



Politique d'IBA

Processus de lancement d'alerte (Whistleblower)

Date d'entrée en vigueur : 205 avril 2026





Approuvée par : CEO, CFO, CLO, Conseil d'Entreprise (consultation)

Dernière mise à jour : 20 avril 2026

Version : 1.0





Contents

INTRODUCTION ET DÉFINITIONS	4
Introduction	4
Définitions	4
CADRE DE SIGNALEMENT EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ	5
Qu'est-ce qui peut être signalé ?	5
Qui peut signaler ?	5
Où signaler ?	6
RÈGLES APPLICABLES AU SIGNALEMENT	6
Soumettre un signalement	6
Confidentialité et protection des données	6
Absence de représailles	7
RÈGLES APPLICABLES AUX ENQUÊTES	7
Principes généraux	7
Processus d'enquête	7
CONSERVATION, RÉTENTION ET DIVULGATION	8
ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	8





INTRODUCTION ET DÉFINITIONS

Introduction

La présente Politique décrit la manière dont les préoccupations liées à des violations du Code d'éthique et de pratiques commerciales de l'IBA ou de toute loi applicable en lien avec les douze Principes décrits dans le Code peuvent être signalées et traitées au sein de la Société et du Groupe via des canaux internes protégés.

Elle s'applique à tous les employés ainsi qu'à toute personne obtenant des informations dans un contexte professionnel, tels que les travailleurs intérimaires, les sous-traitants et consultants, les fournisseurs, les actionnaires, les membres de la direction, les stagiaires et les volontaires.

Pour toute question concernant l'application de cette Politique, contactez le **Chief Legal Officer (Compliance Officer)** à l'adresse : LegalCompliance@iba-group.com.

Bien qu'il existe d'autres canaux de signalement externes, tels que ceux mentionnés dans les Lois Applicables, toute irrégularité ou suspicion de non-conformité devrait de préférence être notifiée via la plateforme de lancement d'alerte *SpeakUp*, accessible sur le site officiel de l'IBA : <https://www.iba-worldwide.com/iba-code-conduct>.

La Politique sera publiée sur le site internet de l'entreprise, l'intranet et le SharePoint juridique.

Définitions

Loi(s) applicable(s) : désignent en particulier la loi belge sur les lanceurs d'alerte dans le secteur privé, du 28 novembre 2022, entrée en vigueur le 15 février 2023, qui transpose la directive européenne 2019/1937 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. La loi applicable comprend également la législation applicable en matière de protection des données, y compris le RGPD (règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016) et les règles belges en matière de travail et de confidentialité inscrites dans la loi DPA du 3 décembre 2017 et la loi-cadre du 30 juillet 2018. La législation susmentionnée comprend également les arrêtés royaux en exécution de cette législation tel que l'AR du 22/01/2023 précisant l'article 14 de la loi sur les lanceurs d'alerte sur les 24 canaux externes possibles.

Société : désigne Ion Beam Applications SA, ou sous sa forme abrégée, IBA SA, ou IBA.

Code d'éthique et de pratiques commerciales de l'IBA ou le Code : désigne le Code d'éthique et de pratiques commerciales de la Société et le Code des Fournisseurs de la Société, le cas échéant, tels que publiés régulièrement sur le site Web de la Société.

Groupe : IBA et ses filiales.

Enquêteur : désigne a ou les personnes désignées par la Société pour enquêter sur un signalement de violation présumée du Code ou de la loi, conformément aux lois applicables. Au



sein de IBA, cette personne est le responsable de la conformité. Ce dernier pourra déléguer l'enquête à un Manager, un responsable des ressources humaines, la personne de confiance, le responsable de la conformité, l'équipe juridique de la Société, un cabinet d'avocats externe agréé ou un cabinet d'audit ou d'enquête externe agréé, mais toujours sous sa responsabilité finale.

Manager désigne

- (i) tout membre des équipes de direction, telles que définies sur l'intranet de la société ; et
- (ii) tout autre employé/consultant ayant le pouvoir de négocier, de prendre des décisions ou d'annuler les décisions prises par d'autres employés, toujours dans le respect de la délégation de pouvoirs de la société telle qu'applicable à tout moment.

Plateforme de lancement d'alerte : désigne la plateforme de signalement anonyme sous licence SpeakUp, certifiée conforme aux lois et réglementations applicables en matière d'éthique et de conformité, et accessible à tous via le site web officiel de l'IBA (<https://www.iba-worldwide.com/iba-code-conduct>).

Processus de Lancement d'Alerte : désigne la présente politique du groupe IBA qui définit le cadre dans lequel les préoccupations relatives aux violations du Code d'éthique et de pratiques commerciales de l'IBA peuvent être signalées.

CADRE DE SIGNALEMENT EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

Qu'est-ce qui peut être signalé ?

Les signalements peuvent porter sur des violations avérées ou présumées du Code d'éthique et de pratiques commerciales ou de la législation applicable relative aux douze principes décrits dans le Code. Étant donné qu'il n'est pas toujours facile d'établir un lien entre une situation factuelle spécifique et l'un des douze principes du Code ou un concept juridique, la question « que peut-on signaler » doit être interprétée dans son sens le plus large possible.

Voici quelques exemples évidents de faits ou de soupçons pouvant être signalés, mais cette liste n'est en aucun cas exhaustive : (i) fraude, corruption et pots-de-vin (financiers, en nature, internes, agents, distributeurs) ; (ii) bien-être des employés (harcèlement, intimidation, discrimination) ; (iii) conformité en matière de soins de santé ; (iv) vol d'actifs de l'entreprise (propriété intellectuelle, informatique) ; (v) protection des données ; et (vi) infractions financières.

Qui peut signaler ?

Partant de l'approche multipartite d'IBA et du respect de ses employés, clients et patients, fournisseurs, actionnaires, de la société et de notre planète, la société a adopté une position aussi



large que possible quant aux personnes pouvant signaler des violations avérées ou présumées du Code d'éthique et de pratiques commerciales ou de la législation applicable. Ainsi, tous les employés du groupe et les autres personnes qui obtiennent des informations dans un contexte professionnel, telles que les travailleurs temporaires, les sous-traitants et consultants, les fournisseurs, les actionnaires, les membres de la direction, les stagiaires et les bénévoles, peuvent signaler un problème.

Où signaler ?

Toute personne peut signaler une violation présumée ou une préoccupation concernant l'un des douze principes du Code via la plateforme de signalement. Dans la plupart des cas, il s'agit de la voie de signalement privilégiée. Il est important de noter que les signalements effectués via la plateforme de signalement sont totalement anonymes. Les autres possibilités de signalement sont : **les canaux officiels en dehors de IBA**, le responsable hiérarchique de l'employé souhaitant signaler un problème (sauf si le responsable est en conflit d'intérêts), le responsable de la conformité (e-mail : LegalCompliance@iba-group.com) ou le responsable des ressources humaines ou « personne de confiance ». Bien que les préoccupations relatives à l'environnement de travail (telles que l'intimidation, le harcèlement, la discrimination, etc.) puissent être signalées par tous les canaux, la société estime qu'elles peuvent être traitées plus efficacement par le responsable et/ou le responsable des ressources humaines ou la personne de confiance. L'anonymat dans ce type de préoccupations entrave l'enquête plutôt que de la résoudre.

RÈGLES APPLICABLES AU SIGNALEMENT

Soumettre un signalement

Afin de garantir que le suivi des signalements de préoccupations ou de violations présumées du Code ou de la loi soit aussi efficace que possible, les employés et autres personnes sont encouragés à soumettre un rapport écrit contenant autant de détails factuels et de pièces justificatives que possible. Les signalements doivent de préférence être faits par écrit, mais les signalements verbaux ne seront pas refusés. La fourniture de preuves de la violation présumée du Code ou de la loi n'est pas une condition préalable à la validité du signalement.

Tous les signalements doivent être faits de bonne foi et l'enquêteur présumera toujours la bonne foi, sauf preuve contraire.

Confidentialité et protection des données

L'identité du lanceur d'alerte (ayant choisi de ne pas garder l'anonymat), de toute personne concernée et de tout tiers mentionné dans le signalement est strictement confidentielle et n'est divulguée qu'aux personnes qui ont besoin de ces informations pour traiter le signalement ou lorsque la loi l'exige. Toutes les données à caractère personnel sont traitées conformément aux lois applicables, notamment le RGPD, sur la base de motifs juridiques appropriés, avec un accès



limité, des mesures de sécurité adéquates et une conservation uniquement pendant la durée nécessaire à la gestion du signalement et au respect des délais de conservation légaux.

Absence de représailles

Toute forme de représailles ou de tentative de représailles à l'encontre d'un employé qui effectue un signalement conformément au Code ou à la loi (ou qui aide une telle personne) est strictement interdite. Les représailles comprennent, par exemple, le licenciement, la rétrogradation, l'évaluation négative des performances, les changements de fonctions, le harcèlement, l'intimidation ou tout autre traitement défavorable de nature similaire, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires.

La protection s'applique lorsque le dénonciateur a agi de bonne foi et avait des motifs raisonnables de croire que les informations signalées étaient vraies à ce moment-là et qu'elles relevaient du champ d'application du Code et/ou de la loi, même si les enquêtes ultérieures ne confirment pas les soupçons.

Les signalements sciemment faux ou effectués de mauvaise foi par un employé peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires et ne bénéficient pas de la protection des lanceurs d'alerte. Par exemple, la falsification de preuves et la dénonciation pour des raisons personnelles sont considérées comme de la mauvaise foi.

RÈGLES APPLICABLES AUX ENQUÊTES

Principes généraux

Tous les signalements de violation présumée du Code ou de la loi feront l'objet d'une enquête, dans le plein respect de la loi applicable et dans un délai raisonnable.

Les personnes faisant l'objet d'un signalement de violation présumée du Code ou de la loi seront informées par l'enquêteur de l'existence du signalement, de l'enquête et de leurs droits dès que cela sera possible sans compromettre l'enquête. Elles doivent être traitées équitablement, pouvoir présenter leurs observations et peuvent exercer leurs droits en matière de protection des données conformément à la loi applicable, sous réserve des restrictions légitimes visant à protéger l'enquête et les droits d'autrui.

Toutes les préoccupations ou violations du droit pénal applicable signalées seront notifiées et transmises aux autorités compétentes si la loi applicable l'exige ou si cela est dans l'intérêt de la société.

Processus d'enquête

Dès réception d'un signalement sur la plateforme de dénonciation, le système enverra automatiquement un accusé de réception écrit. Dans tous les autres cas, la personne qui reçoit le signalement enverra un accusé de réception dans un délai de deux jours ouvrables, sauf si le lanceur d'alerte en a expressément demandé autrement ou si l'accusé de réception compromet la confidentialité.



Les signalements effectués via la plateforme de signalement seront traités par le responsable de la conformité. Toutefois, en fonction de la nature du problème signalé, le responsable de la conformité peut décider de mandater un Manager, un responsable des ressources humaines, une personne de confiance ou un cabinet d'avocats externe certifié ou un cabinet d'audit ou d'enquête externe certifié comme enquêteur, mais toujours sous sa responsabilité finale.

Pour les signalements non effectués via la plateforme de dénonciation concernant des questions RH liées aux employés (telles que le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, la discrimination, etc.), l'enquêteur sera le responsable RH et/ou la personne de confiance, sauf en cas de conflit d'intérêts. Dans ce dernier cas, le responsable de la conformité désignera un enquêteur disposant de l'expertise appropriée en la matière.

L'enquêteur mènera l'enquête de manière impartiale et selon la procédure qu'il jugera la plus appropriée pour le problème signalé, ce qui peut inclure l'examen de documents, des entretiens et la consultation d'experts, en respectant toujours la présomption d'innocence et les droits des personnes concernées.

L'enquêteur fournit un retour d'information et, si possible, le résultat final du processus d'enquête au lanceur d'alerte dans un délai de deux mois à compter de l'accusé de réception, en indiquant les mesures de suivi qui ont été ou seront prises (par exemple, les étapes de l'enquête ou les mesures correctives), tout en protégeant la confidentialité et les intérêts juridiques des personnes concernées par l'enquête.

CONSERVATION, RÉTENTION ET DIVULGATION

Tous les signalements reçus par le biais du canal interne sont consignés dans un registre électronique sécurisé accessible uniquement à l'enquêteur, au responsable de la conformité et aux personnes mentionnées dans le rapport final d'enquête. Le registre documente la date de réception, le canal utilisé, le statut du signalement, les étapes clés de l'enquête et son résultat, tout en respectant la confidentialité et la minimisation des données ; ces enregistrements ne sont conservés que pendant la période nécessaire, puis anonymisés ou supprimés.

Le responsable de la conformité fournit un rapport annuel écrit sur les activités relevant du champ d'application de la présente politique de dénonciation à la direction et au comité d'audit et des risques de la société. Le rapport contient un aperçu des cas traités (en anonymisant les données personnelles), ainsi que les mesures prises et les plans de remédiation (), y compris les modifications éventuelles de la présente politique de dénonciation.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La présente politique de dénonciation entre en vigueur le 20 avril 2026. Elle peut être révisée sur recommandation du comité d'audit et des risques de la société, du comité d'entreprise, de la



direction ou du responsable de la conformité. Toute révision de la présente politique de dénonciation nécessite la consultation du conseil d'entreprise.

Politique de dénonciation version 1.0 datée du 20 avril 2026 - Signée

Christian Matton

Christian Matton
Chief Legal Officer & Compliance Officer

C V

Catherine Vandendorre
Chief Financial Officer, Head of Corporate

Olivier Legrain

Olivier Legrain
Chief Executive Officer