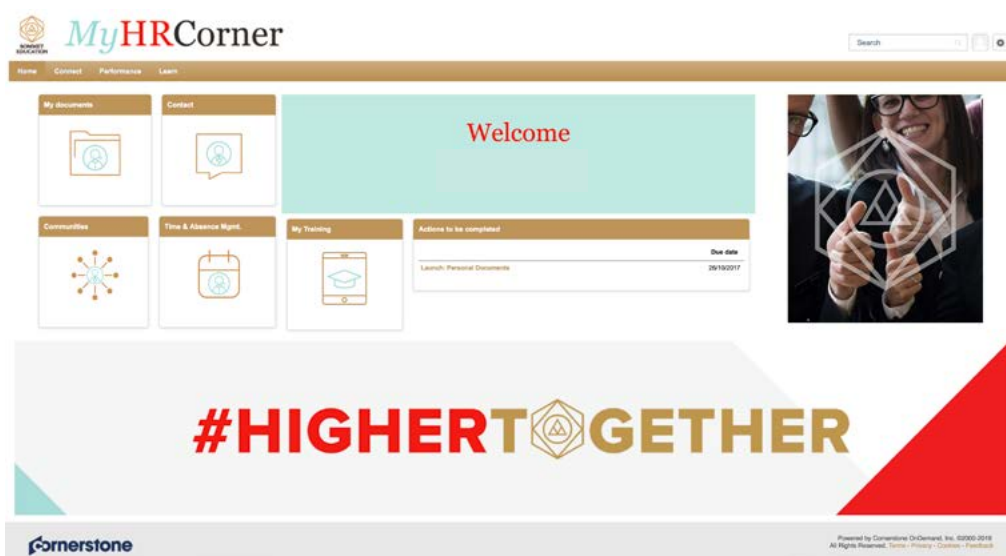
A destination des équipes commerciales afin de les soutenir dans leurs échanges avec nos futurs étudiants et d'approfondir leurs techniques de recrutement

## move<sup>up</sup>

Ce programme d'apprentissage en ligne permet un développement individuel/collectif autour de 8 thèmes/ programmes d'études. Les acteurs clés locaux diffusent le contenu en fonction des besoins de la communauté ou de l'individu.

## Système d'information RH

**MyHRCorner** est notre système d'information Ressources Humaines (SIRH), soit une plateforme gérant l'ensemble des modules permettant d'automatiser tous les processus RH et d'en assurer un suivi.



### EN PRATIQUE

« *Quels sont les avantages de ce système?* »

\_\_\_\_\_

Pour les Ressources Humaines :

- Optimiser la gestion administrative des Ressources Humaine
- Améliorer l'efficacité opérationnelle et gagner en disponibilité, privilégier le liens avec les équipes
- Disposer d'un ensemble de données exploitables et de qualité

Pour le manager (mise en œuvre échelonnée jusqu'à 2020) :

- Valoriser et fidéliser ses collaborateurs par la gestion progressive du processus de Talent Performance
- Valider des demandes de formation
- Avoir un aperçu à tout moment des objectifs/priorités fixés à chacun de ses collaborateurs
- Simplifier ses tâches administratives et avoir plus de temps pour valoriser les échanges avec les collaborateurs

Pour le collaborateur (mise en œuvre échelonnée jusqu'à 2020) :

- Accéder à son espace individuel à tout moment, avec la possibilité d'extraire l'ensemble de ses documents personnels
- Consulter et modifier les informations utiles le concernant
- Compléter les étapes du Talent Performance et effectuer ses demandes de formation le cas échéant

## *Nous protégeons l'intégrité personnelle de chacun...*

### RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Retrouvez les coordonnées de la personne de confiance de votre entité dans la page « Corporate Social Responsibility »

Nous sommes convaincus qu'un cadre de travail sain et bienveillant est la clé du bien-être et de l'estime de soi. Permettre à tous de s'épanouir dans un environnement de travail coopératif et motivant, libre de toute discrimination et de tout harcèlement, est une priorité.

Respecter l'intégrité personnelle d'autrui est une condition indispensable pour préserver un cadre de travail propice au développement de tous et de notre entreprise. A l'inverse, y porter atteinte engendre des risques sur la santé des collaborateurs et la performance de l'entreprise. Par atteinte à l'intégrité personnelle, nous entendons l'ensemble des agressions dirigées contre une personne. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites et s'en prennent à l'autre pour l'atteindre dans son estime de soi tels que la discrimination, le harcèlement moral (aussi appelé mobbing) et le harcèlement sexuel.

### NOS ENGAGEMENTS

- Promouvoir l'égalité des chances pour tous les collaborateurs
- Fournir un environnement de travail harmonieux, où l'intégrité de chaque personne est respectée
- N'accepter aucune forme de discrimination
- Ne tolérer aucune forme de harcèlement
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation sur les différentes thématiques en lien avec l'intégrité personnelle (discrimination et harcèlement)

### EN PRATIQUE

*« Je vis une situation déstabilisante et irrespectueuse mais n'ose pas en parler à ma hiérarchie ou mes collègues. On me conseille de me diriger vers la personne de confiance, quel est son rôle ? »*

La personne de confiance est une personne référente pour vous soutenir dans le cas où vous rencontriez une situation portant atteinte à votre intégrité personnelle. Vous pouvez solliciter ses conseils, être assuré de sa pleine discrétion et de son soutien pour entreprendre des démarches, notamment d'alerte (cf. Section Modalités de mise en œuvre). Il peut s'agir d'un membre du staff formé ou d'un partenaire externe selon la formule retenue par votre entité. Par ailleurs, d'autres interlocuteurs possibles ont été identifiés dans le processus d'alerte.

## Promouvoir la diversité et l'inclusion

RENDEZ-VOUS SUR  
STANDUP

Retrouvez ce sujet  
dans notre programme  
«stand<sup>UP</sup>»

Sommet Education est convaincu que la diversité est une richesse et une des clés de la réussite de son projet d'entreprise et s'engage à offrir à tous les mêmes chances de carrière et d'avancement.

Nous veillons à renforcer les principes d'égalité et à éliminer toutes les formes de discrimination pour fournir un environnement de travail inclusif. Cet engagement prend sa source dans nos valeurs communes.

Notre culture d'entreprise s'adapte aux différences de la personne et va au devant de ses besoins afin de lui donner toutes les chances de réussite dans l'entreprise. Elle se nourrit d'un cadre et d'actions garantissant l'égalité des chances et prévenant les discriminations.

Sont considérés comme discriminatoires les paroles et les actes qui ont pour effet de rabaisser ou défavoriser une personne du fait de son appartenance sociale, notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de son mode de vie, de ses convictions religieuses ou politiques ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique. Il y a atteinte au principe d'égalité lorsqu'à situation égale, une personne n'est pas traitée à égalité par rapport à une autre personne en raison de l'un des critères énoncés précédemment et que cela entraîne une forme d'humiliation et d'exclusion.

Ainsi, nous ne tolérons aucune forme de discrimination fondée sur l'une des caractéristiques ci-dessus, ni aucun comportement offensant similaire. Ces principes s'appliquent à toutes les décisions en matière d'emploi et notamment de recrutement, de formation, d'évaluation, de promotion et de rémunération.

### EN PRATIQUE

*«Je travaille au service des Ressources Humaines. Les demandes de formation d'un des managers ne concernent que les hommes de son équipe. Comment savoir s'il s'agit d'une situation de discrimination liée au sexe ?»*

Solliciter le manager pour comprendre quels ont été les critères utilisés pour sélectionner les individus au sein de son équipe afin de bénéficier d'une formation. Tout comme les promotions, les formations doivent être accessibles à tous, selon les besoins ainsi que les critères de performance ou de disponibilité, mais en aucun cas selon des critères comme l'âge, le sexe ou la nationalité.

## Prévenir toute forme de harcèlement

### RENDEZ-VOUS SUR STANDUP

Retrouvez ce sujet dans notre programme «stand<sup>UP</sup>»

Sommet Education veille à la protection physique, psychique de la personne et de la dignité de chacun notamment en matière de harcèlement. Chacun de nos collaborateurs a droit à un traitement correct et respectueux de la part de chacune de nos parties prenantes et il a le même devoir envers elles (managers, collègues, fournisseurs, clients, partenaires, ...). Par conséquent, aucune conduite de harcèlement n'est tolérée. Tout acte de harcèlement doit être immédiatement signalé, examiné et, le cas échéant, sanctionné.

Toute personne qui estime être victime de **harcèlement moral ou sexuel** doit le signaler ou peut plus formellement déposer une plainte auprès de Sommet Education. Au travers des différents interlocuteurs identifiés dans le processus d'alerte, vous aurez la possibilité d'aborder la question de votre situation en toute sérénité et confidentialité.

Le **harcèlement moral** est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques a pour conséquence de dégrader les conditions de vie et/ou conditions de travail d'une personne.

### EN PRATIQUE

« Comment faire la différence entre un conflit normal et une situation de mobbing ? »

Les conflits entre individus dans la vie de tous les jours sont un phénomène normal et peuvent être constructifs, lorsqu'ils sont gérés afin de trouver une solution mutuellement bénéfique. Le harcèlement moral diffère des conflits habituels et est caractérisé par un comportement contraire à l'éthique. On parle de harcèlement moral dans le cas où ces comportements sont répétés, systématiques et étalés sur une période de longue durée. La forme des agressions peut changer de jour en jour.

Il est mis en évidence un certain nombre d'agissements constitutifs du harcèlement moral que l'on peut attribuer à 5 domaines:

- 1. Atteintes à la possibilité de communiquer :** empêcher la personne de s'exprimer, l'interrompre constamment, lui crier dessus, retenir l'information, etc.
- 2. Atteintes aux relations sociales :** refuser tout contact avec la personne, ne pas la saluer, l'ignorer, l'exclure, l'isoler, etc.
- 3. Atteintes à la réputation :** ridiculiser la personne, propager des rumeurs à son sujet, se moquer d'elle, l'humilier, proférer des remarques insultantes, etc.
- 4. Atteintes à la qualité de vie et à la situation professionnelle :** la personne se voit attribuer des tâches absurdes, inadaptées ou injurieuses, subir des critiques gratuites, est privée des tâches importantes, etc.
- 5. Atteintes à la santé :** menaces ou violences physiques

## Prévenir toute forme de harcèlement

RENDEZ-VOUS SUR  
STANDUP

Retrouvez ce sujet  
dans notre programme  
«stand<sup>UP</sup>»

**Le harcèlement sexuel** est une conduite importune de caractère sexuel qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne dans son environnement de travail. A titre d'exemple, il se manifeste par des regards insistants, des propos sexistes ou grossiers, l'exposition de matériel pornographique, des invitations gênantes, des attouchements, des avances accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces de représailles, la contrainte à l'acte sexuel.

Ce principe concerne aussi bien les comportements survenant sur le lieu de travail que ceux pouvant apparaître en d'autres lieux, s'ils portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi.

### EN PRATIQUE

« Comment savoir s'il s'agit d'une situation de harcèlement sexuel ? »

—

Il peut s'illustrer par des paroles, des gestes ou des actes, et revêt différentes formes:

- Allusions sexuelles ou remarques désobligeantes sur le physique des personnes
- Remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement et l'orientation sexuels des personnes
- Présentation de matériel pornographique (montré, affiché ou exhibé)
- Invitations insistantes avec intentions sexuelles
- Contacts physiques non désirés
- Avances avec promesses d'avantages ou menaces de représailles
- Filature de la personne à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise
- Attouchements, contraintes ou viol





### **Distance professionnelle entre les collaborateurs et les étudiants**

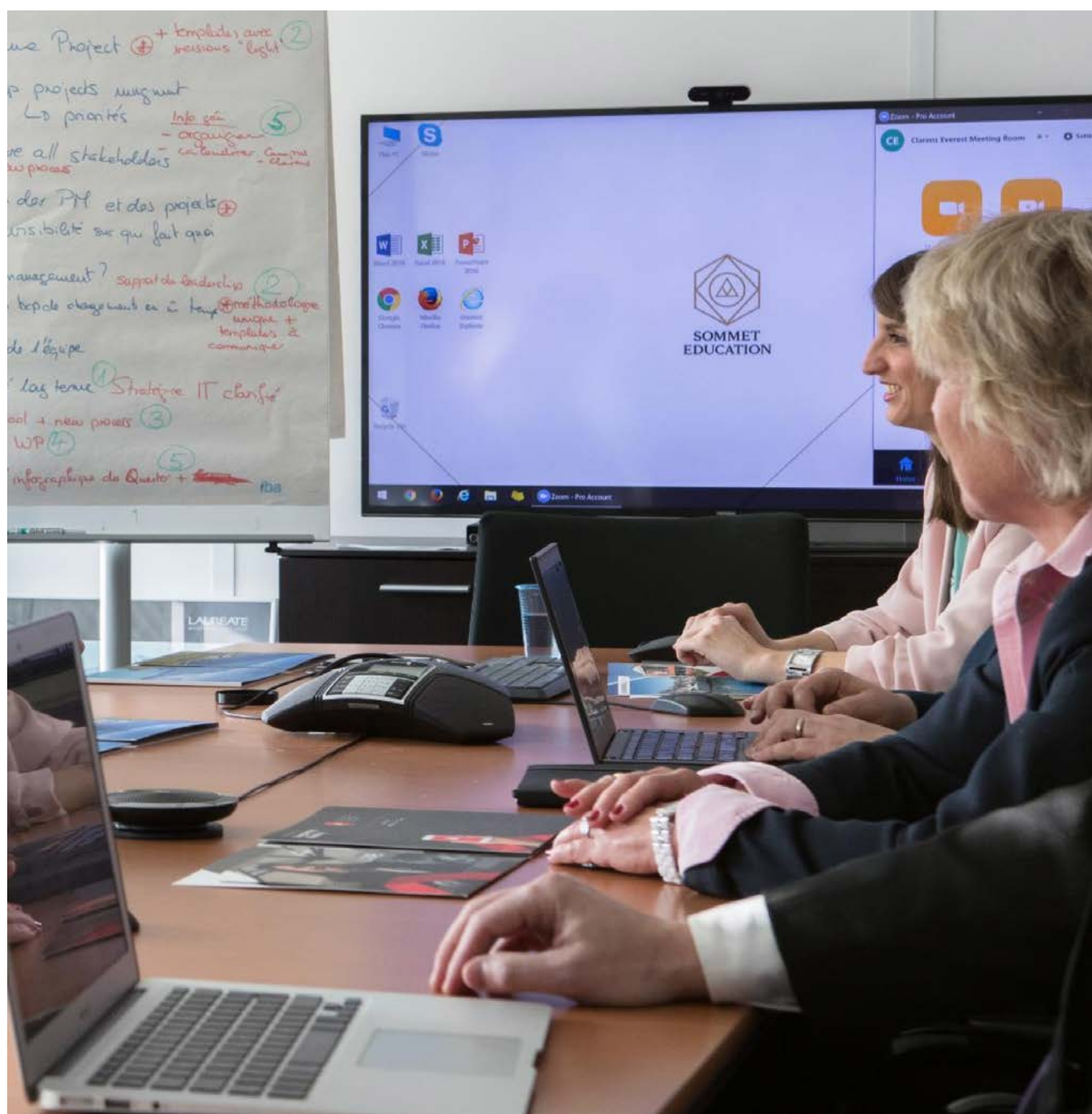
*Les collaborateurs doivent maintenir une distance professionnelle avec les étudiants et ne doivent pas être trop démonstratifs. Il est interdit aux collaborateurs de nouer des liens étroits avec les étudiants, au-delà des interactions professionnelles (ceci inclut également les réseaux sociaux). Toute violation de ces principes peuvent entraîner des actions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.*



### **Consommation excessive ou addiction**

*Nous vous rappelons que toute forme de consommation excessive ou d'addiction (alcool, drogue, autre substance nocive) peut entraîner un certain nombre de comportements contraires à nos principes éthiques et des risques pour la santé et la sécurité du travailleur lui-même, d'un collègue, de tout autre individu en milieu de travail, des usagers de la route ou des proches. Compte tenu de ce qui précède, nous ne tolérons aucun écart de conduite dans l'enceinte de nos établissements. Pour plus d'information, veuillez vous référer aux dispositions prévues à cet effet dans les règlements locaux.*

## UTILISER LES DONNÉES ET BIENS DE MANIÈRE RESPONSABLE



Par nos métiers de l'Education, nous détenons et utilisons nombre de données personnelles et confidentielles. Nous nous engageons à les protéger et à les utiliser de manière responsable. Il en va de même pour les biens et données de Sommet Education.

## Nous protégeons les actifs de Sommet Education et en garantissons une utilisation appropriée.

### RENDEZ-VOUS SUR STANDUP

Retrouvez ce sujet dans notre programme «stand<sup>up</sup>»

### RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Consultez la politique IT pour en savoir plus sur le bon usage des moyens informatiques mis à votre disposition.

Les actifs de Sommet Education, qu'ils soient matériels ou immatériels, sont nécessaires à la conduite de nos activités et ne doivent être utilisés qu'à des fins légitimes liées à nos opérations. Leur usage est uniquement prévu par les collaborateurs autorisés, les membres du corps professoral ou les personnes habilitées sous contrat de prestation. Le vol ou la destruction de ces actifs, voire leur utilisation imprudente ou non conforme, peut représenter un risque et nuire à Sommet Education. Nous mettons à disposition de nos collaborateurs des ressources en adéquation avec leur profil de poste afin qu'ils puissent être en mesure de réaliser leurs missions et leurs objectifs professionnels. En échange, ils prennent soin des biens et ressources de l'entreprise et les protègent contre la perte, les dommages et le vol.

Par exemple, nous pouvons faire un usage personnel limité et occasionnel de certains actifs comme l'ordinateur, le téléphone, le courrier électronique et internet si cela n'interfère pas avec les opérations de Sommet Education. Nous ne pouvons pas utiliser ces actifs à des fins illégales ou inappropriées, y compris les jeux de hasard, la pornographie, ou les détourner afin d'en faire profiter une entreprise ou tiers en dehors du Groupe, ou de manière contraire aux politiques ou au Code. Sommet Education peut accéder ou conserver des informations sur n'importe quel ordinateur ou système de messagerie du Groupe, lorsque la politique de Sommet Education et la loi applicable le permettent. Nous ne devons pas transférer de données ou d'informations sur un ordinateur autre que pour une utilisation dans nos opérations, et nous ne devons charger aucun logiciel sans avoir au préalable obtenu l'autorisation du département IT.

### EN PRATIQUE

«*Quels sont les actifs de Sommet Education et comment les protéger ?*»

Les actifs matériels comprennent les biens physiques, les objets, l'argent et les systèmes informatiques de Sommet Education. Les actifs immatériels comprennent notamment la propriété intellectuelle et autre information confidentielle tels que les secrets commerciaux, les brevets, les marques commerciales et les droits d'auteur, les plans stratégiques, les programmes éducatifs, les conceptions de méthode, les bases de données, les dossiers Sommet Education (y compris les dossiers des étudiants), les informations salariales et les données et rapports financiers non publiés.

Protéger les actifs de l'entreprise et par extension la propriété intellectuelle d'autres personnes associées à Sommet Education, cela veut dire ne pas faire de copies, ni revendre ou transférer des publications protégées par le droit d'auteur, y compris des logiciels, des articles, des livres, des curricula, des bases de données et de tout autre information confidentielle, sauf si nous sommes autorisés à le faire en vertu d'un contrat applicable.

*Notre manière d'utiliser des médias digitaux ne doit pas nuire à Sommet Education, à nos collègues, à nos étudiants ou à nos partenaires commerciaux...*

## LE BON REFLEXE

En cas de doute, nous ne devons pas hésiter à demander conseil au département Communication.

La réputation de Sommet Education est la responsabilité de tous. Que ce soit sur les médias sociaux ou sur d'autres canaux d'information, il est fondamental de considérer l'importance de notre visibilité en ligne sur la réputation de l'entreprise.

Les médias sociaux offrent de formidables possibilités, mais ne sont pas sans danger. Nous devons faire preuve de prudence lors de l'utilisation de tous les forums publics en ligne, y compris les blogs, les wikis, les chat rooms, les réseaux sociaux, les fichiers audios et vidéos générés par les utilisateurs ou d'autres médias sociaux. Étant donné que les médias digitaux ont tendance à brouiller la frontière entre vie privée et publique, nos comportements en ligne faits à titre personnel peuvent être soumis au présent Code de Conduite et d'Éthique.

Seules les personnes spécifiquement autorisées par le Groupe peuvent afficher du contenu au nom de Sommet Education. Ces personnes doivent toujours indiquer leur affiliation avec Sommet Education. Chaque fois que nous publions, nous devons le faire de manière honnête, professionnelle et respectueuse. Si nous ne publions pas au nom de Sommet Education, nous devons préciser que nos publications sont effectuées à titre personnel et que toutes les opinions exprimées sont les nôtres.

Nous ne devons pas publier les informations confidentielles du Groupe ni celles de nos étudiants ou partenaires commerciaux. De même, nous ne pouvons utiliser les logos, les marques de commerce, les informations protégées par le droit d'auteur et toute autre propriété intellectuelle de Sommet Education sans autorisation spécifique. Nous ne devrions jamais publier d'informations identifiables liées aux étudiants sur des sites publics.

## EN PRATIQUE

*« Notre campus organise des journées portes ouvertes. Je prends quelques photos que je partage sur LinkedIn et Facebook pour promouvoir les activités de mon école auprès de mon réseau. Est-ce compatible avec les principes énoncés dans ce Code ? »*

Promouvoir votre école est une intention louable. La manière de le faire est tout aussi importante. Êtes-vous autorisé dans le cadre de vos fonctions à représenter Sommet Education ? Si oui, avez-vous demandé l'autorisation aux personnes reconnaissables sur les photos, ceci dans une démarche de respect de leur droit à l'image ?

Une alternative peut être de relayer les publications créées par le service communication en y ajoutant un commentaire personnel toujours avec respect et professionnalisme.

## CONDUIRE ÉTHIQUEMENT NOS AFFAIRES

---



Le respect des lois locales et des règles de commerce international est un principe auquel nous sommes soumis et qui est rappelé par ce Code. Nous nous engageons à lutter contre toute forme de corruption, à éviter tout conflit d'intérêt, et à choisir des partenaires d'affaires responsables. Fiabilité et précision sont les caractéristiques fondamentales des informations financières et extra-financières que nous enregistrons et reportons.

# RESPECT DES LOIS LOCALES ET DES RÈGLES DE COMMERCE INTERNATIONAL

*Nous suivons les lois de nos pays d'implantation ET le Code de Conduite et d'Éthique...*

Sommet Education s'engage à respecter toutes les lois applicables à ses opérations, partout dans le monde. Dans certaines circonstances, la législation locale peut établir des exigences différentes de ce Code. En cas de conflit entre la loi locale et le Code, nous devons nous conformer à la loi. En cas de doute, nous devons faire preuve d'un jugement raisonnable et demander des conseils ou des éclaircissements auprès du département légal. Outre le Code et les autres politiques d'entreprise de Sommet Education, dans de nombreux cas, les politiques locales et les manuels académiques de nos établissements peuvent imposer des exigences supplémentaires à notre conduite. Nous devons suivre ces directives. S'il y a un conflit (entre le Code, les autres politiques d'entreprise ou les politiques locales), nous recommandons de suivre la norme la plus exigeante dans un principe de précaution.

## NOS ENGAGEMENTS

- Respecter tant la lettre que l'esprit des lois de tous les pays dans lesquels nous opérons
- Connaître le Code, le promulguer au sein de nos entités et respecter ses principes
- Éviter toute activité qui pourrait remettre en question l'intégrité de Sommet Education
- Demander conseil si nous ne sommes pas certains de la conduite appropriée
- Alerter si nous observons un comportement susceptible d'enfreindre la loi ou le Code

## EN PRATIQUE

*« Comment savoir si ma conduite est la bonne ? »*

Choisir le bon comportement n'est pas toujours évident. La clé est d'exercer un bon jugement. Cela signifie qu'il faut respecter l'esprit du Code et de la loi, agir correctement et de manière éthique, même lorsque la loi n'est pas spécifique. Lorsque nous sommes confrontés à une situation dans laquelle nous devons déterminer la bonne chose à faire, posons nous les questions suivantes :

- Est-ce que je respecte l'esprit et la lettre de toute loi, le Code ou toute politique applicable de Sommet Education ?
- Est-ce que je voudrais que mes actions soient rapportées dans la presse ou sur Internet ?
- Comment mes collègues, ma famille, mes amis ou mes voisins interpréteraient mes actes ?
- Mes actions pourraient-elles nuire à un individu, à Sommet Education ou à mon établissement ?

En cas de doute, la meilleure conduite est de toujours demander conseil au département légal avant d'agir.

# RESPECT DES LOIS LOCALES ET DES RÈGLES DE COMMERCE INTERNATIONAL

## Commerce international et mesures anti-boycott

*Nous faisons preuve de prudence dans nos transactions internationales et respectons toutes les règles commerciales applicables...*

### RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Vous avez une question ou un doute sur les dispositions légales d'un pays ? Rendez-vous dans la section « Legal » pour plus d'informations et/ou n'hésitez pas à contacter le département légal.

De nombreux pays imposent périodiquement des restrictions sur les exportations et autres transactions avec certains pays, personnes ou groupes, souvent parce qu'ils sont soupçonnés d'appuyer le terrorisme, le trafic de stupéfiants ou d'autres crimes. Les lois sur l'exportation peuvent contrôler le commerce de produits, technologies ou services susceptibles d'être utilisés à des fins militaires. Les lois limitent également les voyages à destination ou en provenance d'un pays sanctionné, les importations ou exportations, les nouveaux investissements et autres transactions connexes.

Ces lois sont complexes et sujettes à de fréquents changements. Ceux d'entre nous dont le travail implique le transfert de produits, de technologies ou de services d'un pays à l'autre, ou qui recrutent des étudiants résidant dans d'autres pays, doivent consulter le département légal afin de garantir le respect des lois, des règles en vigueur ou de toute restriction qui pourrait s'appliquer.

### EN PRATIQUE

*« Le pays où est basé un fournisseur de longue date est soudainement sanctionné par un embargo. Est-ce que nous maintenons notre relation commerciale ? »*

Sommet Education respecte strictement les sanctions commerciales et financières. Vous devez toujours demander l'évaluation et l'approbation du département légal et de la conformité avant de nouer ou de maintenir une relation commerciale avec un partenaire dans un pays soumis à des restrictions.

# CONFORMITÉ AUX LOIS SUR LA CONCURRENCE

*Nous livrons une concurrence vigoureuse mais équitable. Nous promovons une concurrence loyale et respectons toutes les lois anti-monopoles et sur la concurrence...*

## LE BON REFLEXE

Si nous estimons nécessaire de rencontrer un concurrent, nous devons obtenir l'approbation préalable du département légal. Le contenu de toute réunion avec un concurrent doit être entièrement documenté. En cas de doute sur la légalité d'une action ou d'un arrangement particulier, consultez le département légal.

Les lois sur la concurrence (aussi appelées "anti-trust") sont conçues pour protéger les consommateurs et les concurrents contre les pratiques déloyales et pour promouvoir et préserver une saine concurrence. Notre politique est de livrer une concurrence vigoureuse et éthique tout en nous conformant aux lois applicables en matière de concurrence et d'entente dans nos pays d'implantation. En règle générale, des lois anti-monopoles interdisent les accords ou les actions « restrictifs pour le commerce ». Nous devrions tous connaître et respecter les principes généraux des lois sur la concurrence applicables localement.

Voici les principales actions sanctionnées, illustrées par un exemple:

- **La fixation des prix** : Sommet Education et une autre entreprise ne peuvent pas s'entendre pour fixer un prix d'un type particulier d'offre de cours
- **La limite d'approvisionnement** : Sommet Education et une autre entreprise ne peuvent pas s'entendre pour offrir uniquement certains cours ou programmes et ne pas en proposer d'autres
- **La répartition des affaires** : Sommet Education ne peut pas convenir avec une autre entreprise de ne recruter que dans une région géographique donnée en échange de l'accord de cette université pour se concentrer sur une autre région
- **Le boycott** : Sommet Education ne peut s'entendre avec ses concurrents pour refuser de vendre ou d'acheter des produits à des tiers. De plus, Sommet Education ne peut empêcher un étudiant d'acheter ou d'utiliser des produits ou services autres que ceux de Sommet Education

## EN PRATIQUE

*« Mon voisin travaille pour l'un de nos concurrents. Pouvons-nous discuter de la manière dont son entreprise commercialise et traite les prestations liées aux activités pédagogiques ? »*

Vous devriez toujours éviter les conversations avec un concurrent qui pourraient être considérées comme une infraction au secret professionnel ou une entente illicite. Le partage d'informations commerciales concernant l'activité, la stratégie d'entreprise, les coûts, la part de marché, la répartition des territoires, les revenus, les conditions générales de nos fournisseurs, les offres de produits ou de services, les offres de tout contrat ou programme, la sélection et la rétention d'étudiants, ou les méthodes de distribution et de marketing peut créer un risque d'entente illicite pour Sommet Education, ceci est donc formellement proscrit.



*Nous n'offrons ni n'acceptons de pot-de-vin, avantage de toute sorte, ou commission occulte. Nous nous conformons à toutes les lois interdisant la corruption de fonctionnaires et de personnes du secteur privé...*

## RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Retrouvez dans la page « Corporate Social Responsibility » ou « Legal » les documents complémentaires à ce Code, notamment le Code de Conduite & d'Éthique Fournisseurs (uniquement en anglais).

## RENDEZ-VOUS SUR STANDUP

Retrouvez ce sujet dans notre programme « stand<sup>UP</sup> »

## LE BON REFLEXE

S'il y avait quelque doute que ce soit quant à la nature d'un paiement, nous devons consulter notre manager ou le département légal.

Nous appliquons une politique de tolérance zéro en ce qui concerne l'acceptation d'un avantage de toute sorte ou d'un paiement de facilitation (communément appelé « pot-de-vin »).

Nous devons nous conformer pleinement à toutes les lois anti-corruption applicables à nos opérations, ainsi qu'à la politique anti-corruption de Sommet Education et à toutes les directives et procédures anti-corruption pouvant s'appliquer à nos opérations locales. Les sanctions pour violation des lois anti-corruption peuvent être sévères, jusqu'à de très lourdes amendes et des peines d'emprisonnement.

Par moment, nous pourrions être tentés de payer un pot-de-vin parce que cela paraîtrait être le moyen le plus simple d'arriver à nos fins. De même, dans plusieurs endroits du monde, le paiement de pot-de-vin est une pratique courante et peut même sembler banal. Pour Sommet Education, rien n'excuse de verser un pot-de-vin ou de s'engager dans toute forme de corruption. Nous ne payons jamais de pot-de-vin, même si cela doit signifier une perte d'argent ou un retard de projet.

De plus, Sommet Education ne peut faire indirectement, par le biais de tiers, ce qui n'est pas permis directement. Nous ne devons pas permettre à des tiers tels que des agents ou des consultants de verser des pots-de-vin, avantages ou autres paiements indus pour le compte de Sommet Education. Nous devons suivre les procédures de diligence raisonnable du Groupe avant de retenir les services de tiers et surveiller leurs activités, afin de nous assurer que seuls les tiers qui se comportent de manière éthique agissent en notre nom.

## NOS ENGAGEMENTS

- Toujours être conscient du but du paiement et du fait que le montant demandé est proportionné aux biens ou aux services fournis
- Demander systématiquement une facture ou un reçu qui détaille le motif du paiement
- Proscrire tout paiement de facilitation et informer le département légal si une telle demande survient
- Faire savoir à nos partenaires commerciaux que Sommet Education applique une interdiction totale des paiements de facilitation

## EN PRATIQUE

*« Les pots-de-vin peuvent être effectués dans des buts différents, pouvez-vous m'en citer quelques exemples ? »*

- Obtenir un traitement fiscal ou douanier avantageux
- Obtenir des permis ou des approbations réglementaires
- Contourner les lois applicables à l'entreprise
- Influencer l'attribution d'un contrat ou d'une autre transaction commerciale

Un pot-de-vin inclut le paiement d'une somme d'argent mais également tout ce qui a de la valeur pour le destinataire. Par exemple, des cadeaux, des repas, des divertissements, des opportunités d'affaires, des bourses, des offres d'emploi et même des dons de bienfaisance peuvent constituer des pots-de-vin s'ils sont offerts dans un but inapproprié. Il n'y a pas de seuil monétaire ; un paiement de n'importe quel montant pourrait être un pot-de-vin.

## Cadeaux, repas et divertissements

*Nous pouvons offrir et recevoir des cadeaux, repas et divertissements, mais nous ne le faisons uniquement dans le respect des lois et des politiques applicables et sans donner l'impression d'influencer la prise de décision...*

### RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Retrouvez dans la page « Corporate Social Responsibility » ou « Legal » la Directive sur les cadeaux, repas, divertissements et autres courtoisies commerciales (uniquement en anglais) qui contient plus de détails sur le sujet, notamment la valeur des cadeaux et des repas qui peuvent être payés et/ou acceptés et la méthode pour déclarer les valeurs reçues ou offertes.

Les cadeaux, les repas, les divertissements, les voyages organisés et autres marques de courtoisie sont souvent utilisés pour renforcer les relations, mais nous ne devons jamais offrir ou accepter de tels cadeaux dans des circonstances où ils pourraient influencer ou sembler affecter la prise de décision.

En règle générale, les courtoisies commerciales accordées ou reçues de fournisseurs, d'étudiants ou d'autres personnes en dehors de Sommet Education, doivent être liées à un objectif légitime (un motif commercial clair et non pas uniquement aux destinataires ou à la jouissance personnelle de leurs proches) et données ou reçues sans attendre de décision favorable ni d'avantage indu.

Nous ne devons:

- Offrir ou accepter de marque d'hospitalité professionnelle que lorsqu'elles sont raisonnables, peu fréquentes et d'un montant modeste, ainsi que conforme à la législation, aux coutumes et aux pratiques locales
- Jamais donner ou recevoir de cadeaux en espèces ou des équivalents (e.g. carte cadeau) en lien avec une activité de Sommet Education
- Jamais fournir aux représentants gouvernementaux, ou aux personnes du secteur privé, des cadeaux, des repas, des divertissements ou des voyages organisés afin d'obtenir ou de conserver toute sorte d'avantage déraisonnable

### EN PRATIQUE

*« Je suis en train de sélectionner un fournisseur pour un projet important et un représentant commercial de l'un des fournisseurs qui soumissionne pour le projet souhaite m'inviter à manger en soirée pour discuter de la proposition. Est-ce que je peux le laisser payer pour ce repas ? »*

Non. Une invitation en soirée induit un cadre récréatif fort et créerait l'apparence d'une influence indu. Les repas à prix modique sont généralement acceptables, sauf dans des circonstances que vous avez sollicitées, par exemple lorsque vous sélectionnez activement un fournisseur.

# CONFLITS D'INTÉRÊTS

---

*Nous défendons les meilleurs intérêts de l'entreprise et évitons toute situation dans laquelle nos intérêts personnels sont, ou apparaissent, en conflit, avec ceux de Sommet Education ou dans laquelle notre capacité à prendre des décisions au nom de Sommet Education est influencée...*

## LE BON REFLEXE

Les conflits d'intérêts peuvent prendre plusieurs formes. Nous avons détaillé 2 situations courantes (intérêts financiers et autres activités extérieures) dans les pages suivantes. Le Code ne peut pas traiter toutes les situations de conflit d'intérêts potentielles, nous devons donc faire preuve de discernement et demander conseil en cas de doute au département légal.

Un conflit d'intérêts survient lorsque nos activités et relations personnelles interfèrent, ou peuvent sembler interférer, avec notre capacité à agir dans le meilleur intérêt de Sommet Education ou dans le respect des réglementations applicables.

Cela inclut toute activité pouvant amener les autres à douter de notre intégrité ou entrant en concurrence avec les intérêts de Sommet Education. S'il existe un risque qu'une situation soit perçue comme un conflit d'intérêts, nous devons la signaler à notre hiérarchie ou au département légal et prendre les mesures nécessaires pour la résoudre.

Les situations de conflit d'intérêts courantes incluent:

- Avoir un intérêt ou une participation financière dans une entreprise qui fait affaire avec Sommet Education
- Recevoir une compensation ou d'autres avantages d'une entreprise en affaire avec le Groupe
- Détenir un deuxième emploi qui nuit à notre capacité à faire notre travail
- Etablir une relation commerciale avec un fournisseur géré ou détenu par un membre de votre famille ou un ami proche

De plus, certains d'entre nous ont des parents ou des amis qui ont des relations d'affaires avec Sommet Education, nos fournisseurs ou des concurrents. Nous devons divulguer tous nos liens d'intérêt au regard du principe de précaution afin de mieux gérer les circonstances susceptibles de donner l'apparence ou se transformer en un conflit d'intérêts.

## Intérêts Financiers

*Nous évitons les investissements, placements ou intérêts financiers qui pourraient nuire ou sembler nuire à notre capacité de prendre des décisions dans le meilleur intérêt de Sommet Education...*

Nous ne devons pas :

- Détenir un intérêt financier chez un fournisseur ou un agent de Sommet Education si nous traitons avec eux pour le compte de Sommet Education
- Profiter de toute opportunité, y compris l'acquisition d'un intérêt dans des biens tels que des biens immobiliers ou d'autres droits, dans lesquels Sommet Education a ou pourrait avoir un intérêt légitime
- Détourner à notre propre avantage, une opportunité dans laquelle Sommet Education a un intérêt démontré

### EN PRATIQUE

*«Je dois choisir un nouveau prestataire pour fournir certains services technologiques sur le campus. Mon cousin est propriétaire d'une entreprise de technologie qui, je le sais, fera du bon travail et nous en donnera un bon prix. Puis-je engager l'entreprise de mon cousin ?»*

Vous ne devriez pas être impliqué dans le processus de sélection, car il pourrait sembler aux autres que vous favorisez votre cousin plutôt que de prendre une décision objective. Un marché doit être octroyé en suivant la mise en consultation auprès de 2 ou 3 fournisseurs.

Vous devez informer votre responsable de votre conflit d'intérêts potentiel et vous retirer du processus de prise de décision. D'autres peuvent prendre la décision de sélection et si l'entreprise de votre cousin offre un bon service à un bon prix, il sera sérieusement pris en compte.

## Autres activités extérieures

*Si nous exerçons une activité en dehors de l'entreprise, nous nous assurons que ces autres responsabilités ne nuisent pas à notre capacité à accomplir notre travail dans le meilleur intérêt de Sommet Education...*

Nous ne devons pas :

- Être employé par un fournisseur ou un agent de Sommet Education, ni recevoir une rémunération de ceux-ci, si nous traitons avec eux au nom de Sommet Education.
- Être employé par un concurrent de Sommet Education ou recevoir par celui-ci une rémunération. La seule exception concerne les professeurs à temps partiel qui enseignent dans d'autres écoles, à la condition d'en informer par écrit le département RH.
- Être dirigeant ou administrateur d'une société à but lucratif ou d'un établissement d'enseignement supérieur autre que Sommet Education sans avoir au préalable obtenu l'approbation du département RH. L'approbation n'est pas nécessaire s'il s'agit d'une entreprise familiale ou d'un organisme professionnel à but non lucratif, communautaire ou caritatif, sauf si l'entreprise ou l'organisation est un fournisseur, concurrent ou agent de Sommet Education. Les professeurs à temps partiel n'ont besoin d'obtenir l'approbation que pour occuper le poste de dirigeant ou de directeur d'un établissement d'enseignement supérieur.

### EN PRATIQUE

*«Je suis comptable et l'un des agents avec qui j'interagis à l'occasion m'a demandé de faire un travail de comptabilité à temps partiel pour lui le soir et le week-end. Je voudrais gagner un revenu complémentaire. Puis-je accepter l'offre d'emploi ?»*

—  
Non. Accepter un emploi auprès d'un agent avec lequel vous interagissez pour le compte de Sommet Education pourrait donner l'impression que l'agent tente d'influencer votre prise de décision au nom de Sommet Education.

*Nous tissons des relations de confiance et dans la durée avec nos partenaires responsables...*

## RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Retrouvez le Code de Conduite et d'Éthiques Fournisseurs (disponible uniquement en anglais) dans la page « Corporate Social Responsibility » ou « Legal ».

Les relations commerciales avec nos partenaires sont essentielles au succès à long terme de Sommet Education. Elles sont fondées sur les principes d'impartialité, d'intégrité, de loyauté et de bonne foi.

## NOS ENGAGEMENTS

- Intégrer des critères éthiques, sociaux et environnementaux dans la sélection de nos partenaires clés
- Faire preuve de transparence et d'objectivité dans le cadre de procédures d'appels d'offre et de sélection des partenaires commerciaux
- Respecter l'ensemble des législations et réglementations en vigueur pour l'ensemble des marchés
- S'assurer du respect par les partenaires de la législation applicable et les règles du Code de Conduite et d'Éthique Fournisseurs
- Suivre les procédures internes avant de formaliser un engagement avec un partenaire commercial
- Respecter les engagements pris dans le cadre des relations avec nos partenaires commerciaux et fournisseurs

## EN PRATIQUE

*« J'ai sélectionné un nouveau fournisseur clé et m'apprête à contractualiser notre relation d'affaires. Que dois-je faire pour l'engager dans notre démarche ? »*

Si cela n'a pas déjà été fait dans le processus de sélection, lui transmettre le Code de Conduite & d'Éthique Fournisseurs, initier un dialogue et répondre à ses questions. Poser comme condition nécessaire à la signature du contrat d'affaire, l'acceptation des principes du Code par écrit (retour signé du document).

## FIABILITÉ ET PRÉCISION DES INFORMATIONS ENREGISTRÉES ET REPORTÉES

---

*Nous nous assurons que toutes les informations financières, comptables et extra-financières de Sommet Education sont exactes et complètes...*

L'exactitude de nos comptes, états financiers et reporting extra-financier est essentielle pour nous rendre digne de confiance. Ces enregistrements sont nécessaires à notre prise de décision interne et constituent la base de nos rapports aux investisseurs, agences gouvernementales et autres parties prenantes.

### NOS ENGAGEMENTS

- Assurer que tous les enregistrements de Sommet Education, les comptes et états financiers, mais également tous les enregistrements électroniques ou écrits, tels que les notes des étudiants, les registres de présence, les notes de frais et les feuilles de temps, reflètent avec exactitude la réalité de l'exercice
- Garantir l'intégrité des documents et données
- Enregistrer toutes les transactions financières dans le compte, le département et la période comptable appropriés
- Appliquer tous les contrôles financiers internes
- Soumettre toute préoccupation concernant l'exactitude de nos dossiers à son manager ou par un autre canal approprié (cf. Section Modalités de mise en œuvre)

### EN PRATIQUE

*«J'ai dépassé le budget alloué aux dépenses de marketing, mais si je retarde la transmission de certaines factures des fournisseurs à l'année suivante, je peux couvrir une partie de l'excédent. Est-ce que cela est acceptable?»*

Non. Nous devons toujours enregistrer les dépenses dans la période comptable au cours de laquelle elles ont été engagées.



## MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

Le Code de Conduite et d'Éthique est remis à tout nouveau salarié et fait partie de la relation contractuelle. Nous avons tous l'obligation de maintenir la réputation de Sommet Education en matière de conduite éthique et de continuer à gagner et entretenir la confiance de toutes les parties prenantes touchées par nos activités. Nous prenons les mesures pour prévenir les infractions aux lois et au présent Code.

Nous respectons ceux qui signalent des infractions ou dysfonctionnement. Toute mesure de représailles contre une personne qui soulève honnêtement une affaire ou participe à une enquête constitue une infraction au Code. Si nous pensons que quelqu'un a fait l'objet de représailles, nous devons signaler le problème.

Cette section précise les modalités de mise en œuvre du Code, notamment sa gouvernance et les mesures pour traiter les infractions potentielles.



# LE LANCEMENT D'ALERTE

## RENDEZ-VOUS SUR STANDUP

Retrouvez ce sujet  
dans notre programme  
«stand<sup>up</sup>»

L'ensemble du dispositif mis en place par Sommet Education par ce Code est le garant d'un cadre sain et éthique.

Néanmoins, lorsque les mesures préventives n'ont pas joué leur rôle et qu'un dysfonctionnement se produit, il importe que celui-ci soit :

- détecté puis analysé aussi rapidement que possible
- porté à la connaissance des responsables, au niveau le mieux adapté
- suivi et corrigé, et que ces causes soient éliminées

La connaissance des cas de dysfonctionnements par le processus de lancement d'alerte (décrit ci-après) permet de prendre la mesure, au plus haut niveau du Groupe, de l'exposition de Sommet Education au risque de non-conformité afin d'engager les mesures correctives appropriées.

Exemples de faits pouvant déclencher une alerte:

- des faits ou situations de corruption, de conflits d'intérêts
- un abus de biens sociaux, des détournements de fonds
- des faits de harcèlement moral ou sexuel ou de discrimination (atteinte à l'intégrité personnelle)
- des agissements susceptibles de faire courir un risque majeur ou un préjudice grave en termes de santé, d'environnement ou de sécurité

## LA LETTRE ANONYME, UNE IDÉE CONTREPRODUCTIVE !



Nous sommes conscient que déclencher une alerte peut demander beaucoup de courage selon la situation. Pour cette raison, Sommet Education a à cœur de garantir une complète confidentialité à chaque déclencheur d'alerte.

Néanmoins, pour les besoins de l'investigation et afin que la démarche soit constructive, il est impératif que l'alerte se fasse par le canal officiel. Par conséquent, aucune attention ne sera portée à une lettre anonyme qui ne permet pas d'adresser le problème et ni d'en assurer un suivi.

## Les étapes du processus de lancement d'alerte

### RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Retrouvez le formulaire de rapport d'information et le nom des différents interlocuteurs dans la page « Corporate Social Responsibility ».

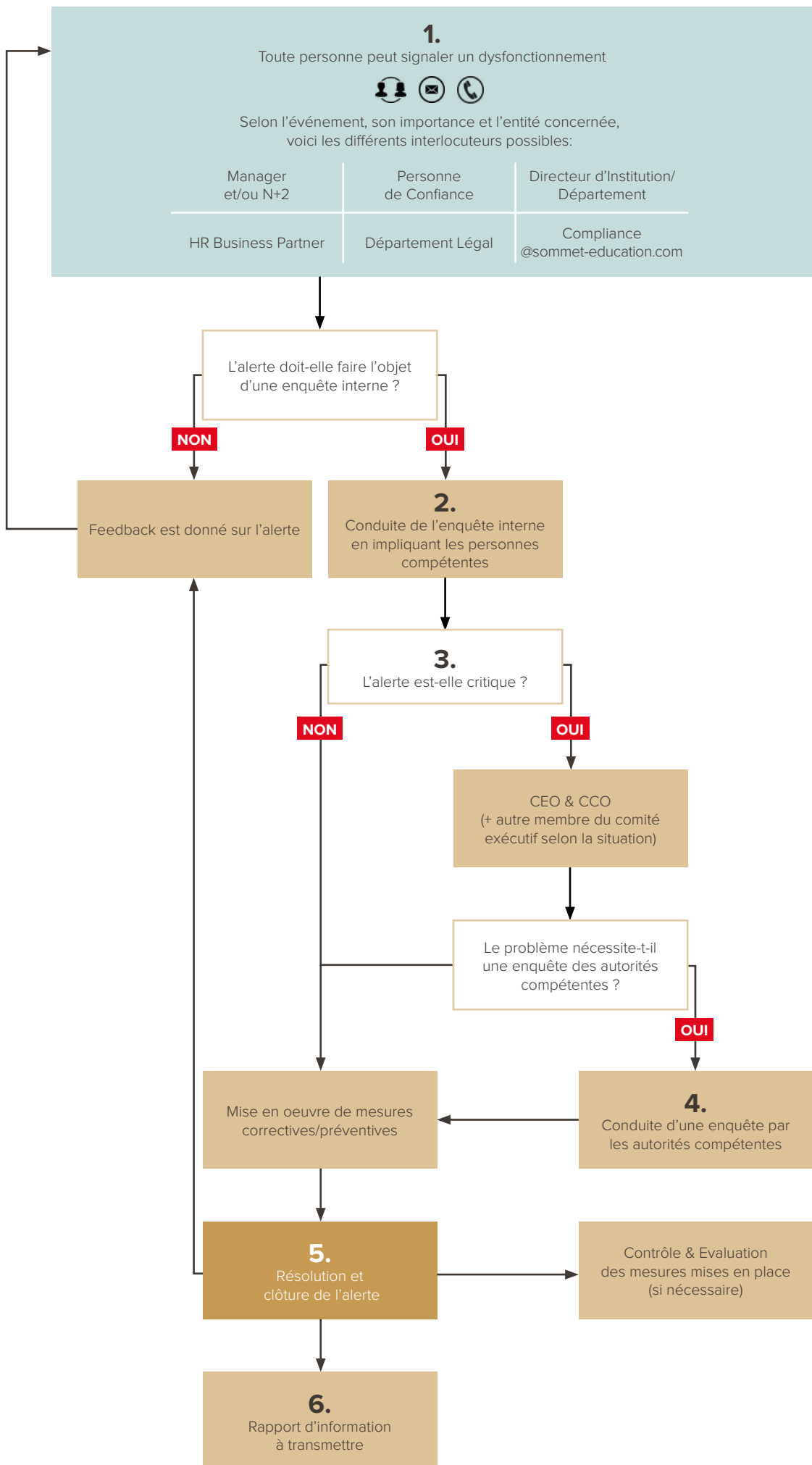
### RENDEZ-VOUS SUR STANDUP

Retrouvez ce sujet dans notre programme « stand<sup>up</sup> ».

Comme précisé dans le schéma de la page suivante, le processus de lancement d'alerte s'organise en 6 étapes :

- 1. Alerte :** toute personne peut signaler un dysfonctionnement ou une infraction au Code par le biais des différents interlocuteurs cités dans le schéma.
- 2. Enquête interne :** selon la nature de l'alerte, une équipe impliquant les personnes compétentes est constituée pour mener cette enquête. Ses membres sont tenus au respect de la confidentialité des informations échangées.
- 3. Criticité de l'alerte :** cette étape se fait dans un délai raisonnable et permet d'évaluer s'il s'agit d'une situation pouvant porter atteinte aux intérêts de Sommet Education. Si tel était le cas, l'alerte est jugée critique et le Chief Executive Officer (CEO) et Chief Compliance Officer (CCO) doivent être informés immédiatement.
- 4. Enquête des autorités compétentes :** selon la décision du Chief Executive Officer (CEO) et Chief Compliance Officer (CCO), les autorités compétentes sont informées afin de conduire une enquête approfondie.
- 5. Résolution et clôture de l'alerte :** les mesures correctives/préventives identifiées sont mises en place par le management ce qui entraîne la clôture de l'alerte. Si nécessaire, un contrôle régulier de ces mesures est mis en place.
- 6. Rapport d'information :** toute alerte clôturée doit être partagée par le biais du formulaire de rapport d'information et envoyée à [compliance@sommet-education.com](mailto:compliance@sommet-education.com). L'équipe du comité exécutif reçoit un résumé anonyme de l'ensemble des rapports d'information à l'occasion d'une réunion semestrielle dédiée au sujet.





# LA GOUVERNANCE DU CODE EN 5 QUESTIONS

## RENDEZ-VOUS SUR MYPLACE

Retrouvez le nom et coordonnées des différents interlocuteurs dans la page « Corporate Social Responsibility »

### Qui est responsable de la mise en application du Code ?

Le Code de Conduite et d’Ethique couvrant à la fois des sujets de conformité et de ressources humaines, il est de la co-responsabilité du Chief Compliance Officer (CCO) et du Chief People Officer (CPO).

### Que faire si je suis témoin ou j’ai connaissance d’une infraction au Code ?

En parler avec l’un des interlocuteurs identifiés dans le processus d’alerte.

Pour information, l’adresse [compliance@sommet-education.com](mailto:compliance@sommet-education.com) est un canal sécurisé à la disposition de tout collaborateur souhaitant remonter une infraction au Code. Cette adresse est uniquement consultable par le Chief Executive Officer (CEO) et le Chief Compliance Officer (CCO) de Sommet Education qui selon la nature de l’alerte, prennent les mesures décrites dans le schéma de la page précédente.

### Que faire si mon manager me demande de commettre une infraction au Code ?

Dans aucun cas vous ne devez commettre une infraction au Code. Parlez-en à votre manager: vous avez peut-être mal compris ce qu’on vous demandait de faire ou votre responsable a peut-être oublié des faits ou circonstances pertinents. Si cela ne devait pas résoudre le problème ou si vous ne vous sentez pas à l’aise d’en parler avec votre responsable, adressez-vous à l’un des interlocuteurs identifiés dans le processus d’alerte.

Que votre responsable vous demande de faire quelque chose en infraction au Code ne constituera pas une défense contre une action disciplinaire si vous enfreignez le Code.

### Quelles sont les sanctions en cas d’infraction ?

Le respect du Code de Conduite et d’Ethique est une obligation contractuelle de chaque collaborateur de Sommet Education. Une infraction au Code entraîne des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu’au licenciement et selon la gravité de l’infraction jusqu’à une poursuite pénale.

### Comment me tenir informé des mises à jour du Code ?

La dernière version à jour du Code est disponible sur MyPlace. De plus, et afin d’approfondir certains sujets, un programme d’information, de sensibilisation et de formation, baptisé « **stand<sup>UP</sup>** », sera progressivement développé et disponible sur [MyHRCorner](#).

# INDEX

---

|          |                                 |   |
|----------|---------------------------------|---|
| <b>A</b> | <b>Ambition</b>                 | 4, 6, 8, 10, 13, 14, 15   |
| <b>C</b> | <b>Cadeau(x)</b>                | 33, 34  |
|          | <b>Client(s)</b>                | 7, 10, 13, 14, 23   |
|          | <b>Communication</b>            | 28  |
|          | <b>Compétence(s)</b>            | 16, 17, 18  |
|          | <b>Comportement(s)</b>          | 3, 6, 8, 11, 12, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 30                                 |
|          | <b>Concurrence</b>              | 32, 35  |
|          | <b>Conduite</b>                 | 5, 23, 24, 25, 27, 30, 40, 43   |
|          | <b>Confiance</b>                | 7, 10, 12, 13, 38, 39, 40   |
|          | <b>Confidentialité</b>          | 23, 26, 27, 28, 41, 42  |
|          | <b>Conflit(s) d'intérêts</b>    | 29, 35, 36, 37, 41  |
|          | <b>Corruption</b>               | 29, 33, 34, 41  |
|          | <b>Culture d'Entreprise</b>     | 3, 4, 7, 8, 9, 13, 16, 17, 18, 22   |
| <b>D</b> | <b>Dialogue</b>                 | 13, 17, 38  |
|          | <b>Discrimination(s)</b>        | 21, 22, 41  |
|          | <b>Diversité</b>                | 6, 10, 11, 15, 16, 22, 23   |
|          | <b>Donnée</b>                   | 3, 14, 20, 26, 27, 39   |
| <b>E</b> | <b>Engagement(s)</b>            | 5, 6, 13, 14, 16, 17, 21, 22, 30, 33, 38, 39                                |
|          | <b>Environnement</b>            | 7, 11, 13, 19, 21, 22, 24, 38, 41   |
|          | <b>Étudiant-e(s)</b>            | 6, 7, 13, 19, 25, 27, 28, 31, 32, 34, 39                                    |
| <b>F</b> | <b>Formation(s)</b>             | 4, 18, 20, 21, 22, 44   |
|          | <b>Fournisseur(s)</b>           | 23, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39                                      |
| <b>H</b> | <b>Harcèlement</b>              | 15, 21, 23, 24, 41  |
| <b>I</b> | <b>Intérêt Financier</b>        | 36  |
|          | <b>Intégrité</b>                | 3, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 30, 35, 38, 39, 41                               |
| <b>P</b> | <b>Partenaire(s)</b>            | 6, 12, 13, 14, 21, 23, 28, 29, 31, 33, 38                                   |
|          | <b>Partie(s) prenante(s)</b>    | 5, 6, 7, 13, 14, 23, 39, 40   |
|          | <b>Performance(s)</b>           | 17, 18, 20, 21, 22  |
|          | <b>Planète</b>                  | 6, 13, 14   |
|          | <b>Prestataire(s)</b>           | 36  |
|          | <b>Propriété intellectuelle</b> | 27, 28  |
|          | <b>Protection</b>               | 21, 22, 23, 24, 25, 27  |
| <b>R</b> | <b>Respect(er)</b>              | 3, 5, 6, 10, 12, 13, 15, 16, 21, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 38, 40, 42, 44 |
|          | <b>Responsabilité(s)</b>        | 7, 17, 18, 19, 28, 37, 44   |
| <b>S</b> | <b>Sanction(s)</b>              | 23, 31, 32, 33, 44  |
|          | <b>Santé</b>                    | 21, 23, 25, 41  |
|          | <b>Sécurité</b>                 | 25, 41  |
|          | <b>Systeme d'information</b>    | 20  |
|          | <b>stand<sup>up</sup></b>       | 4, 22, 23, 24, 27, 33, 41, 42, 44   |
| <b>T</b> | <b>Talent</b>                   | 6, 8, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20  |
|          | <b>Transparence</b>             | 38  |
| <b>V</b> | <b>Valeur(s)</b>                | 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 22  |

