

SANDOZ FOUNDATION HOTELS

Département RSE

LA GOUVERNANCE

CHARTE ÉTHIQUE



TABLE DES MATIÈRES

Message du Comité Éthique	3
Nos valeurs éthiques	5
À qui s'applique la charte ?	6
Comment utiliser la charte ?	7
Intégrité	9
Des relations saines avec nos partenaires	11
Une concurrence loyale	13
Conflit d'intérêt, corruption et autres activités illicites	15
Respect	17
La confidentialité	19
Qualité, santé et sécurité	21
Les droits humains	23
Le respect des ressources à disposition	25
Transparence	27
Qui contacter pour une préoccupation éthique ?	30
Quelles sanctions au non-respect de cette charte ?	31

M E S S A G E D U C O M I T É É T H I Q U E

La morale définit un minimum : il s'agit de se comporter de manière à respecter la personne d'autrui. Mais elle ne dit rien du « comment vivre » ni du « vivre bien », qui relève d'un choix. Ce choix de vie, cette éthique se construit en fonction des valeurs que nous estimons suprêmes.

La vie a un sens dans la mesure où l'on atteint la réalisation des valeurs qui, pour nous, font qu'elle mérite d'être vécue.

MARCEL CONCHE

Artiste, Auteur d'ouvrages philosophiques, Écrivain, Enseignant, Historien, Historien de la philosophie, Philosophe, Professeur de philosophie, Scientifique (1922 - 2022)

La charte éthique joue un rôle essentiel pour guider nos actions au sein de Sandoz Foundation Hotels, mettant l'accent sur trois valeurs fondamentales : l'intégrité, le respect et la transparence.

Ces valeurs sont primordiales dans l'exercice de nos fonctions quotidiennes et doivent être adoptées par chacun d'entre nous, à tous les niveaux de l'organisation. Elles dépassent les simples obligations légales et visent à instaurer une culture de responsabilité et d'excellence. La charte éthique s'inscrit dans le cadre de la politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) de notre Groupe, alignée sur les 10 principes fondamentaux de la certification Earthcheck.

Cette charte est d'une importance capitale. En l'appliquant scrupuleusement, vous contribuez directement à renforcer la réputation de notre groupe et à consolider la confiance de nos clients, de nos fournisseurs et de la communauté.

Nous comptons sur votre dévouement pour incarner ces valeurs au quotidien et devenir les ambassadeurs de notre engagement éthique et social et vous remercions sincèrement pour votre professionnalisme.

Ensemble, nous ferons de Sandoz Foundation Hotels un exemple de responsabilité et d'excellence.

Le Comité Ethique

nos valeurs
éthiques
intégrité,
respect,
transparence

APPLICATION

À qui s'applique la charte éthique ?

La présente Charte Éthique est destinée à :

- l'ensemble des employés du Groupe Sandoz Foundation Hotels, incluant tous les employés permanents et temporaires, agents et représentants de nos hôtels, de ses filiales et des propriétés qu'il gère ;
- aux partenaires de nos hôtels dans le cadre de leurs relations contractuelles avec notre Groupe.

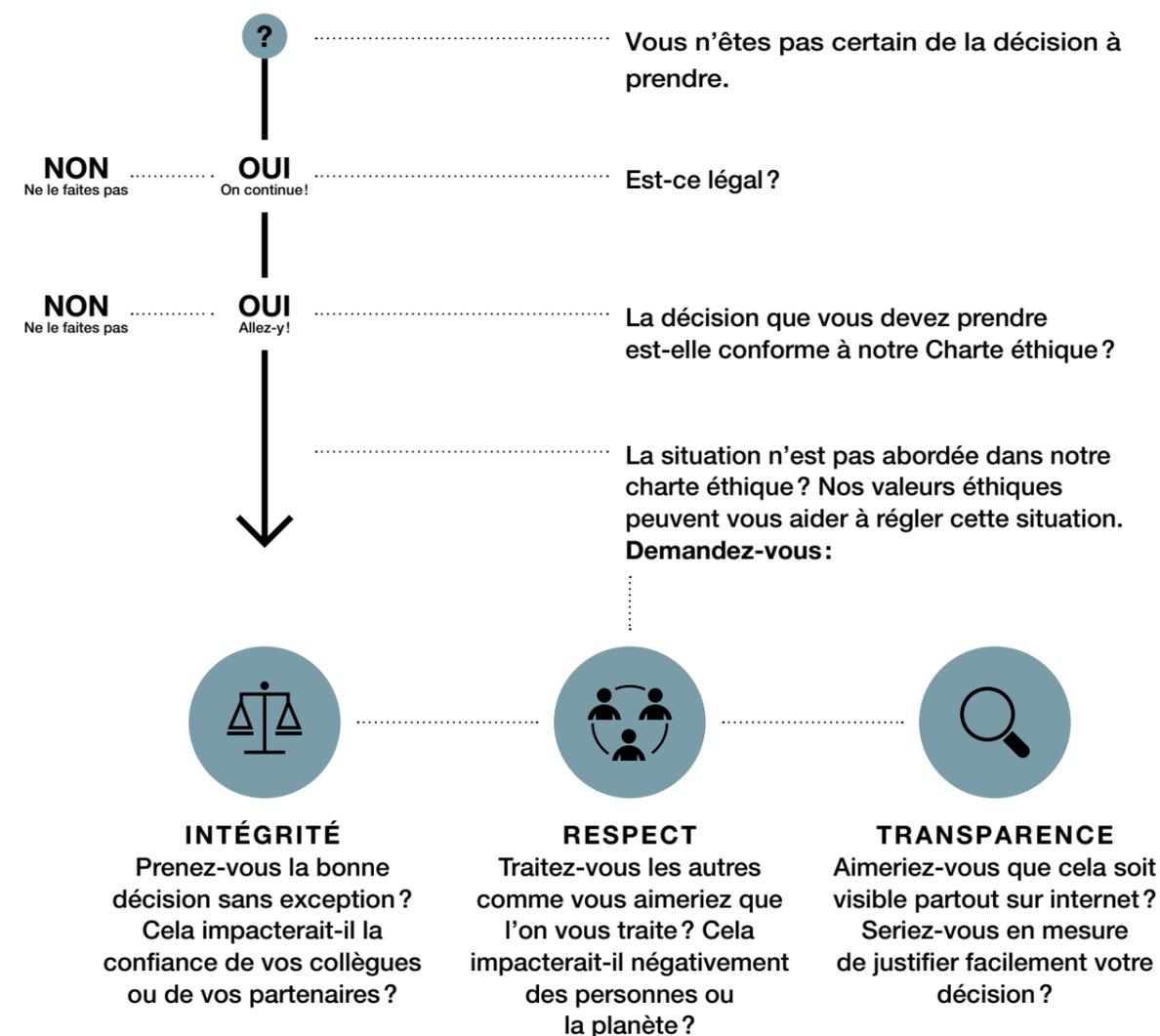
Cette Charte est disponible en trois langues (français, anglais et allemand) sur les sites internet de nos hôtels. Elle est transmise et expliquée à tous nos employés lors de leur intégration dans l'entreprise ainsi qu'à nos partenaires.

La Charte Éthique est actualisée une fois par an, en tenant compte des évolutions de notre secteur d'activités et du cadre réglementaire. Cette charte ne se substitue pas aux lois et règlements applicables en Suisse, mais elle vise au contraire à en promouvoir le respect et à en assurer une bonne application.

UTILISATION

Comment utiliser la charte éthique ?

La Charte Éthique vous aide à déterminer la bonne approche lorsque vous êtes confronté à une situation et que vous n'êtes pas certain de la décision à prendre, afin d'être aligné avec nos principes éthiques.





nos valeurs éthiques intégrité

n. f. – lat. *integritas, -atis*

Qualité de quelqu'un, de son comportement, d'une institution qui est intègre, honnête. *L'intégrité d'un juge.*

Syn. honnêteté, impartialité, incorruptibilité, justice, probité, vertu.

Con. corruption, indécatesse, malhonnêteté.

INTÉGRITÉ

Des relations saines avec nos partenaires

Notre entreprise s'engage à établir et à maintenir des relations saines avec tous nos partenaires.

Les 6 piliers d'une collaboration saine et fructueuse sont :

Non-discrimination Nous nous engageons à traiter tous nos partenaires équitablement et sans discrimination. Les décisions concernant la sélection, l'évaluation ou la promotion des partenaires sont basées uniquement sur le mérite, la compétence et les performances.

Transparence Nous nous engageons à maintenir une relation ouverte et transparente avec nos partenaires. Toutes les informations importantes seront partagées de manière honnête et précise. Nous nous efforçons de garantir que toutes les parties prenantes soient informées et impliquées de manière appropriée dans les processus de décision qui les affectent.

Respect mutuel Le respect mutuel est au cœur de nos relations professionnelles. Nous traitons nos partenaires avec dignité et considération, reconnaissant la valeur et la contribution de chacun à notre succès commun.

Collaboration éthique Nous nous engageons à maintenir des pratiques éthiques dans toutes nos interactions avec les partenaires. Nous rejetons fermement la corruption sous toutes ses formes, y compris les pots-de-vin et le trafic d'influence. Nous attendons de nos partenaires qu'ils partagent et appliquent ces mêmes principes éthiques.

Développement durable et impact social Dans nos relations avec les partenaires, nous privilégions les pratiques qui favorisent la durabilité environnementale et l'impact social positif. Nous encourageons nos partenaires à adopter des pratiques durables et éthiques dans leurs propres opérations.

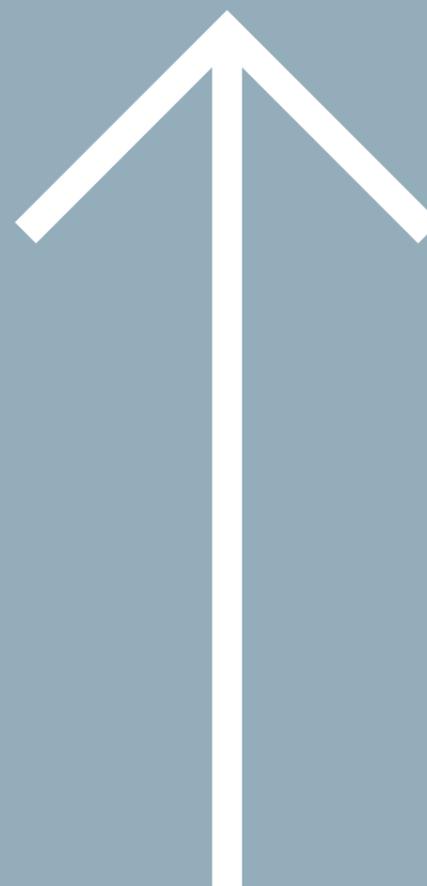
Règlement des conflits En cas de désaccords ou de conflits avec nos partenaires, nous nous engageons à rechercher des solutions justes et mutuellement bénéfiques. Nous privilégions le dialogue constructif et la médiation pour résoudre les différends de manière éthique et équitable.

À faire

Nous organisons un processus d'appel d'offres pour sélectionner un nouveau fournisseur de linge de lit.

Le département Achats sollicite au moins 3 fournisseurs et évalue toutes les propositions reçues en se basant sur des critères objectifs : la qualité des produits, le coût, la durabilité des matériaux, et l'efficacité de la livraison.

Toutes les décisions sont prises de manière transparente et documentées pour assurer un processus équitable.

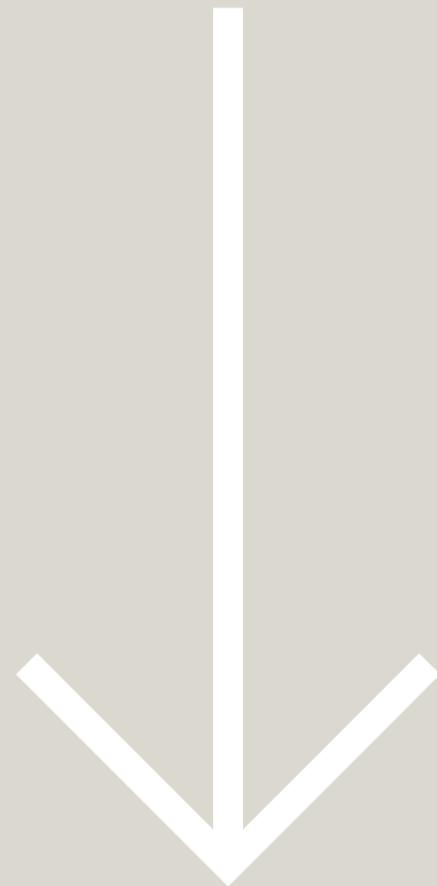


À ne pas faire

Un responsable de l'hôtel choisit un fournisseur de services de blanchisserie sur la base d'une recommandation personnelle d'un ami, sans procéder à un examen complet des autres offres disponibles.

Ce choix est fait sans considération objective des mérites ou de la qualité du service proposé par d'autres fournisseurs.

Cette approche non seulement manque de transparence, mais peut également être perçue comme favorisant un ami, aux dépens d'autres fournisseurs potentiellement plus qualifiés et compétitifs.



INTÉGRITÉ

Une concurrence loyale

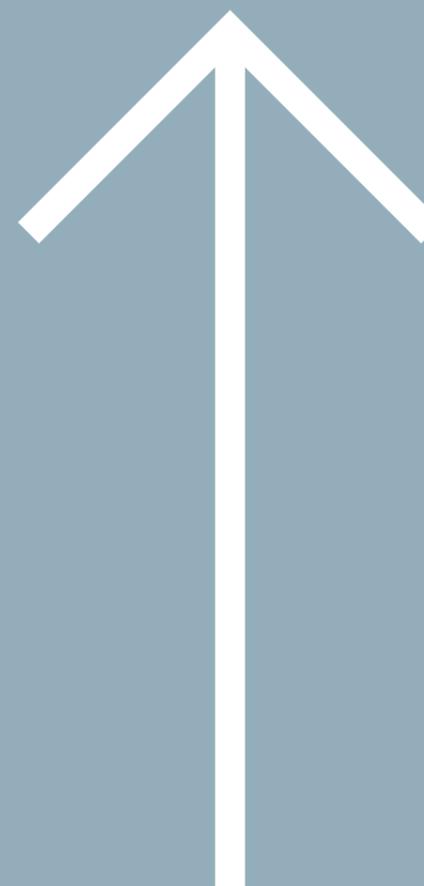
Respect des lois de la concurrence	Nous adhérons strictement aux lois et réglementations en vigueur concernant la concurrence et les pratiques antitrust en évitant toute pratique commerciale déloyale, telle que la fixation des prix, les ententes avec des concurrents, ou l'abus de position dominante sur le marché.
Transparence dans la publicité et le marketing	Dans nos efforts de promotion et de marketing, nous nous engageons à représenter nos services et produits de manière honnête et éthique, sans induire les consommateurs en erreur ou dénigrer nos concurrents.
Relations professionnelles avec les concurrents	Nous maintenons des relations professionnelles et respectueuses avec nos concurrents. Cela inclut le respect des accords de non-divulgence et la protection des informations confidentielles acquises dans le cadre de partenariats ou de négociations.
Réponses éthiques aux pratiques déloyales	Si nous sommes confrontés à des pratiques commerciales déloyales de la part de concurrents, nous répondons de manière professionnelle et éthique, en cherchant des solutions légales et en maintenant nos propres normes élevées d'intégrité.

À faire

Un hôtel lance une campagne marketing pour promouvoir son spa.

Dans cette campagne, il en valorise les atouts, sans faire de comparaison directe ou indirecte avec les offres de ses concurrents.

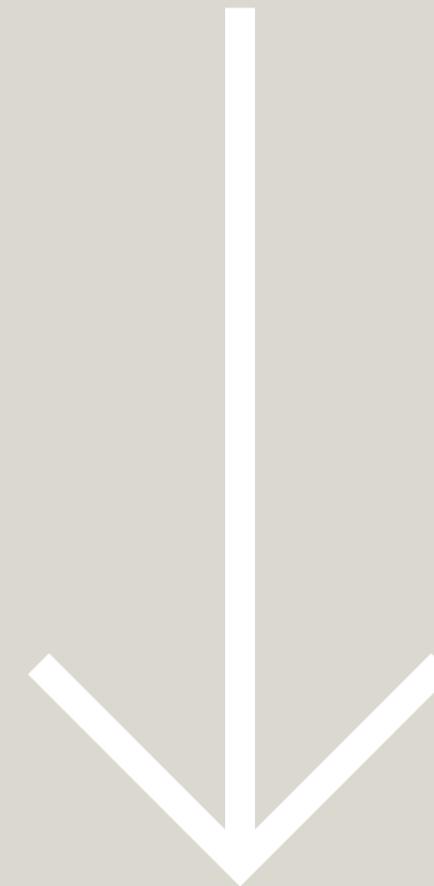
Il s'assure que toute la communication est basée sur des faits vérifiables et évite toute exagération qui pourrait induire les clients en erreur.



À ne pas faire

L'hôtel diffuse une promotion comparant ses services de spa à ceux d'un concurrent local, en insinuant que les services de ce dernier sont de moindre qualité.

Cette approche non seulement viole les principes de concurrence loyale, mais peut également nuire à la réputation de l'hôtel en tant qu'entreprise éthique.



INTÉGRITÉ

*Conflit d'intérêt, corruption et autres activités illicites.
Tolérance zéro !*

La lutte contre la corruption sous toutes ses formes est au cœur de nos principes. Cela inclut, mais ne se limite pas, aux conflits d'intérêts, aux pots-de-vin, au trafic d'influence, à la fraude, au blanchiment d'argent et à toute autre forme de corruption. Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations anti-corruption applicables dans les juridictions où nous opérons.

Pratiques d'affaires éthiques Nous exigeons que toutes nos transactions commerciales soient transparentes et enregistrées avec précision dans nos livres de comptes. Nous interdisons le recours à des fonds non-déclarés ou à des comptes cachés pour toute transaction d'affaires.

Vérification des partenaires et fournisseurs Nous effectuons des contrôles rigoureux auprès de nos partenaires, fournisseurs et autres tiers, pour nous assurer qu'ils adhèrent à des normes éthiques élevées en la matière et leur demandons de signer notre charte des achats.

Prise de décision impartiale Les décisions doivent être prises de manière à servir les meilleurs intérêts du groupe, sans influence ou considérations personnelles et en incluant toutes les personnes affectés par la décision prise.

Cadeaux et pots-de-vin Notre entreprise s'engage à une gestion prudente et transparente des cadeaux et invitations, qu'ils soient offerts ou reçus, afin d'éviter tout conflit d'intérêts ou perception de favoritisme :

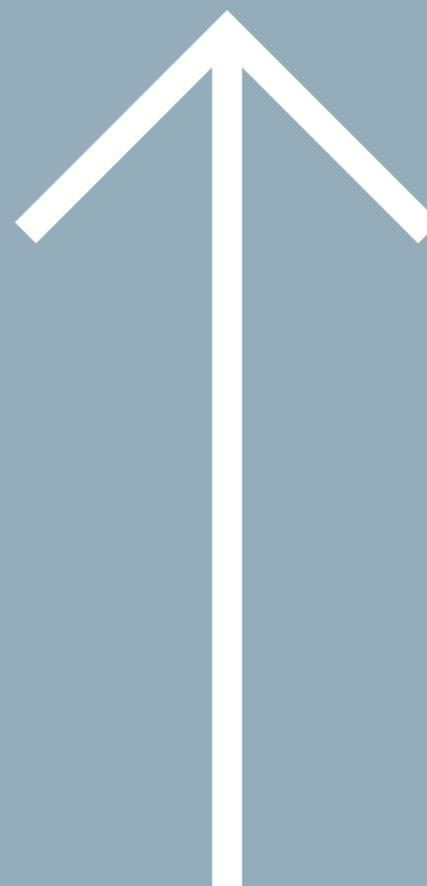
- Les employés doivent refuser poliment tout cadeau ou invitation qui semble inapproprié, excessif, ou qui pourrait être perçu comme une tentative d'influence. En cas de doute, les employés doivent consulter leur supérieur hiérarchique ou le comité éthique.
- Tous les cadeaux et invitations, quelles que soient leur nature et leur valeur, doivent être déclarés à la hiérarchie ou au comité éthique désigné. Cette démarche assure la transparence et permet une évaluation objective de l'adéquation du cadeau ou de l'invitation avec nos principes éthiques.

À faire

Lors d'une négociation de contrat avec un fournisseur potentiel, un membre de l'équipe d'achat se voit offrir un voyage tous frais payés dans une destination de luxe par le fournisseur en échange de la garantie du contrat.

L'employé rejette immédiatement l'offre et en informe sa direction, conformément à la politique de tolérance zéro de l'entreprise pour la corruption.

L'entreprise initie ensuite une enquête interne et reconsidère sa relation avec ce fournisseur.



À ne pas faire

Un cadre supérieur accepte des billets pour un événement sportif de prestige de la part d'un entrepreneur qui cherche à obtenir un gros contrat avec l'entreprise.

Même si l'employé pense que cela n'influencera pas sa décision, cette action constitue un conflit d'intérêts et va à l'encontre de la politique de tolérance zéro pour la corruption de l'entreprise.





nos valeurs éthiques respect

n. m. – lat. *respectus*

Sentiment de considération envers quelqu'un ou pour certaines choses, et qui porte à le traiter avec des égards particuliers. *Manifestations de ces égards.* **Syn.** considération, estime, piété, révérence.

Con. désinvolture, impertinenc, insolence, irrespect, irrévérence, déconsidération, dédain, mépris, profanation, violation.

RESPECT

La confidentialité

Notre politique de confidentialité est un élément clé de notre intégrité et de notre réputation. Tous les employés sont tenus de s'y conformer.

Notre entreprise s'engage à protéger et à respecter la confidentialité des informations sensibles, concernant nos clients, nos employés, nos partenaires ou l'entreprise elle-même afin de préserver confiance, intégrité et sécurité. D'après la Loi Fédérale sur la Protection des Données (LDP), nous nous engageons à la confidentialité relative aux données personnelles et sensibles.

- **Les données personnelles**, sont toutes les informations qui se rapportent à une personne identifiée ou identifiable. Elles peuvent contenir des identifiants directs (nom, numéro de téléphone, etc.) ou indirects (qui peuvent révéler l'identité d'une personne lorsqu'ils sont croisés).
- **Les données sensibles** sont des données personnelles sur: les opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales; la santé, la sphère intime ou l'appartenance à une race; des mesures d'aide sociale; des poursuites ou sanctions pénales et administratives. Le partage de données sensibles peut nuire à la santé et la sécurité des individus.

Utilisation des données Les informations confidentielles ne doivent être utilisées que dans le cadre de leur finalité professionnelle. Toute utilisation à des fins personnelles ou non autorisées est strictement interdite.

Communication responsable Les employés sont encouragés à communiquer de manière responsable et à éviter la discussion d'informations sensibles dans des lieux publics ou sur des plateformes non sécurisées. Les procédures concernant l'utilisation des réseaux sociaux et la communication externe doivent être respectées.

Respect de la vie privée Le respect de la vie privée des employés, clients et partenaires est une priorité. Toutes les données personnelles doivent être traitées conformément aux lois sur la protection des données et la vie privée.

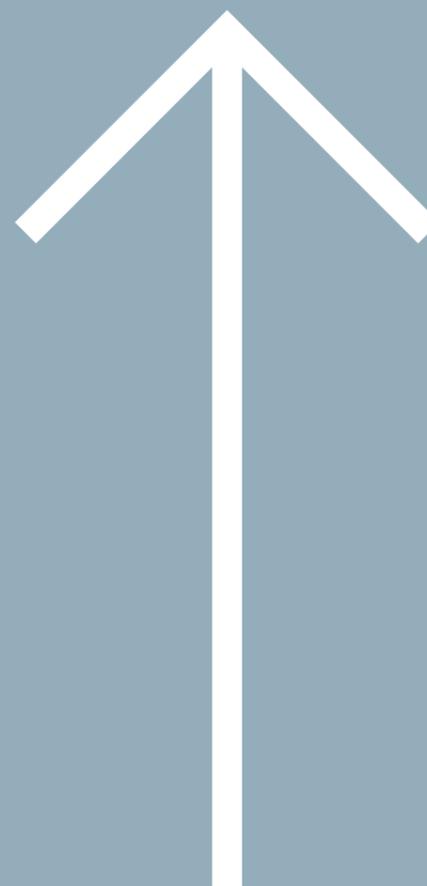
Confidentialité interne Les informations internes relatives aux stratégies d'entreprise, aux innovations, aux opérations financières et aux ressources humaines sont traitées avec la plus stricte confidentialité.

Partenariats et tiers Dans nos relations avec les fournisseurs et autres partenaires, nous exigeons et maintenons un niveau élevé de confidentialité, conformément aux accords et aux législations en vigueur.

À faire

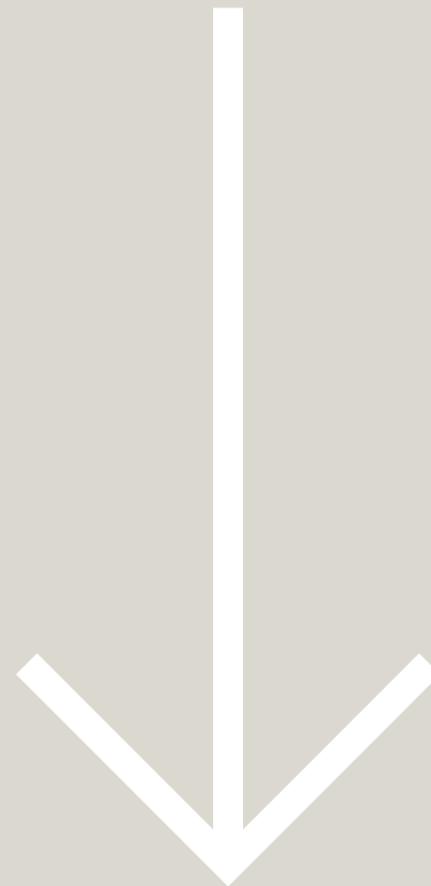
Un client nous communique ses allergies alimentaires à l'occasion d'un repas dans notre restaurant.

Nous notons cette information sensible dans son profil afin de protéger sa santé lors d'une prochaine visite dans un de nos établissements.



À ne pas faire

Si ce client fait partie d'un groupe dont le séjour est organisé par un tiers, l'information relative à ses allergies ne peut pas être gardée dans notre système, le client ne nous ayant pas confié directement cette donnée.



RESPECT

Sécurité, santé et qualité

Notre engagement envers la sécurité, la santé et la qualité est soutenu par :

- le département Sécurité qui veille sur nos clients et notre personnel;
- le département des Ressources Humaines qui assure le bien-être de nos collaborateurs;
- le département RSE qui a pour responsabilité de contrôler et analyser nos processus de Santé, Sécurité et Qualité.

Normes de Qualité Élevées (HAACP) Nous nous engageons à respecter les normes de qualité de l'industrie hôtelière dans la fabrication et la fourniture de nos produits et services. Cela implique des contrôles de qualité rigoureux à chaque étape. La sécurité et l'hygiène alimentaire sont nos priorités.

Notre Politique « Je vois quelque chose / Je dis quelque chose » Tout collaborateur est encouragé à signaler proactivement tout « presque-accident », situation dangereuse, ou comportement inapproprié qu'il observe, afin de contribuer à la prévention des incidents réels et à garantir un environnement de travail plus sûr pour tous.

À faire

Un employé de l'hôtel remarque un défaut dans l'équipement de sécurité d'une chambre (par exemple, un détecteur de fumée défectueux).

Il signale immédiatement le problème au département de sécurité de l'hôtel.

Le département de sécurité prend rapidement des mesures pour remplacer l'équipement et vérifie également les autres chambres pour s'assurer que leurs détecteurs de fumée fonctionnent correctement, garantissant ainsi la sécurité des clients et la conformité de l'hôtel aux normes d'incendie.

À ne pas faire

Un employé de l'hôtel découvre que certains produits alimentaires servis au buffet ne sont pas stockés à la température appropriée, présentant un risque potentiel pour la santé des clients.

Au lieu de signaler immédiatement ce problème à la direction de l'hôtel, il choisit de l'ignorer pour éviter les désagréments ou le travail supplémentaire.

Cette négligence pourrait entraîner des risques graves pour la santé des clients et nuire à la réputation de l'hôtel.

RESPECT

Les droits humains

Nous nous engageons à respecter et à promouvoir les droits humains fondamentaux, à garantir des conditions de travail équitables et respectueuses pour tous nos employés.

Nous inscrivons notre démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords régionaux et internationaux, et adhérons en particulier à :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- la Charte des Droits Fondamentaux de la Confédération Suisse ;
- les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) ;
- le Pacte Mondial des Nations unies, dont nous sommes adhérents, et qui incite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de dix valeurs fondamentales dans les domaines suivants : Droits de l'Homme, Normes du Travail, Environnement, Lutte contre la Corruption ;

Respect des Droits Humains Nous nous engageons à respecter les droits de tous nos employés, y compris le droit à un environnement de travail sûr, sans discrimination, harcèlement ou abus de quelque nature que ce soit.

Conditions de travail équitables Nous veillons à ce que tous nos employés bénéficient de conditions de travail justes, incluant une rémunération équitable. Nous comparons les compensations (salariales et bénéfiques) offertes à nos collaborateurs avec d'autres hôtels de la région pour nous assurer d'offrir une compensation appropriée.

Diversité et Inclusion Nous promovons une culture de diversité et d'inclusion, reconnaissant et valorisant la richesse que la diversité apporte à nos établissements. Le Groupe ne tolère en interne aucune discrimination, qu'elle soit fondée, notamment, sur la race, le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle ou les opinions politiques ou syndicales.

Ces principes s'appliquent à tous les hôtels du Groupe et nos fournisseurs doivent s'engager à les respecter.

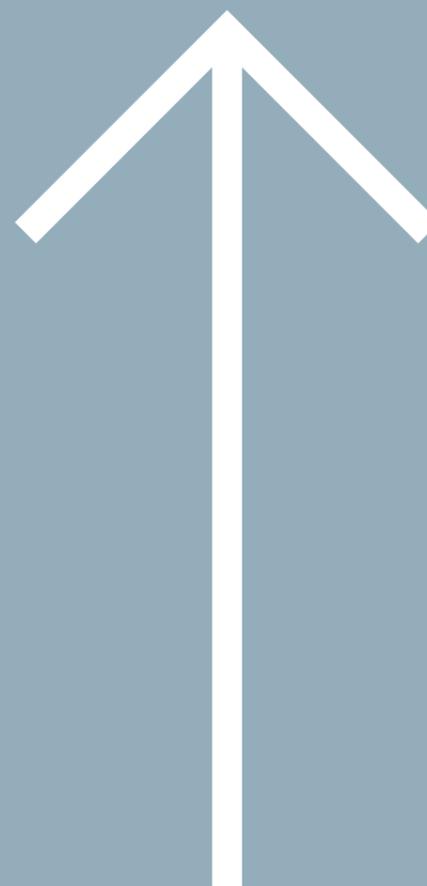
À faire

Un employé de l'hôtel se rend compte qu'il a involontairement omis d'inclure un collègue dans une conversation importante parce que ce dernier parle moins couramment la langue utilisée.

Reconnaissant son erreur, l'employé s'excuse auprès du collègue et fait un effort conscient pour l'inclure dans toutes les futures discussions.

Il propose également que l'équipe utilise divers outils, tels que des supports visuels, des résumés écrits, ou des séances de briefing en petits groupes, pour faciliter la communication et s'assurer que tous les membres de l'équipe se sentent entendus et inclus.

Cette démarche promeut une culture inclusive où chacun a la possibilité de contribuer pleinement.

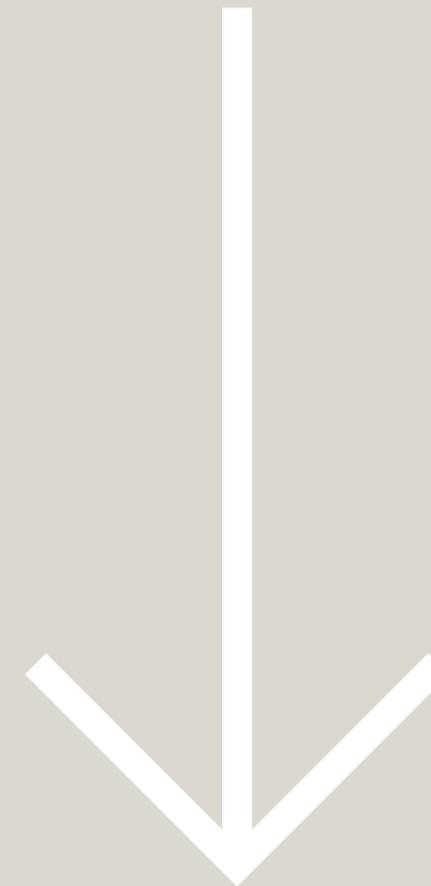


À ne pas faire

Deux clientes arrivent à l'hôtel après avoir réservé une seule chambre.

Lors du check-in, nous leur attribuons automatiquement une chambre à deux lits séparés sans leur demander leur préférence, supposant à tort qu'elles ne souhaiteraient pas partager un lit.

Cette action, fondée sur des pré-supposés, peut être perçue comme discriminatoire et irrespectueuse de la diversité et des choix personnels des clientes.



RESPECT

Le respect des ressources mises à disposition

Nos employés s'engagent à utiliser de manière responsable et éthique toutes les ressources qui leur sont confiées pour assurer la durabilité de notre entreprise et la qualité de notre service.

Utilisation éthique des ressources	Nous veillons à ce que toutes les ressources de l'hôtel, y compris les équipements, les fournitures et les fonds, soient utilisées à des fins professionnelles légitimes et de manière efficace, évitant tout gaspillage ou abus.
Responsabilité et transparence	Chaque employé est responsable de l'utilisation appropriée des ressources qui lui sont confiées. Toute utilisation des ressources de l'hôtel doit être transparente et justifiable.
Prévention du gaspillage	Nous encourageons des pratiques qui minimisent le gaspillage de ressources, le recyclage et l'utilisation efficace des matériaux. Nous nous engageons à limiter le gaspillage alimentaire via la bonne gestion des stocks et la formation des équipes à l'optimisation des produits alimentaires.
Protection des actifs de l'entreprise	Nous protégeons les actifs de l'entreprise contre la perte, le vol, le détournement ou toute autre forme de compromission.
Respect de l'environnement	Dans l'utilisation de nos ressources, nous prenons en compte leur impact sur l'environnement et nous efforçons de minimiser notre empreinte écologique.

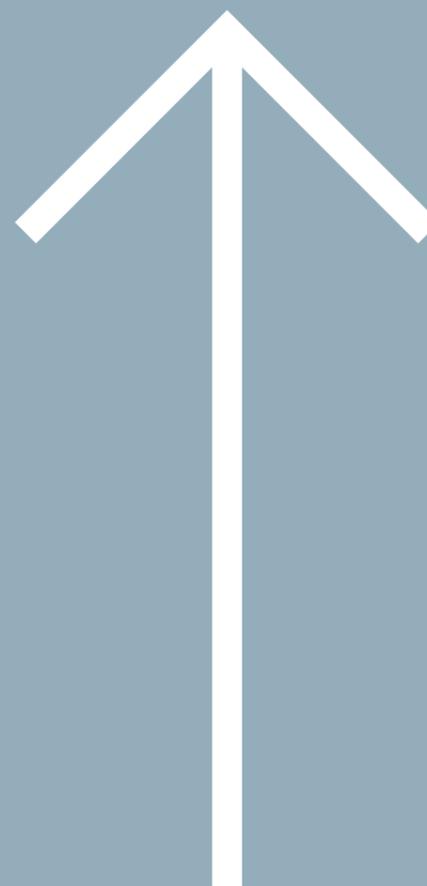
À faire

Un employé est responsable de l'utilisation d'un budget pour organiser un événement à l'hôtel.

Il garde des enregistrements détaillés de toutes les dépenses et s'assure que chaque achat est justifiable et en accord avec les objectifs de l'événement.

Il présente ensuite un rapport transparent à la direction, détaillant comment le budget a été utilisé.

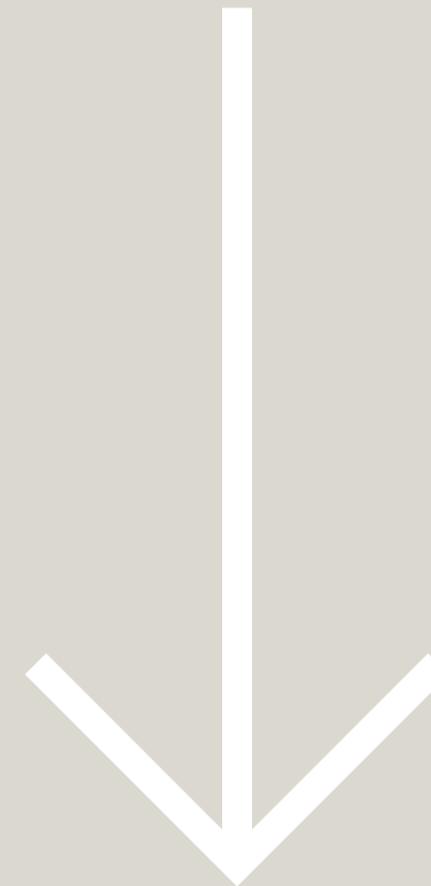
Cela montre une gestion responsable et transparente des ressources financières de l'hôtel.



À ne pas faire

Un employé néglige les protocoles de recyclage de l'hôtel et jette des matériaux recyclables dans les poubelles ordinaires.

Ignorer les pratiques de respect de l'environnement va à l'encontre des efforts de l'hôtel pour minimiser son empreinte écologique.





nos valeurs éthiques transparence

n. f. – lat. *transparens*
Parfaite accessibilité de l'information
Syn. clarté, intelligibilité.
Con. hermétisme, opacité.

TRANSPARENCE

Le Groupe et ses collaborateurs s'engagent à une communication interne et externe responsable, sincère, non trompeuse, précise, équilibrée et qui lutte contre les allégations non fondées.

Communication transparente Nous nous engageons à fournir des informations claires, précises et vérifiables à nos clients, employés, partenaires et autres parties prenantes. Toute communication doit refléter la réalité de nos services et produits, sans exagération ou omission.

Véracité des informations Nous veillons à ce que toutes les informations diffusées soient basées sur des faits avérés et des données fiables. Nous évitons toute forme de manipulation ou de déformation des informations.

Équilibre et impartialité Nos communications doivent présenter un point de vue équilibré, en reconnaissant les aspects positifs et les limitations de nos offres. Nous nous abstenons de dénigrer nos concurrents ou de faire des comparaisons trompeuses.

Réactivité et responsabilité Nous répondons de manière transparente et responsable aux questions et préoccupations de nos parties prenantes. Toute erreur ou information incorrecte sera corrigée rapidement et de manière transparente.

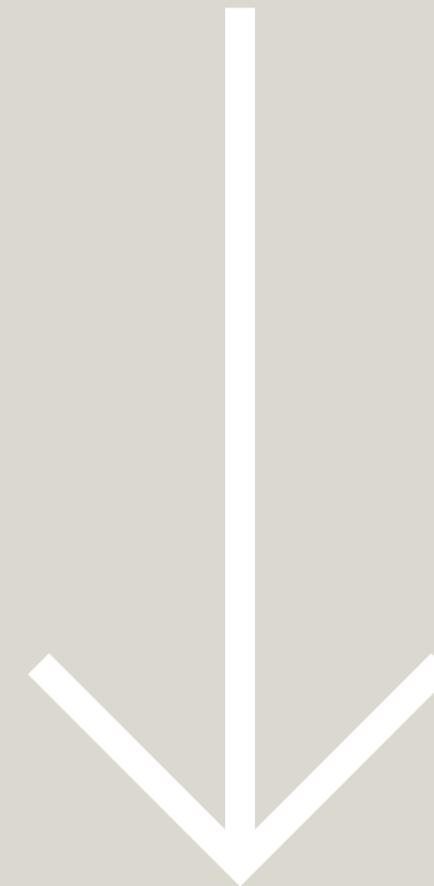
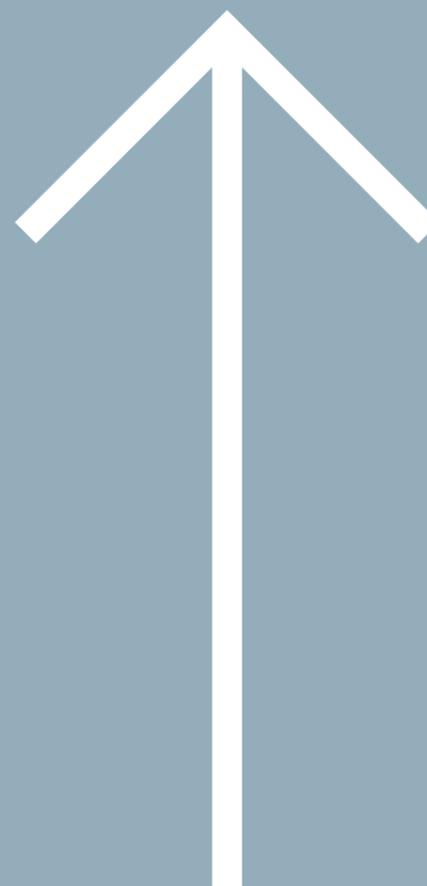
La sécurité psychologique Nous œuvrons pour créer un environnement de travail où les employés se sentent en confiance pour s'exprimer, poser des questions, partager des idées et admettre des erreurs sans craindre des répercussions négatives, telles que des moqueries, des critiques ou des sanctions. C'est une culture organisationnelle qui valorise le respect mutuel, l'inclusion et l'ouverture, permettant à chacun de se sentir valorisé et soutenu.

À faire

Lors des réunions d'équipe, le manager encourage activement tous les membres à exprimer leurs idées et préoccupations.

Il écoute attentivement, pose des questions pour mieux comprendre les points de vue des employés, et remercie chacun pour ses contributions.

Il crée un environnement où les erreurs peuvent être des opportunités d'apprentissage et non comme des échecs à sanctionner.



À ne pas faire

Pour embellir la performance de l'hôtel, un responsable de département modifie les chiffres des rapports internes, donnant une fausse impression de succès.

Cette manipulation des informations peut conduire à des décisions basées sur des données incorrectes et à une perte de confiance parmi les employés.

QUESTIONS

Qui contacter pour une question ou une préoccupation éthique ?

En cas de préoccupations éthiques, doutes ou questions, vous pouvez avoir recours, en toute confidentialité et sous couvert d'anonymat, au cabinet Unique Staff Switzerland pour signaler tout comportement ou situation contraire à la présente Charte.

Unique Staff Switzerland

+41 79 478 80 82 contact@ethicshotline.ch

Sandoz Foundation Hotels assure la confidentialité de ces démarches et interdit toute forme de rétorsion contre les employés qui expriment de bonne foi leurs préoccupations, conformément à nos principes éthiques et de responsabilité sociale d'entreprise.

Les membres du Conseil d'Administration, du Comité de Direction, les directrices et les directeurs généraux des hôtels ont un rôle crucial dans la promotion et l'application de la Charte Éthique. Notre groupe a constitué un Comité Éthique dédié qui garantit l'alignement de nos pratiques à nos valeurs fondamentales.

Les membres de ce comité sont:

Jacques Ballois

Directeur des achats Groupe

Thierry Buffeteau

Chef exécutif Groupe

Benjamin Chemoul

Directeur général Beau-Rivage Palace SA

Henry Cornet

Directeur IT Groupe

Nathalie Currat

Assistante de direction RH Groupe

Sébastien Custot

Directeur financier Groupe

Quentin Delohen

Directeur général Lausanne Palace SA

Elisabeth de Pins

Directrice de la communication Groupe

Pauline Laurent

Directrice de l'Hôtel Palafitte

John Leglise

CEO Groupe

Pascal Lorquin

Responsable qualité, santé et sécurité Groupe

Jennifer Roux

Responsable développement durable Groupe

En cas de questions liées à la Charte, nous vous invitons à contacter l'un des membres du Comité Éthique :
ethique@sandoz-hotels.ch

NON-RESPECT

Quelles sanctions au non-respect de cette charte ?

Le non-respect de la Charte Éthique est susceptible d'entraîner des sanctions pour le Groupe mais aussi, à titre individuel, pour tout dirigeant ou collaborateur concerné par un manquement à ces principes.

Les conséquences peuvent être différenciées selon les parties:

- **Pour les employés:** une violation de la Charte Éthique peut entraîner des sanctions disciplinaires telles qu'avertissement et licenciement pour faute grave.
- **Pour les partenaires:** une violation de la Charte Éthique peut conduire à la rupture des relations commerciales, notamment si les partenaires ne respectent pas les valeurs et principes éthiques établis.

LAUSANNE
BEAU-RIVAGE PALACE
LAUSANNE PALACE
CHÂTEAU D'OUCHY
ANGLETERRE & RÉSIDENCE
NEUCHÂTEL
PALAFITTE
ZERMATT
RIFFELALP RESORT 2222M

The logo features the word "Sandoz" in a white, handwritten-style script. A white brushstroke underline starts from the left and passes under the letters "a", "n", "d", and "o", ending under the "z".
SANDOZ FOUNDATION HOTELS
SWITZERLAND