

CODE DE CONDUITE

HÔPITAL GÉNÉRAL DE HAWKESBURY ET DISTRICT



COMPASSION
INNOVATION
EXCELLENCE

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

À l'Hôpital général de Hawkesbury et district (HGH), nous savons que la qualité des soins commence par la façon dont nous nous traitons les uns les autres. Un milieu de travail respectueux, bienveillant et inclusif permet à chacun de se sentir soutenu, de donner le meilleur de soi et, surtout, d'offrir des soins empreints d'humanité à nos patients et à leurs familles.

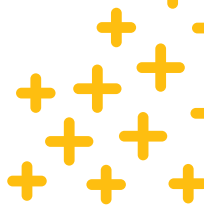
Le Code de conduite repose sur nos valeurs — la bienveillance, la collaboration, l'intégrité, la qualité et le respect — et nous guide dans nos gestes de tous les jours. Il soutient aussi la démarche que nous avons entreprise collectivement à travers notre Plan stratégique 2025-2029, qui mise sur des équipes engagées, une culture saine et des relations de confiance pour répondre aux besoins réels de notre communauté.

Faire partie de l'HGH, c'est faire partie d'une grande famille. Cela signifie prendre soin les uns des autres, accueillir les différences, valoriser le bilinguisme et agir avec professionnalisme, équité et respect, peu importe notre rôle.

Ce Code ne peut prévoir toutes les situations, mais il demeure un point d'ancrage pour orienter nos décisions et nos actions. Je vous invite à l'utiliser comme un guide, à faire preuve de jugement et à demander conseil lorsque nécessaire. Ensemble, nous continuons de bâtir un milieu de travail où il fait bon évoluer et où chaque patient est accueilli et soigné comme l'un des nôtres.



Frédéric Beauchemin
Directeur général



VISION, MISSION ET VALEURS

Notre vision

Réimaginer les soins de santé pour les Canadiens au-delà des villes.

Notre mission

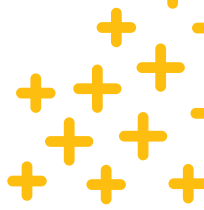
- + À l'HGH, nous sommes une **famille** qui prend soin de vous comme l'un des nôtres.
- + Offrir des soins **bilingues** exceptionnels tout en reconnaissant **l'héritage franco-ontarien** de l'hôpital.
- + La **compassion**, **l'innovation** et **l'excellence** guident chaque décision.

Nos valeurs

- + Bienveillance
- + Collaboration
- + Intégrité
- + Qualité
- + Respect







LE CODE DE CONDUITE DE L'HGH

Qu'est-ce que le Code de conduite ?

Le Code de conduite est un outil qui vous aide à comprendre et à incarner les valeurs de l'HGH dans l'exercice de vos fonctions. Il définit les comportements attendus et les principes qui guident chacun de nous dans nos actions et nos décisions. En complément des politiques de l'hôpital, il sert de référence pour favoriser un climat de confiance, de respect et de collaboration.

Pourquoi un Code de conduite ?

Le Code de conduite vise à :

- Clarifier vos responsabilités et les comportements attendus au sein de l'organisation.
- Créer et maintenir un environnement de travail sécuritaire, respectueux et inclusif, propice à la prestation de soins et de services de haute qualité.
- Favoriser une culture où chacun connaît son rôle et contribue à la mission collective.
- Faire de l'HGH un milieu de travail où il fait bon évoluer, apprendre et collaborer.

À qui s'applique le Code ?

Le Code de conduite s'applique à l'ensemble des employés, médecins, membres du Conseil d'administration et bénévoles de l'HGH, quel que soit leur rôle ou leur lieu de travail.

Respect du Code de conduite

Vous êtes responsable de lire, de connaître, de comprendre et de respecter le Code de conduite ainsi que les politiques de l'hôpital qui ont une incidence sur votre travail.

Questions ou manquement au Code

Si une situation ou un dilemme moral vous préoccupe, ou si vous êtes témoin d'un manquement au Code de conduite, veuillez en aviser votre gestionnaire ou communiquer avec le Service des ressources humaines dans les plus brefs délais.

+ [Mesures disciplinaires](#)

+ [Dénonciation d'un acte répréhensible](#)

VALEURS ET COMPORTEMENTS ATTENDUS

L'HGH adhère à cinq valeurs fondamentales qui guident nos actions quotidiennes et orientent nos comportements.

BIENVEILLANCE

Inspiré par la gentillesse, accompagner chaque patient, chaque famille et chaque collègue, en reconnaissant leur singularité et en respectant leurs opinions.

Exemples de comportements liés à la bienveillance

- Traiter les autres comme nous aimerions être traités.
- Prendre le temps de parler et d'écouter les patients et leurs familles.
- Agir dans l'intérêt et le bien-être des patients et de leurs familles.
- Respecter la dignité, l'intimité et la vie privée des patients.

COLLABORATION

Une équipe où chaque voix compte — collaborer étroitement avec les patients et leurs familles pour prendre des décisions éclairées et pleinement partagées.

Exemples de comportements liés à la collaboration

- Participer activement aux réunions d'équipe.
- Partager toute l'information pertinente et utile pour faire progresser les projets et améliorer la performance collective.
- Traiter les membres de l'équipe avec considération.
- Offrir une rétroaction constructive afin de soutenir le travail des collègues.
- Adopter une attitude positive et ouverte.

INTÉGRITÉ

Honnêteté et éthique absolue dans chaque action et décision, pour bâtir et renforcer la confiance.

Exemples de comportements liés à l'intégrité

- Effectuer son travail avec honnêteté et professionnalisme en respectant les lois, les règlements, les politiques et les procédures.
- Agir avec transparence dans l'intérêt des personnes que nous servons.
- Donner l'exemple en matière d'éthique, de professionnalisme et d'honnêteté.

QUALITÉ

Innovants et personnalisés, les soins ne cessent d'évoluer afin d'élever les normes, d'améliorer les résultats et de prioriser les patients.

Exemples de comportements liés à la qualité

- Accomplir son travail avec rigueur et fierté en respectant les normes en vigueur.
- Suivre les procédures établies afin d'assurer une prestation de services organisée et uniforme.
- Fournir l'information requise et remplir les rapports dans les délais prescrits.
- Suivre les directives relatives à l'utilisation de l'équipement afin d'éviter les bris.
- Signaler toutes les situations ou tous les équipements non conformes aux normes ou susceptibles de mettre à risque les patients et leurs familles ou les membres du personnel.

RESPECT

Honorer chaque personne — patient, famille et collègue — en valorisant les différences et en cultivant une communauté où chacun a sa place.

Exemples de comportements respectueux

- Faire preuve de courtoisie en tout temps.
- Tenir compte de l'opinion des autres.
- S'exprimer sur un ton calme et respectueux.
- Utiliser l'outil AIDET lors des interactions avec les patients.
- Respecter la pudeur et la dignité des patients.
- Regarder les gens dans les yeux lorsqu'on leur parle.
- Faire preuve de ponctualité.
- Protéger la vie privée des collègues, des patients et de leurs familles.

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

À l'HGH, nous nous engageons à offrir des soins bilingues exceptionnels, empreints de compassion, d'innovation et d'excellence. Notre Code de conduite reflète cet engagement et précise nos responsabilités envers nos patients, leurs familles, nos employés, nos médecins, nos bénévoles, notre Conseil d'administration et notre communauté.

Nous croyons qu'un milieu de travail sécuritaire, inclusif et collaboratif est essentiel pour réimaginer les soins de santé au-delà des villes. Ensemble, nous incarnons nos valeurs de bienveillance, de collaboration, d'intégrité, de qualité et de respect, afin de bâtir un climat de confiance et de fierté partagé par tous.

Engagement envers nos patients et leurs familles

Nous plaçons les patients et leurs familles au cœur de toutes nos décisions. Nous les traitons avec bienveillance, courtoisie et respect, en reconnaissant leur dignité, leur autonomie et leurs droits. Nous agissons en tout temps dans leur meilleur intérêt, conformément aux plus hauts standards de qualité et d'éthique.

Engagement envers nos employés

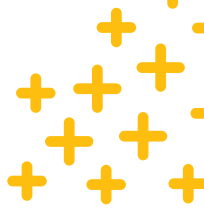
Nous créons un environnement de travail propice à la progression et au développement de chacun, où règnent la sécurité, la transparence et la collaboration. Nous valorisons la diversité, encourageons le respect mutuel et soutenons l'épanouissement professionnel afin que chaque employé puisse contribuer pleinement à la mission de l'HGH.

Engagement envers nos médecins

Nous offrons à nos médecins un environnement collaboratif, appuyé par une équipe qualifiée et des ressources de pointe. Nous travaillons ensemble pour leur permettre de prodiguer des soins de grande qualité et d'innover dans la prestation des services afin de répondre aux besoins de notre communauté.

Engagement envers nos bénévoles

Nous reconnaissons la générosité et la contribution essentielle de nos bénévoles. Leur engagement renforce notre capacité à offrir des soins empreints de compassion et à créer un environnement accueillant pour les patients, leurs familles et nos équipes. Nous favorisons leur intégration et leur valorisation au sein de la grande famille de l'HGH.



Engagement envers notre Conseil d'administration

Nous respectons les politiques et règlements adoptés par notre Conseil d'administration et mettons en œuvre des stratégies alignées sur les orientations stratégiques de l'organisation.

Engagement envers notre communauté

Nous agissons avec leadership et responsabilité dans la gouvernance de notre organisation. Nous renforçons nos partenariats avec les acteurs communautaires, institutionnels et privés afin de bâtir un réseau intégré, centré sur les besoins de notre région. Ensemble, nous partageons la responsabilité d'améliorer la santé et le bien-être de la population, tout en préservant la confiance et la réputation de l'HGH comme partenaire de choix.

Engagement envers des soins de qualité

Des soins personnalisés, inclusifs et centrés sur le patient

Se concentrer sur ce que nous faisons de mieux : offrir des soins adaptés aux besoins, aux préférences et aux valeurs de chacun. Veiller à ce que les soins soient accessibles, inclusifs et respectueux de la diversité, afin d'améliorer les résultats cliniques et la satisfaction des patients.

Communication avec les patients — AIDET

L'HGH utilise AIDET, une structure de communication qui nous permet d'interagir avec bienveillance afin d'améliorer les résultats cliniques et l'expérience du patient.

L'acronyme AIDET signifie :

ACCUEIL — Saluer toutes les personnes présentes

INTRODUCTION — Se présenter

DURÉE — Indiquer la durée de l'intervention

EXPLICATION — Expliquer la suite de la procédure

TERMINER avec merci — Remercier le patient

Une formation complète à ce sujet est disponible. Veuillez communiquer avec votre superviseur pour plus de détails.



Engagement envers la confidentialité et la protection des renseignements personnels et de la vie privée des patients

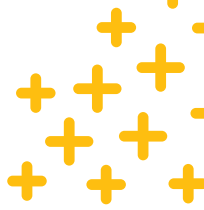
À titre d'hôpital, l'HGH est assujéti à la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé (LPRPS)* ainsi qu'à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP)*. Nous avons la responsabilité légale et morale de protéger la vie privée, la confidentialité et la sécurité des renseignements personnels de nos patients.

Seules les personnes qui en ont besoin dans le cadre de leurs fonctions sont autorisées à accéder à un dossier médical ou à des renseignements personnels.

Il est interdit de divulguer ou de discuter de renseignements personnels concernant un patient avec d'autres employés, d'autres patients ou toute autre personne, sauf lorsque cela est directement requis dans l'exercice de vos fonctions. Toute divulgation non autorisée peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

+ [Protection de la vie privée des patients](#)





PRINCIPES DE CONDUITE

Dans l'exercice de vos fonctions, vous devez respecter en tout temps les lois, les règlements et les normes applicables de la province de l'Ontario, ainsi que les règlements administratifs et les politiques de l'HGH.

La liste complète des politiques de l'HGH est accessible via le Portail de l'HGH sous la section « [Policy Medical](#) ».

1. Accessibilité et inclusion

Accessibilité

Nous nous engageons à offrir un environnement inclusif et accessible à tous, conformément aux exigences de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, en éliminant les obstacles physiques, technologiques et comportementaux. Chaque personne — qu'il s'agisse d'un patient, d'un membre de sa famille, d'un visiteur, d'un employé, d'un médecin ou d'un bénévole — doit pouvoir accéder pleinement à nos installations, à nos services et à nos communications.

L'accessibilité est une responsabilité partagée. Vous êtes invités à signaler toute situation susceptible de limiter l'accès ou la participation, afin que des mesures correctives puissent être mises en place rapidement et efficacement.

+ « [Accessibility for People with Disabilities](#) »

Équité, diversité et inclusion

La diversité enrichit notre milieu de travail en apportant des perspectives variées qui favorisent la créativité, l'innovation et le changement. À l'HGH, nous reconnaissons et valorisons les différences individuelles comme une force collective.

Vous est tenu d'adopter une attitude d'ouverture, de respect et de collaboration dans vos relations avec vos collègues, les patients, leurs familles et les visiteurs. Aucune forme de discrimination n'est tolérée. Conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, chaque personne est traitée avec dignité et équité.



2. Confidentialité et intégrité

Confidentialité et protection de vos renseignements personnels

Vos renseignements personnels sont strictement confidentiels. Toute information liée, notamment au salaire ou à l'historique d'emploi, ne peut être divulguée que par le Service des ressources humaines et uniquement avec votre autorisation de l'employé, médecin ou bénévole concerné.

Conflits d'intérêts et acceptation de cadeaux

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un intérêt personnel ou privé est susceptible d'influencer, ou de sembler influencer, votre jugement professionnel.

Vous devez :

- Éviter toute situation où vos intérêts personnels pourraient entrer en conflit, réel ou perçu, avec vos responsabilités professionnelles.
- Signaler à votre gestionnaire toute situation susceptible de créer un conflit réel ou potentiel.
- Signaler au Service des ressources humaines toute situation où vous vous trouveriez en position de gestion ou de supervision directe d'un membre de votre famille ou d'une personne qui vous est liée.
- Refuser tout cadeau ou tout avantage susceptible d'influencer vos décisions ou de donner l'impression de les influencer.

Exemples

- Acceptables : gestes symboliques ou de faible valeur (ex. : cadeau de faible valeur, friandises).
- Non acceptables : cadeaux importants ou récurrents (ex. : billets de saison, voyages, privilèges).

+ Conflit d'intérêts





Dossier criminel

Afin de protéger nos patients et leurs familles, toute personne embauchée doit fournir une vérification du casier judiciaire et des antécédents judiciaires ou juridiques en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables (le type de vérification requis vous est précisé lors de l'embauche). Puisque nos patients sont considérés comme des personnes vulnérables selon la *Loi sur le casier judiciaire*, la vérification policière doit être négative au moment de l'embauche.

Vous avez également l'obligation d'informer sans délai votre gestionnaire de toute condamnation criminelle reçue après le début de votre emploi. Une condamnation en lien direct avec vos fonctions pourrait entraîner la fin de votre lien d'emploi avec l'HGH.

Emploi ou activités à l'extérieur de l'HGH

Vous pouvez exercer un autre emploi ou une activité professionnelle en dehors de vos heures normales de travail à l'HGH, sous réserve du respect des conditions suivantes :

- Absence de conflit d'intérêts réel ou perçu.
- Réalisation des tâches en dehors de vos heures normales de travail à l'HGH.
- Absence d'impact sur votre rendement, votre présence au travail ou sur la qualité de votre travail.
- Maintien de votre objectivité, de votre impartialité, et de votre disponibilité.

Le non-respect de ces conditions peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

+ [Conflit d'intérêts](#)

3. Image corporative et communications

Porte-parole et image corporative

Afin d'assurer une image cohérente et un message uniforme, le directeur général est le porte-parole officiel de l'HGH.

Toutes les communications externes, notamment les communiqués de presse, les entrevues, les publicités et les affichages publics, doivent être coordonnées et approuvées par le Bureau des communications et des relations communautaires.

- + [Pratiques de communications](#)
- + [Utilisation des médias sociaux](#)
- + [Règles d'étiquette pour les communications électroniques et les rencontres virtuelles](#)

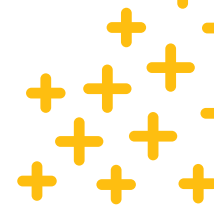
Réputation de l'organisation

L'HGH jouit d'une réputation fondée sur l'excellence, l'intégrité et la confiance. Cette réputation constitue une source de fierté pour nous tous et un atout stratégique essentiel.

Dans l'exercice de vos fonctions, ainsi qu'à l'extérieur du travail, y compris sur les médias sociaux, vous devez adopter un comportement qui reflète positivement l'HGH et éviter toute action susceptible de nuire à son image ou à sa crédibilité.

- + [Utilisation des médias sociaux](#)





4. Milieu de travail sain et sécuritaire

Environnement sans parfum et sans latex

Afin de protéger la santé et le bien-être de nos employés, médecins, bénévoles, visiteurs, patients et de leurs familles, l'HGH est un milieu de travail sans parfum ni latex. Les produits parfumés ou en latex peuvent provoquer des réactions allergiques importantes chez certaines personnes.

Il est interdit de porter du parfum, de l'eau de Cologne, de l'après-rasage, des huiles essentielles, des lotions ou tout autre produit parfumé. Merci de contribuer à maintenir un environnement sain et sécuritaire pour tous.

+ « [Hôpital sans parfum — Scent-Free Hospital](#) »

Propriété sans fumée

L'HGH est un environnement sans fumée. Il est strictement interdit de fumer ou de vapoter, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, sur l'ensemble de nos terrains, y compris dans les stationnements et à l'intérieur des véhicules stationnés. Il est également interdit de fumer dans les véhicules appartenant à l'HGH, quel que soit leur emplacement.

Cette politique s'applique à tous les employés, médecins, bénévoles, patients, familles, visiteurs et fournisseurs. Le non-respect de cette politique peut entraîner une amende et des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

+ [Propriété sans fumée et sans tabac](#)



Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité de tous constituent une priorité à l'HGH. Nous respectons l'ensemble des lois et règlements applicables et mettons en place les mesures nécessaires afin de prévenir les risques et d'assurer un environnement sécuritaire.

Dans le cadre de vos fonctions, vous devez :

- Respecter les lois, politiques et procédures en matière de santé et de sécurité.
- Porter et utiliser en tout temps l'équipement de protection individuelle (ÉPI) prescrit.
- Travailler de manière sécuritaire afin de prévenir les accidents et de protéger votre santé ainsi que celle des autres.
- Signaler immédiatement à votre superviseur tout danger ou risque observé.

+ « [Occupational Health & Safety Policy Statement](#) »

Violence ou harcèlement

Nous nous engageons à maintenir un milieu exempt de toute forme de violence ou de harcèlement.

Chacun a la responsabilité de contribuer à ce climat sain et sécuritaire. Aucun geste de harcèlement ou de violence n'est toléré.

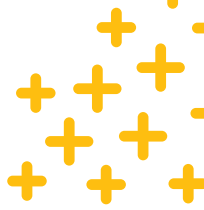
Si vous êtes témoin ou victime d'une telle situation, nous vous encourageons à en parler sans hésiter et, dans les plus brefs délais, à votre supérieur immédiat ou à un membre de l'équipe du Service des ressources humaines. Vous pouvez également remplir un formulaire de plainte disponible sur « *Policy Medical* ».

+ [Prévention de la violence en milieu de travail](#)

+ [Harcèlement au travail](#)

+ [Dénonciation d'un acte répréhensible](#)





5. Présence et comportements professionnels

Assiduité et présence au travail

Chacun de nous a la responsabilité de se présenter au travail conformément à son contrat et de respecter l'horaire prévu.

L'HGH reconnaît que certains obstacles peuvent parfois nuire à l'assiduité. Pour vous soutenir, nous mettons en place des mesures positives, préventives et proactives, comme le [Programme d'aide aux employés](#) (PAE), le Programme de retour au travail rapide et sécuritaire, ainsi que d'autres ressources de soutien adaptées à vos besoins. Si vous avez des questions ou avez besoin d'assistance pour accéder aux services, veuillez communiquer avec la gestionnaire de la santé au travail.

+ [Déclaration des absences non planifiées](#)

Code vestimentaire

Vous devez être vêtus de manière appropriée au type de travail que vous exercez et en tenant compte de l'environnement de soins de santé dans lequel nous travaillons. Vous êtes responsables de vous présenter au travail dans une tenue propre et professionnelle.

- **UNIFORMES** : Si vous travaillez directement auprès des patients dans les zones cliniques vous devez porter un uniforme. Les uniformes contribuent à une image professionnelle et doivent être propres et en bon état en tout temps. Les articles suivants ne sont pas considérés comme appropriés au travail : camisoles de musculation, leggings, décolletés excessifs, chandails en coton molletonné ou à capuchon, vêtements munis de cordons et sous-vêtements visibles.
- **CHAUSSURES** : Si vous travaillez dans les zones de soins aux patients, les services d'hospitalisation, les laboratoires ou toute autre zone présentant un risque d'exposition chimique, biologique ou radiologique, de piqûre d'aiguille ou d'autres blessures physiques vous devez porter des chaussures appropriées. Les chaussures doivent être entièrement fermées, de conception robuste et munies d'un talon bas.
- **AUTRES TENUES** : Les articles suivants ne sont pas considérés comme appropriés pour le travail : vêtements qui touchent le sol, robes/jupes ou chandails trop courts, vêtements déchirés, des shorts incluant les bermudas, pantalons de pyjama, camisoles de musculation, leggings, décolletés excessifs, vêtements transparents, chandails en coton molletonné ou à capuchon, vêtements munis de cordons et sous-vêtements visibles.

+ ["Code vestimentaire et soins personnels — Dress Code"](#)

Consommation de substances

Il est strictement interdit de consommer, de posséder, de distribuer, de vendre ou d'être sous l'influence de drogues, de cannabis ou d'alcool pendant les heures de travail. Le non-respect de cette règle peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Certains médicaments d'ordonnance peuvent également altérer vos capacités. Le cas échéant, vous devez en aviser votre gestionnaire.

Si vous éprouvez des difficultés liées à la consommation d'alcool ou de drogues, des cours en ligne et des services de consultation sont disponibles par l'entremise de l'interface *Homewood Parcours* du [Programme d'aide aux employés](#).

+ « [Substance Abuse and Use in the Workplace](#) »

6. Technologie et ressources

Outils technologiques et cybersécurité

Les outils technologiques mis à votre disposition sont fournis à des fins professionnelles et doivent être utilisés de manière responsable et sécuritaire.

La vigilance de chacun est essentielle pour protéger l'HGH contre les cyberattaques. Vous jouez un rôle actif dans la prévention des incidents et la protection des systèmes d'information de l'HGH.

+ [Règles d'étiquette pour les communications électroniques et les rencontres virtuelles](#)

+ « [HGH's Information Technology and Information Systems Services and User Responsibilities](#) »

+ [Gestion et utilisation des appareils mobiles-Utilisation of Mobile Devices](#)

Utilisation des biens et outils de l'organisation

Les biens, équipements et ressources de l'HGH doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles. Vous êtes responsable d'en assurer l'utilisation appropriée et de les protéger contre la perte, le vol, les dommages ou toute utilisation abusive.



MANQUEMENT AU CODE

L'HGH croit en une culture juste, c'est-à-dire un environnement où chacun peut exprimer, en toute confiance, ses préoccupations, ses difficultés ou ses erreurs afin d'en tirer des enseignements et d'améliorer le fonctionnement de l'organisation. Nous jouons tous un rôle essentiel dans le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire. Lorsqu'une situation ne respecte pas le Code de conduite, nous vous encourageons à en discuter afin de trouver ensemble des solutions.

Si vous êtes témoin d'un comportement inapproprié ou si vous avez des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis, ou s'apprête à commettre, un acte contraire au Code de conduite, vous avez l'obligation de le signaler dans les plus brefs délais. Les signalements peuvent être faits en toute confiance, sans crainte de représailles.

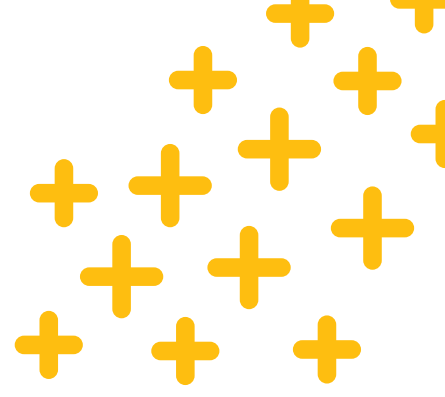
Les signalements peuvent être transmis par écrit, de façon confidentielle et anonyme, au Service des ressources humaines. Toute situation liée au harcèlement, à la violence, à la discrimination ou à un abus sera traitée rapidement et conformément aux processus d'enquête en vigueur.

- + [Gestion des plaintes des employés](#)
- + [Dénonciation d'un acte répréhensible](#)

Besoin d'aide ou de soutien ?

Votre gestionnaire constitue généralement votre premier point de contact. C'est aussi la personne la mieux placée pour vous écouter, répondre à vos questions et vous accompagner dans la recherche de solutions. Si vous avez déjà exprimé vos préoccupations et souhaitez un soutien supplémentaire, ou pour toute autre raison, n'hésitez pas à communiquer avec le Service des ressources humaines.





COMPASSION
INNOVATION
EXCELLENCE

