

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le Progrès
Année 2015



ERAMEDIC

Engagement du Président Directeur Général

Casablanca, le 30 Décembre 2015

Au nom de l'entreprise **ERAMEDIC** et de tous ses collaborateurs, je tiens à vous assurer de mon engagement à soutenir et à promouvoir les **dix principes universels du Pacte Mondial** relatifs aux Droits de l'Homme, aux normes et droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption, auxquels **ERAMEDIC** adhère depuis 2006.

Je suis très heureux de vous présenter ci-après nos principales actions réalisées en 2015.

J'entends dans le futur poursuivre ma démarche en faveur de la responsabilité sociale et du développement durable comme un projet majeur pour mon entreprise.

Mohammed Karim HAJ-RIFFI
Président Directeur Général





Présentation brève d'ERAMEDIC

ERAMEDIC, société anonyme créée en 1976, est spécialisée dans l'ingénierie hospitalière, la distribution et la maintenance de matériel médical, scientifique et de laboratoire.

Ses clients sont principalement les opérateurs qui interviennent dans le domaine de la santé : Ministère de la Santé, centres hospitaliers universitaires, hôpitaux, cliniques, cabinets médicaux, laboratoires pharmaceutiques, de recherche et de contrôle, ...

ERAMEDIC se distingue sur le marché des dispositifs médicaux au Maroc car elle a su, au fil de son expérience, capitaliser sur une équipe compétente, des produits de qualité et des services irréprochables pour imposer une image forte qui lui permet d'améliorer sans cesse sa pénétration du marché.

ERAMEDIC a décidé de s'engager de manière officielle dans une politique de responsabilité sociale et de développement durable en **2006**, cette position s'inscrivant dans la logique d'une longue culture de qualité des relations sociales et de prise en compte environnementale.

ERAMEDIC s'est ainsi fixée une **mission** et a clairement défini ses **valeurs** et ses **objectifs**.

La mission d'ERAMEDIC :

Diffuser les techniques biomédicales afin de contribuer au développement de l'hygiène hospitalière et à l'amélioration de la qualité des soins au Maroc.

Les valeurs d'ERAMEDIC :

Intrapreneuriat - Coopération et esprit d'équipe - Engagement - Transparence.

Les objectifs d'ERAMEDIC :

- La satisfaction et la fidélisation de ses clients
- Le maintien de l'entreprise dans une stratégie de croissance rentable
- La diversification du portefeuille d'activités dans une logique d'offre globale
- Le développement et l'épanouissement de ses ressources humaines
- L'amélioration de la communication et de l'image de marque
- La promotion des principes du développement durable et de la responsabilité sociale de l'entreprise.

ERAMEDIC est certifiée ISO 9001 version 2008, norme internationale qui garantit la qualité de ses méthodes de travail et de ses processus.

ERAMEDIC a le Label de "Responsabilité Sociale de l'Entreprise" de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) qui atteste de sa mise en pratique des principes de la **Charte de Responsabilité Sociale de la CGEM** qui sont les suivants :

1. Respect des Droits de l'Homme
 2. Amélioration en continu des conditions d'emploi et de travail et des relations professionnelles
 3. Protection de l'environnement
 4. Prévention de la corruption
 5. Respect des règles de la saine concurrence
 6. Renforcement de la transparence du gouvernement d'entreprise
 7. Respect des intérêts des clients et des consommateurs
 8. Promotion de la responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants
 9. Développement de l'engagement sociétal.
-



Description des principales actions réalisées

La présente **Communication sur le Progrès** expose les actions accomplies par **ERAMEDIC** dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale et développement durable.

Droits de l'Homme

Principe	Objectif	Taux de réalisation*	Observations
1 : Promouvoir et respecter la protection des droits de l'Homme	Améliorer les compétences et l'employabilité des salariés et favoriser la formation et le perfectionnement professionnel	100%	<p>– Dans son Code de Conduite, ERAMEDIC déclare adhérer à l'Organisation Internationale du Travail qui intègre un engagement en faveur de l'employabilité, la formation et le perfectionnement professionnel des collaborateurs.</p> <p>– Une ingénierie de la formation est effectuée annuellement à partir de la consolidation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'état des lieux des besoins de l'entreprise pour répondre à ses orientations stratégiques • les besoins individuels exprimés lors de l'entretien annuel d'évaluation • le recueil des besoins exprimés dans les fiches d'expression des besoins de formation. <p>– Chaque action de formation dispensée est systématiquement évaluée à chaud par tous les bénéficiaires et plus tard à froid (efficacité de la formation) par les managers. De même, lors de l'entretien annuel d'évaluation, un espace est réservé pour recueillir l'appréciation du manager et de la personne évaluée sur les formations reçues au cours de l'année et celles à prévoir.</p> <p>– Le reporting des Ressources Humaines intègre des indicateurs de formation dont les objectifs ont été pleinement atteints en 2015 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de réalisation des formations planifiées : 100% • Taux d'efficacité des formations (évaluation à froid) : 100% <p>– Le dernier plan de formation réalisé a concerné 65% de l'effectif global.</p> <p>– L'enquête de satisfaction des collaborateurs menée en 2015 a montré que 66% d'entre eux sont satisfaits du dispositif et de l'offre de formation.</p>
	Prévention du recours abusif aux contrats atypiques ou précaires	100%	<p>– ERAMEDIC favorise l'emploi durable par le recours exclusif aux contrats à durée indéterminée : 100% des salariés sont en Contrat à Durée Indéterminée.</p>

* Taux de réalisation attendu : 100 %



Droits de l'Homme

Principe	Objectif	Taux de réalisation*	Observations
2 : Ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme	Respecter strictement les obligations légales et les délais relatifs à la déclaration de tous les salariés aux organismes de sécurité et de protection sociale.	100%	<p>–ERAMEDIC affiche la Charte de Responsabilité Sociale de l'Entreprise de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) dans ses locaux qui souligne le « respect des obligations légales et des délais relatifs à la déclaration de tous les salariés aux organismes de sécurité et de protection sociale ».</p> <p>–L'entreprise assure un niveau de protection sociale à l'ensemble des collaborateurs au-delà du minimum légal et au-dessus des standards observés dans les entreprises marocaines : assurance (mutuelle) et Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites (CIMR).</p> <p>–De plus, une amicale des employés a été créée pour les salariés en difficulté (opération médicale, aide à la scolarité, décès, etc.). Elle est financée par l'entreprise à hauteur de 0.5 % du chiffre d'affaires et gérée par les salariés de façon autonome.</p> <p>–Cette amicale des employés a durant l'année 2015 réalisé 9 actions sociales en faveur du personnel pour un montant de 108.463 Dirhams.</p>
	Assurer à tous les collaborateurs des conditions d'hygiène et de sécurité au moins conformes à la législation en vigueur et, dans tous les cas, des infrastructures sanitaires décentes.	100%	<p>–Dans son Code de Conduite, ERAMEDIC s'engage à : « fournir un environnement de travail sûr et sain à tous ses collaborateurs qui, quant à eux, doivent adopter une attitude active et positive vis-à-vis de l'environnement, de la santé et de la sécurité. L'identification, l'évaluation et l'élimination de ces risques est le devoir, d'abord des dirigeants, mais aussi de tous les collaborateurs ».</p> <p>–L'observation des conditions d'hygiène et de sécurité est conforme vis-à-vis des obligations réglementaires en matière de santé et sécurité:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les dispositifs anti-incendie (détecteurs de fumée, extincteurs) sont installés en quantité suffisante et vérifiés régulièrement. • La signalisation des sorties de secours est visible. • Le plan d'évacuation est affiché dans les locaux. • Des actions de formation au secourisme ont été déployées pour le personnel <p>–L'enquête de satisfaction du personnel réalisée en 2015 a fait ressortir un taux de satisfaction de 71% concernant l'environnement de travail (état des locaux et matériel, sécurité et hygiène)</p>
	Promouvoir la responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants	100%	<p>–Dans son Code de Conduite, ERAMEDIC déclare mettre « en place des procédures pour s'assurer que ses principaux fournisseurs soient des entreprises qui, elles-mêmes, respectent et appliquent les fondements de la responsabilité sociale ». Ce code de conduite est diffusé à tout nouveau fournisseur.</p> <p>–ERAMEDIC prend en compte dans ses critères d'achat : la régularité des comptes des fournisseurs et sous-traitants auprès des organismes de sécurité et de protection sociales, la protection de la sécurité de leurs salariés, le respect de l'âge minimal de l'accès à l'emploi.</p> <p>–De par son activité, ERAMEDIC a un recours important à des entreprises étrangères pour l'achat des équipements médicaux. La majorité de ces fournisseurs sont basés en Europe et aux Etats-Unis où le risque de violation des critères sociaux est relativement réduit.</p> <p>–Il est à noter qu'après chaque renouvellement du Label RSE attribuée par la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM), ERAMEDIC envoie un communiqué pour informer l'ensemble de ses fournisseurs et les sensibiliser sur la question de la responsabilité sociale.</p>

* Taux de réalisation attendu : 100 %



Droits de l'Homme

Principe	Objectif	Taux de réalisation*	Observations
2 : Ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme	Respecter strictement la législation sur les structures et les procédures dédiées à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.	80% Reste à réaliser 20 % : – Evaluer les risques liés aux conditions de travail (aménagement et ergonomie des postes de travaux) – Assurer une surveillance médicale aux collaborateurs les plus exposés aux risques d'accidents du travail	– L'effectif de ERAMEDIC est de 48 collaborateurs. Légalement, l'entreprise n'est pas tenue de disposer d'un Comité de Sécurité et d'Hygiène et de la permanence du médecin de travail. – Tous les salariés dès leur embauche sont assurés contre le risque d'accidents du travail et les maladies. – ERAMEDIC sensibilise de manière continue son personnel sur le respect des règles de sécurité et d'hygiène (signalisation, notes de service, réunions, ...) – En 2015, aucun accident de travail n'a eu lieu au cours du travail ou pendant le trajet.
	Assurer aux collaborateurs une information précise sur les critères et les modalités de leur évolution professionnelle	100%	– L'évaluation des performances et des compétences concerne tous les collaborateurs et s'appuie sur des supports formalisés. Le système en place est annuel et se déroule en deux étapes : <ul style="list-style-type: none"> • pré-évaluation des compétences sociales (esprit d'équipe, communication...), personnelles (autonomie, engagement, comportement éthique) et professionnelles (atteinte des objectifs) par l'évalué. • entretien d'évaluation avec le manager pour valider et attribuer la note finale. – En termes d'indicateurs pour les Ressources Humaines, les objectifs de 2015 ont été atteints : <ul style="list-style-type: none"> • Taux de promotion interne : 11% • Taux de fidélisation des nouvelles recrues : 95% • Taux de turnover : 8% – L'enquête de satisfaction du personnel menée en 2015 a fait ressortir un taux de 63% de collaborateurs satisfaits des possibilités de développement professionnel.
	Améliorer en continu les conditions et le contenu du dialogue social.	100%	– Dans son Code de Conduite, ERAMEDIC : <i>« favorise toute les formes du dialogue social, tant avec les représentants du personnel qu'avec chacun de ses collaborateurs, en développant la communication et les échanges, pour maintenir une atmosphère chaleureuse, harmonieuse et professionnelle en tout temps ».</i> – De nouvelles élections pour renouveler les Délégués du Personnel ont eu lieu le 8/06/2015 conformément à la réglementation en vigueur. ERAMEDIC compte deux Délégués titulaires et deux Délégués suppléants (collège unique), – Les Délégués du Personnel disposent des moyens exigés par la loi pour assurer l'exercice de leurs fonctions : Permanence chaque lundi de 16h à 17h, tenue d'un registre des requêtes, existence d'un tableau d'affichage dédié, mise à disposition de la salle de réunion. – L'enquête de satisfaction du personnel de 2015 a mis en évidence pour les conditions de travail et les relations sociales un taux de satisfaction global de 73%.

* Taux de réalisation attendu : 100 %



Droit du travail

Principe	Objectif	Taux de réalisation*	Observations
3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective	Respect de la liberté d'association et du libre exercice du droit syndical	100%	<ul style="list-style-type: none"> – Cet engagement est repris dans le Code de Conduite d'ERAMEDIC et dans la Charte RSE de la CGEM qui est affichée dans les locaux de travail. – Cet engagement est porté par le Président Directeur Général et largement visible grâce à sa publication dans le site internet de l'entreprise. – Depuis sa création, ERAMEDIC ne compte pas de représentation syndicale. Il n'y a pas de comportement hostile de la part de la Direction ou de document allant à l'encontre de liberté d'association et du libre exercice du droit syndical des collaborateurs. – Les entretiens d'évaluation du personnel de 2015 ont fait ressortir une communication de qualité entre les responsables de l'entreprise et l'ensemble des salariés, "l'esprit d'équipe" et "le dialogue" faisant partie des points forts de ERAMEDIC.
	Garantir le droit de négociation collective et en améliorer progressivement les conditions et le contenu, prévenir les conflits du travail et tout mettre en oeuvre pour les résoudre pacifiquement.	100%	<ul style="list-style-type: none"> – Les Délégués du Personnel jouent un rôle actif dans la concertation avec l'employeur : réunions mensuelles avec le Président Directeur Général et dont les sujets portent autant sur la représentation individuelle que collective des collaborateurs. – Les procès-verbaux de ces réunions sont documentés puis affichés dans les locaux. – L'entreprise n'a connu aucun conflit collectif sur les trois dernières années.
4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire 5 : L'abolition effective du travail des enfants	S'interdire tout recours direct ou indirect <ul style="list-style-type: none"> – au travail forcé – au travail des enfants de moins de 15 ans. 	100%	<ul style="list-style-type: none"> – Dans son Code de Conduite, ERAMEDIC affiche l'engagement d' : « appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux droits et principes fondamentaux, notamment en matière de travail forcé et de travail des enfants ». Ce code de conduite est diffusé systématiquement à tout nouveau salarié et tout nouveau fournisseur à des fins de sensibilisation. – Cet engagement de la Direction Générale est largement visible grâce à sa publication dans le site internet et intranet de l'entreprise. – ERAMEDIC n'a pas recours au travail forcé et au travail des enfants dans sa sphère d'activité directe. – La commercialisation d'équipements médicaux et la fourniture de services d'accompagnement nécessitent une expertise métier, réduisant ainsi les risques de recours au travail infantile. – Le risque de travail des enfants en amont (fournisseurs d'équipements médicaux, notamment ceux situés dans des pays à risque) n'est pas nul. A cet effet, un nouveau code de conduite adapté aux fournisseurs a été établi par ERAMEDIC et les fournisseurs sont tenus de le signer.

* Taux de réalisation attendu : 100 %



Droit du travail

Principe	Objectif	Taux de réalisation*	Observations
6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Assurer la non-discrimination et promouvoir l'égalité des chances entre les genres.	<p>80%</p> <p>Reste à réaliser 20 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> –Ventiler les indicateurs RH par sexe –Surveiller les indicateurs RH par sexe pour la prévention des risques de discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> –ERAMEDIC a formalisé un engagement précis en faveur de ce principe dans son Code de Conduite, porté par la Direction Générale, et laquelle : « ne tolère aucune discrimination, ni harcèlement fondé sur la race, le sexe, l'origine ethnique, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique ». –Les processus de recrutement, d'accès à la formation, d'évaluation, de promotion, des congés autorisés, de la rémunération et des sanctions sont définis abstraction faite de toute référence au genre. –Le risque de harcèlement sexuel est identifié par l'entreprise. Il est stipulé dans le Règlement Intérieur que : « l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ». –La part des femmes dans l'effectif global est restée stable. Elle est passée de 45% en 2014 à 43% en 2015.
	Assurer la non-discrimination et promouvoir l'égalité des chances et des traitements en faveur des catégories vulnérables, notamment les personnes à handicap.	<p>50%</p> <p>Reste à réaliser 50 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> –Aménager les locaux afin de favoriser l'insertion des personnes à mobilité réduite. –Collaborer avec les parties prenantes actives sur le sujet (Associations, Secrétariat d'Etat aux Handicapés ...) 	<ul style="list-style-type: none"> –ERAMEDIC s'est engagée dans son Code de Conduite sur ce principe (voir plus haut). –L'aménagement des locaux rend difficile l'accès aux personnes en situation de handicap physique : absence d'ascenseur et de rampe dans les escaliers. –L'entreprise ne compte pas de personne en situation de handicap à ce jour parmi son personnel. Cependant, elle compte y remédier et à cet effet un recensement des postes pouvant être tenus par des personnes à handicap a été établi en 2015.

* Taux de réalisation attendu : 100 %



Environnement

Principe	Objectif	Taux de réalisation*	Observations
7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	Définir, dans des termes et selon des modalités adaptées à l'entreprise, un cadre d'action dédié à la protection du milieu naturel prévoyant notamment l'amélioration des performances environnementales, la communication et la coopération avec les collectivités locales et les autorités publiques, la sensibilisation et la formation des salariés.	100%	<p>–Opérant dans la distribution de dispositifs médicaux, scientifiques et de laboratoire, l'impact des activités de ERAMEDIC est par nature très limité sur le plan environnemental.</p> <p>–Néanmoins, l'entreprise entend jouer un rôle crucial dans la sensibilisation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • son personnel sur les "éco-gestes au quotidien" et • ses clients sur une élimination responsable des produits obsolètes ou arrivés en fin de vie. <p>–Dans son Code de Conduite, ERAMEDIC déclare s'engager « <i>en faveur de l'amélioration des performances environnementales par la sensibilisation et la formation de ses collaborateurs ainsi que la communication et la coopération avec les collectivités locales et les autorités publiques</i> ».</p> <p>–ERAMEDIC exige de ses fournisseurs la norme ISO 14001.</p>
8 : Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	Réduire les consommations d'eau, d'énergie, de matières premières, et les émissions polluantes ou à effet de serre	100%	<p>–Dans son Règlement Intérieur, ERAMEDIC exige que : « <i>le personnel est prié, lorsqu'il quitte son bureau le soir d'éteindre l'éclairage et tous les appareils électroniques se trouvant dans son bureau. La dernière personne partant le soir est priée de veiller à ce que toutes les lumières et tous les appareils électrique (hors serveurs informatiques et fax) soient éteints</i> ».</p> <p>–ERAMEDIC effectue un suivi semestriel de ses consommations en eau et électricité (en coût et volume).</p> <p>–Des consignes en vue de la réduction des consommations d'eau et d'électricité sont disponibles dans l'intranet de l'entreprise et rappelées dans les notes de services. Parmi ces consignes, il convient par exemple d'éviter d'utiliser le climatiseur lors de faibles chaleurs, de signaler les fuites d'eau, d'éteindre les appareils en quittant le bureau, ...</p> <p>–La maîtrise des consommations d'énergie s'appuie sur l'objectif de réduire la consommation totale d'eau et d'électricité de 5% d'une année à l'autre. Cet objectif de baisse de la consommation d'énergie a été atteint en 2015 avec une baisse de 6,5 % par rapport à l'année 2014.</p>
	Contributions à toute initiative de portée nationale ou locale dédiée à la prévention ou l'atténuation des effets des catastrophes naturelles, des déséquilibres écologiques ou de maladies, à la lutte contre la pauvreté, l'analphabétisme, ...	100%	<p>–Dans son Code de Conduite, ERAMEDIC s'engage à : « <i>contribuer à toute initiative dédiée à la prévention ou l'atténuation des effets des catastrophes naturelles, des déséquilibres écologiques ou des maladies, à la lutte contre la pauvreté, l'analphabétisme, les inégalités de développement régional ou, de façon générale, à la promotion de la culture et des savoirs</i> ».</p> <p>–ERAMEDIC contribue au développement des bonnes pratiques dans le secteur médical grâce à plusieurs moyens :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publication diverses autour de la santé. • Participation et organisation de conférences médicales sur les problématiques de "l'élimination des déchets d'activités de soins à risques", "lutte contre les infections nosocomiales" et "désinfection des endoscopes".
	Favoriser l'accessibilité des produits et services de l'entreprise présentant un caractère d'intérêt général.	100%	<p>–Dans son Code de Conduite, ERAMEDIC s'engage à : « <i>favoriser l'accessibilité des produits et services de l'entreprise présentant un caractère d'intérêt général</i> ».</p> <p>–En Aout 2012, ERAMEDIC a fait un don de matériel médical équivalent à 5 millions de Dirhams à l'hôpital de Gaza à travers le Ministère de la Santé.</p>

* Taux de réalisation attendu : 100 %



Environnement

Principe	Objectif	Taux de réalisation*	Observations
9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Veiller à la sécurité des produits et des services pour la santé des consommateurs	100%	<p>– Dans son Code de Conduite, ERAMEDIC s'engage en faveur de ce principe : « ERAMEDIC est attentive aux besoins de ses clients, explicites et implicites, et améliore de manière continue son offre de façon à assurer la qualité, la sécurité et l'innovation dans tous ses processus de travail, avec le souci constant de ne prendre que des engagements qui puissent être tenus et de les respecter ».</p> <p>– ERAMEDIC s'approvisionne auprès de fournisseurs présents en majorité en Europe et aux Etats-Unis et reconnus sur le marché. De plus, elle fait le choix de ne commercialiser que des dispositifs médicaux portant le marquage "CE" (Communauté Européenne).</p> <p>– Depuis fin 2013, le Ministère de la Santé impose l'enregistrement et la certification de chaque type de matériel médical importé afin de limiter les risques potentiels liés à leur usage. ERAMEDIC a répondu à toutes ces exigences et a obtenu les certificats nécessaires pour exercer son activité.</p>
	Fournir des informations exactes et claires sur la composition, la sécurité d'utilisation, l'entretien, le stockage et l'élimination des produits et services dans des termes accessibles aux consommateurs et de façon à leur permettre de décider en connaissance de cause.	100%	<p>– Tous les équipements commercialisés par ERAMEDIC disposent d'une fiche technique et d'un manuel d'utilisation (stockage, composants à changer, utilisation ...) fournis par le fabricant qui sont systématiquement transmis aux clients.</p> <p>– Pour certains dispositifs médicaux nécessitant un traitement particulier, ERAMEDIC a édité deux guides "La stérilisation des dispositifs médicaux" et "La désinfection des endoscopes non autoclavables" qu'elle distribue gratuitement à ses clients.</p> <p>– S'agissant de l'élimination des dispositifs médicaux, les « Conditions Générales de Vente » remises automatiquement aux clients intègrent un volet concernant « l'élimination des déchets d'équipements électriques ou électroniques mis le marché par ERAMEDIC » qui sensibilise les clients sur l'importance d'une élimination responsable.</p> <p>– De plus, ERAMEDIC affirme clairement être : « disposée à reprendre gratuitement, ou à faire reprendre gratuitement pour son compte, le matériel usagé mis à sa disposition par le consommateur, dans la limite de la quantité et du type d'équipement vendu ».</p> <p>– ERAMEDIC sensibilise sur l'élimination des dispositifs médicaux également par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la distribution gratuite d'un guide intitulé "Le traitement des déchets d'activités de soins à risques en dix questions" • l'organisation de séminaires sur le Traitement des déchets d'activités de soins à risques. <p>– ERAMEDIC réalise une évaluation annuelle de ses fournisseurs, laquelle comporte un volet sur la qualité des produits en termes de performances et fiabilité. Pour les fournisseurs en non-conformité, des mesures correctives sont systématiquement exigées.</p>

* Taux de réalisation attendu : 100 %



Lutte contre la corruption

Principe	Objectif	Taux de réalisation*	Observations
10 : Lutte contre la corruption	S'interdire tout comportement consistant à directement ou indirectement, promettre, offrir, solliciter ou accorder des paiements illicites ou des avantages indus en vue d'obtenir un marché ou tout autre avantage irrégulier ou illégitime.	100%	<p>– Dans son Code de Conduite, l'entreprise s'interdit : « toute forme de corruption active ou passive à l'égard de l'ensemble de ses partenaires commerciaux et de toutes ses parties prenantes » et déclare que : « les collaborateurs s'engagent à ne recevoir ou à offrir aucun cadeau ou autre faveur, de manière directe ou indirecte ».</p> <p>– ERAMEDIC explique les règles d'acceptation ou de remise de cadeau et de don dans son Code de Conduite : « les cadeaux n'excédant pas 300 DH peuvent être acceptés si le respect des règles de bienséance l'exige. Les dons en espèces en revanche ne doivent jamais être reçus ou octroyés ». L'entreprise ajoute que « toute violation de cette politique doit être signalée à la Direction Générale ».</p> <p>– A cette date, aucun cas de corruption n'a été relevé.</p>
	<p>Respecter les règles de la saine concurrence : Ne pas conclure, ni exécuter des accords visant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Imposer des prix, procéder à des soumissions concertées ou établir des restrictions de production – Participer à des partages des marchés par répartition de clients, fournisseurs, zones géographiques ou branches d'activité – Réaliser des contrefaçons – Pratiquer de la sous-facturation. 	100%	<p>– Dans son Code de Conduite, ERAMEDIC affirme respecter : « les lois, les réglementations et les bonnes pratiques professionnelles » et « observe strictement les règles de la saine concurrence ».</p> <p>– L'entreprise opère dans un secteur d'activité très concurrentiel, ce qui minimise le risque d'entente sur les prix de vente avec les concurrents. Le marché des équipements médicaux comporte plus de 300 entreprises.</p> <p>– ERAMEDIC n'intervient pas dans la fixation des prix des équipements vendus. Ses fournisseurs appliquent un prix global en fonction de l'importance de la commande.</p> <p>– Les « Conditions Générales de Vente » remises systématiquement aux clients lors de l'acte d'achat expliquent de manière claire et détaillée les clauses de vente, notamment la fixation des prix et les modalités de paiement.</p> <p>– La majorité des risques de corruption liés à l'activité sont maîtrisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tous les actes d'achat et bons de commande sont soumis à validation par la Direction Générale • l'émission de factures fictives est maîtrisé par le verrouillage du système d'information • chaque dossier de réponse à un appel d'offre est validé par la Direction Générale • les règlements en liquide ne sont pas acceptés.. <p>– A cette date, aucun conflit avec un concurrent n'a été relevé.</p>

* Taux de réalisation attendu : 100 %



Coordonnées du contact dans l'entreprise :

Mohammed Karim HAJ-RIFFI, Président Directeur Général

**E-mail : karim.haj-riffi@eramedic.com
ou eramedic@eramedic.com**

Site web : www.eramedic.com

Phone : +212 522-30-69-21 / 522-30-69-22



Entreprise labellisée "Responsabilité Sociale de l'Entreprise" de la CGEM
(Confédération Générale des Entreprises du Maroc)