

# CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

MID-37627

# Message de notre CEO

**Le respect de ce Code contribuera à protéger nos collaborateurs, nos clients, les patients, nos actionnaires, l'environnement et la société.**

Nous forçons notre réputation jour après jour. Celle-ci est le résultat de décisions prises quotidiennement par les employés dans des domaines de plus ou moins grande importance. Eu égard à la complexité croissante de notre activité et du monde qui nous entoure, il arrive que faire le bon choix ne soit ni simple, ni évident. C'est pour cela que le Code de Conduite des Affaires (le Code) d'IBA a été développé.

Le Code précise les principes éthiques fondamentaux régissant notre activité et sert de guide pour les employés et les tiers agissant en notre nom. Sa finalité est d'aider chacun de nous à prendre la meilleure décision possible face à des questions relatives à l'éthique des affaires.

Conduire les activités d'IBA avec honnêteté, éthique et intégrité nous aidera à remplir notre mission stratégique : *protéger, améliorer et sauver des vies*. Cette approche garantira la poursuite de notre succès, préservera notre bonne réputation et assurera notre croissance. Continuer à gérer nos affaires de manière honnête, éthique et intègre nous vaudra la confiance de nos clients, de leurs patients, de nos employés, de nos fournisseurs, de nos investisseurs ainsi que celle des autorités réglementaires, tout en renforçant notre engagement durable vis-à-vis de nos parties prenantes : nos clients et leurs patients, nos employés, nos actionnaires, la société et l'environnement.

TO DARE, CARE, SHARE, BE FAIR sont les valeurs fondamentales d'IBA et elles jouent un rôle-clé dans notre conduite professionnelle. Chez IBA, nous pensons non seulement que nous devons appliquer les critères éthiques les plus stricts, mais aussi que ces critères sont essentiels pour le succès et la pérennité de notre entreprise.

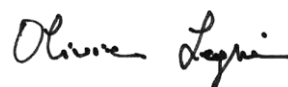
Ces valeurs nous guident dans l'exécution socialement responsable et éthique de nos activités. En tant qu'entreprise, nous respectons la loi, soutenons les droits universels de l'homme, protégeons l'environnement, parvenons à l'excellence opérationnelle et avantageons les communautés au sein desquelles nous travaillons. Nous attendons de chacun d'entre nous qu'il agisse dans le même sens.

Tandis que nous nous efforçons d'être dignes de cette réputation tout en faisant des affaires dans un environnement global compétitif, nous rencontrerons parfois des situations qui éprouveront notre jugement et notre intégrité. Lorsqu'une telle situation se présentera à nous, le Code aidera chacun d'entre nous à répondre aux questions suivantes avant d'agir :

- Est-ce légal ? Est-ce conforme à la politique et aux valeurs éthiques de notre entreprise ?
- Est-ce compatible avec la mission et les valeurs d'IBA ?
- Puis-je l'expliquer à mes collègues, ma famille et mes amis ?
- Si cela devait être rendu public, serais-je à l'aise ?
- Cette action est-elle équilibrée par rapport à l'ensemble de nos parties prenantes ?

Si le doute subsiste quant à l'éthique ou à la légalité d'une situation, nous vous encourageons à demander conseil auprès de votre direction avant d'agir. Continuez à poser des questions jusqu'à ce que vous soyez certain de « faire le bon choix ». Nous vous invitons à lire et à comprendre ce Code et, surtout, à savoir à qui demander de l'aide si et lorsque le besoin s'en fait sentir.

Nous vous remercions de préserver la confiance que d'autres ont placée en nous en vous efforçant chaque jour de prendre les bonnes décisions.



**Olivier Legrain**  
Directeur Général

# Table des matières

<b>Notre mission et nos valeurs</b>	<b>5</b>
<b>À propos du Code de conduite des affaires d'IBA</b>	<b>6</b>
Nous agissons comme il se doit	6
Utilisation du Code	6
Prise de décision éthique	6
La Loi, le Code et les politiques et procédures de notre entreprise	7
Applicabilité	7
Alerte	7
Ressources	7
Le Code est un document vivant	7
<b>Nos employés</b>	<b>8</b>
Nous apprécions le caractère unique des individus et les divers talents et perspectives qu'ils apportent	8
Égalité des chances	8
Environnement de travail productif et sûr	8
La promesse d'IBA envers ses collaborateurs	9
<b>Neuf principes-clés</b>	<b>11</b>
<b>1. Éviter les conflits d'intérêts</b>	<b>12</b>
Agir dans l'intérêt de la société	12
Divulgation et approbation préalable	12
Relations étroites avec des partenaires commerciaux	13
Pratiques commerciales justes et honnêtes	13
Informations « non publiques » sensibles concernant des sociétés cotées en bourse et délit d'initié	14
<b>2. Documents et archives de la société et contrôles internes</b>	<b>15</b>
Documents et archives fidèles et précis	15
Contrôles internes	15
Acte frauduleux/vol	15
<b>3. Concurrence mondiale : concurrence loyale</b>	<b>16</b>
Lois antitrust, de la concurrence et anti monopoles	16
Rapports avec les clients et les fournisseurs	16
Promotion des produits, technologies et solutions d'IBA	16
<b>4. Qualité et réglementation des dispositifs médicaux</b>	<b>17</b>

<b>5. Règles du commerce international</b>	<b>18</b>
Respect de la législation et de la réglementation locale	18
Police économique	18
<b>6. Affaires publiques et gouvernementales et engagement politique</b>	<b>19</b>
Contacts avec les pouvoirs publics	19
Activités de lobbying	19
Participation à des activités politiques	19
<b>7. Protection des informations et de la propriété intellectuelle</b>	<b>20</b>
Responsabilité pour le capital d'information d'IBA	20
Accès et utilisation adéquats du capital d'information	20
Traitement d'informations sensibles ou privées	20
Utilisation de systèmes informatiques et d'autres ressources techniques	21
Utilisation du courrier électronique et d'Internet	21
Utilisation des réseaux sociaux	21
Sécurité de l'information	21
<b>8. Confidentialité des données à caractère personnel</b>	<b>22</b>
Les employés doivent traiter avec précaution et discrétion les données à caractère personnel	22
Usage approprié des données à caractère personnel	22
Respect de la vie privée – informations relatives aux patients	22
<b>9. Environnement, santé et sécurité</b>	<b>23</b>
Environnement, santé et sécurité	23
Environnement	23
Hygiène et sécurité	24
Engagement envers la collectivité	24
<b>10. Lutte contre la corruption</b>	<b>25</b>
Lutte contre la corruption et les pots-de-vin	25
Corruption et pots-de-vin : la Politique	25
Fonctionnaires publics	25
Entités commerciales	25
Le devoir d'intégrité et de confiance d'IBA	26
Risques et sanctions	26
Gestion des risques	26
Conformité	26
<b>11. Les Droits de l'Homme</b>	<b>27</b>
Protéger activement les Droits de l'Homme	27
Respect des règles	27
Zoom sur certains Droits spécifiques	28
Impact des fournisseurs	28
<b>Conclusion : faire le bon choix</b>	<b>29</b>

# Notre mission et nos valeurs

**Notre mission est de *protéger, d'améliorer et de sauver des vies***

## Nos valeurs :

### Dare

Une société qui repousse sans cesse les limites de la technologie doit impérativement faire preuve de créativité, d'innovation et de passion. Jour après jour, nous osons bouleverser les idées reçues avec rigueur et intégrité.

### Care

Nous prenons soin de nos clients, nous efforçant sans cesse d'aller au-delà de leurs attentes dans tout ce que nous réalisons quotidiennement.

Nous avons également comme priorité le bien-être et la sécurité des patients et des utilisateurs de nos équipements, ainsi que de nos collaborateurs et partenaires. Nous protégeons l'environnement en réduisant activement notre impact écologique.

### Share

Année après année, l'équipe d'IBA partage son engagement et ses progrès avec ses clients, son rendement avec ses actionnaires, et ses succès avec ses collaborateurs, partenaires et fournisseurs.

### Be Fair

L'intégrité, la loyauté et l'équité sont les fondements de notre confiance. Nous gagnons continuellement et quotidiennement la confiance de nos clients, de leurs patients, actionnaires, employés, partenaires, fournisseurs et celle de la société au sens large.



# À propos du Code de Conduite des affaires d'IBA

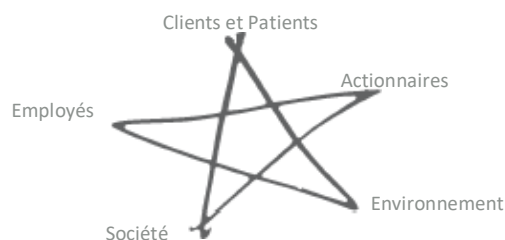
## Nous agissons comme il se doit

Le Code de Conduite des Affaires (le « Code») nous aide à comprendre comment les Valeurs d'IBA sont mises en pratique au quotidien. Il souligne les principes qui guident la façon dont nous nous comportons individuellement et dont nous travaillons, de manière socialement et écologiquement responsable et éthique.

Au-delà du simple respect de la législation, nous dirigeons nos affaires en appliquant les principes d'honnêteté et d'intégrité les plus stricts : nous faisons ce qui est juste. Ce Code fournit des indications pour faire face aux situations que nous sommes susceptibles de rencontrer dans notre travail et liste les ressources disponibles pour obtenir de l'aide ou des précisions. Il ne couvre toutefois pas toutes les situations rencontrées sur le lieu de travail. Utilisons-le comme référence de nos critères éthiques et pour savoir à qui faire part de nos questions ou préoccupations.

Le respect de ce Code nous protégera et protégera nos cinq parties prenantes : nos clients et leurs patients, nos actionnaires, la société et l'environnement.

En respectant le Code, nous témoignons de notre engagement vis-à-vis des valeurs qui font d'IBA un partenaire commercial d'exception et un citoyen estimé de la communauté globale.



## Utilisation du Code

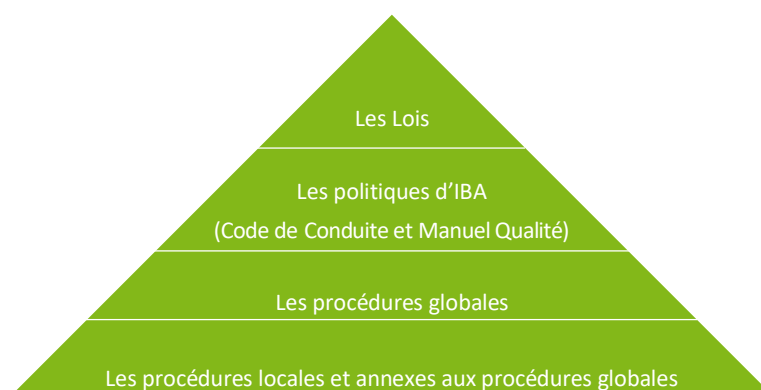
- Veuillez lire ce Code dans son intégralité.
- Réfléchissez à la manière dont il s'applique à votre travail, ainsi qu'au moyen de faire face à certaines situations pour promouvoir un comportement et des actes appropriés, licites et éthiques.
- En cas de questions, interrogez votre direction locale ou référez-vous à l'une des ressources citées dans ce Code.

## Prise de décision éthique

La prise de décision éthique est essentielle au succès de notre entreprise. Certaines décisions sont évidentes et sont faciles à prendre, d'autres pas. Face à une situation difficile, le fait de nous poser les questions suivantes peut nous aider à prendre les bonnes décisions.

Pour qu'une action soit conforme aux Valeurs d'IBA, il faut répondre par l'affirmative aux cinq questions suivantes. Si ce n'est pas le cas ou que vous en doutez, discutez-en de manière ouverte avec votre hiérarchie, avec un représentant des Ressources Humaines ou avec le Compliance Officer d'IBA.

1. Est-ce légal ? Est-ce conforme à la politique et aux Valeurs de notre entreprise ?
2. Est-ce compatible avec la mission et les Valeurs d'IBA ?
3. Puis-je l'expliquer à mes collègues, à ma famille et à mes amis ?
4. Si cela devait être rendu public, serais-je à l'aise ?
5. Cette action est-elle équilibrée pour l'ensemble de nos parties prenantes ?



## La Loi, le Code, et les politiques et procédures de notre entreprise

La hiérarchie suivante nous permettra de déterminer quelle norme a la priorité. De l'analyse de la pyramide, il ressort que les législations locales et/ou internationales ont la préséance. Une fois la Loi respectée, le Code de Conduite et le Manuel Qualité trônent au sommet de la hiérarchie des politiques de notre entreprise, suivis par les procédures globales et enfin par les procédures locales et annexes aux procédures globales, dépendant de la Business Line ou du département, du pays ou de la région.

## Applicabilité

Notre réussite dépend de chacun de nous. Le Code s'applique donc à l'ensemble du personnel d'IBA. Nous sommes chacun tenus de certifier que nous avons reçu, lu et compris le Code. Cette certification est une condition d'embauche.

## Alerte

Si, en toute bonne foi, vous estimez qu'une politique, une pratique, le fonctionnement de l'entreprise ou sa gouvernance est ou serait en violation avec une loi, une réglementation ou une procédure interne à IBA – en ce compris le Code –, vous devez le signaler sans attendre à l'une des « personnes ressources » dans la suite de ce document :

- votre hiérarchie,
- un représentant des Ressources Humaines,
- le Compliance Officer d'IBA.

De tels signalements de conduites et de griefs peuvent être introduits dans un environnement garantissant la confidentialité.

## Ressources

Si le Code définit un cadre orientant la conduite des affaires, il ne couvre pas toutes les situations possibles. Cependant, le suivi des quatre étapes suivantes peut être très utile si vous êtes confronté(e) à un dilemme.

1. **Rassembler tous les faits.** Avant d'agir, rassemblez tous les éléments nécessaires pour prendre une décision fondée qui n'enfreint pas le Code.
2. **Considérer si l'action est illégale ou contraire au Code.** Si l'action est illégale ou contraire à une disposition de ce Code, vous ne devez pas l'exécuter. Si vous estimez que le Code a été violé, vous devriez signaler sans attendre l'infraction conformément aux procédures définies dans la rubrique intitulée « Alerte ».
3. **Discuter du problème avec votre manager.** Il est du devoir de votre manager de vous aider à vous conformer à ce Code. En cas de questions, n'hésitez pas à discuter d'une situation soulevant des aspects éthiques avec votre manager. Solliciter son avis ne vous vaudra aucune représailles.
4. **Au besoin, consulter d'autres ressources.** Si vous hésitez à vous adresser à votre supérieur ou souhaitez une aide supplémentaire, vous pouvez poser vos questions éthiques à une des personnes ressources.

## Le Code est un document vivant

Votre avis nous importe. Si vous ne comprenez pas l'une des dispositions du Code ou si vous pensez que des points importants n'ont pas été abordés, n'hésitez pas à nous faire part de vos questions ou commentaires en vous adressant à l'une des personnes ressources.

Ce code est mis à jour régulièrement, afin d'intégrer les changements survenus tant au sein d'IBA qu'en dehors de la société. La dernière version mise à jour du Code est disponible sur le site internet d'IBA :

<https://iba-worldwide.com/content/code-conduct>

# Nos employés



**Nous apprécions le caractère unique des individus et les divers talents et perspectives qu'ils apportent à IBA.**



## Nous apprécions le caractère unique des individus et les divers talents et perspectives qu'ils apportent

Essentiels au succès de l'entreprise, nos collaborateurs sont les ressources les plus précieuses d'IBA. Dans notre travail, nous utilisons notre créativité, nos connaissances et notre expérience pour apporter des solutions innovantes et pratiques à nos défis quotidiens. Nos valeurs n'auraient aucun sens si IBA ne disposait pas du personnel le plus compétent et ne travaillait pas continuellement à son développement.

La diversité est essentielle à notre culture d'entreprise. Nous apprécions le caractère unique des individus, et les divers talents et perspectives qu'ils apportent à IBA. Nous apprenons des cultures au sein desquelles nous travaillons et nous les respectons. Nous promovons la diversité au sein de notre personnel, et la variété de notre environnement permet à chacun de nous de pleinement participer et contribuer au succès d'IBA.

L'échange d'idées et de modes de pensée différents renforce la faculté d'innovation d'IBA. Sur le chemin qui nous mène vers des objectifs communs, nos différences constituent la base de notre force.

## Égalité des chances

IBA s'engage à offrir à chacun un accès égal au travail, et à traiter les candidats et les employés sans discrimination. Nous ne privilégions ni ne discriminons les individus en fonction de leur origine, couleur de peau, âge, sexe (y compris leur état de grossesse, orientation sexuelle ou identité de genre), nationalité, religion, philosophie, langue, ancienneté, information génétique (y compris l'histoire médicale familiale) et handicap (physique ou mental).

Nous avons pour règle qu'aucun collaborateur, chez IBA, ne doit jamais faire l'objet d'une discrimination, sous quelque forme que ce soit.

## Environnement de travail productif et sûr

Nous prônons un environnement de travail positif, productif et sûr, dépourvu de violence, de menace, de harcèlement, d'intimidation, contrainte physique ou mentale ou de tout autre comportement perturbateur. Nous requérons le concours de l'ensemble de nos collaborateurs pour maintenir un tel environnement de travail.

IBA ne tolère aucun acte de violence, physique, verbale ou mentale. Nous considérons toutes les menaces de violence comme des actes graves.

IBA prône également un lieu de travail exempt de harcèlement.

Si vous êtes témoin de ou confronté à l'un des comportements susmentionnés, vous devez le signaler à l'une des personnes ressources.



## La promesse d'IBA envers ses collaborateurs

### La promesse d'IBA envers ses collaborateurs

IBA attend de ses employés un engagement fort dans les opérations et les projets portés par l'entreprise. Cela passe d'abord par un engagement fort d'IBA envers ses employés.

Nous détaillons cet engagement au travers de « la promesse » ci-dessous.

### S'engager envers son personnel, c'est lui promettre innovation et audace

*Protéger, améliorer et sauver des vies*, telle est la mission d'IBA. Un tel défi scientifique et technologique ne peut être relevé qu'en repoussant - pour le patient, le client et la collectivité - continuellement les limites de l'innovation et ce, à chaque niveau : produit, services et processus. Cette promesse, IBA y veille et s'y engage devant chacun de ses collaborateurs, quelle que soit leur fonction. C'est en fournissant des outils modernes et performants, en stimulant un état d'esprit visionnaire et entrepreneurial, accompagné par la volonté des collaborateurs de s'investir au plus profond d'eux-mêmes, qu'IBA peut atteindre sa mission et imaginer le futur afin de sauver des vies humaines.

### S'engager envers son personnel, c'est lui promettre un job intéressant qui a de l'impact

Exercer un job intéressant ajoute une dimension nouvelle à votre vie. IBA veille et s'engage à tenir cette promesse envers chaque membre de son personnel. Chaque collaborateur doit pouvoir donner le meilleur de lui-même, exprimer ses compétences et les utiliser pleinement. Chacun doit pouvoir ressentir l'importance de son rôle au sein de l'entreprise, comprendre comment il contribue pleinement à son succès. Chacun doit également être conscient que son engagement professionnel génère un impact positif sur les patients, la collectivité, l'entreprise, les clients, l'environnement et, évidemment, sur ses collègues.

### S'engager envers son personnel, c'est lui offrir des possibilités d'épanouissement professionnel et personnel

Chacun sait combien l'épanouissement d'un individu repose sur une harmonie entre sa vie privée et son quotidien au travail. IBA veille et s'engage à offrir des possibilités d'épanouissement à ses collaborateurs. Les moyens mis en place sont l'apprentissage et la formation constants, le dévoilement et le développement des compétences, la promotion d'une bonne santé physique et mentale et le sentiment de se sentir bien dans sa tête et dans sa peau : c'est ainsi que chacun de nos collaborateurs peut se sentir grandir, fier de son travail et évoluer au sein de l'entreprise.

### S'engager envers son personnel, c'est lui promettre autonomie et responsabilités

L'autonomie est fondamentale dans l'épanouissement d'un individu. IBA veille et s'engage à ce que chaque collaborateur se sente pleinement responsable de ses décisions, de ses actes pour la réussite du projet d'IBA, que chacun puisse agir en toute liberté avec autonomie, tout en se sentant soutenu et guidé lorsque c'est nécessaire.

### S'engager envers son personnel, c'est lui promettre une culture d'entreprise humaine, basée sur de vraies valeurs

En encourageant de chouettes relations de travail, une saine camaraderie, des relations honnêtes et une atmosphère de travail positive axée sur l'échange et le partage, IBA veille et s'engage à valoriser les différences entre les individus et les cultures, et à offrir un environnement de travail international valorisant, au sein duquel chaque collaborateur peut travailler en toute sécurité : un environnement où il se sent bien.



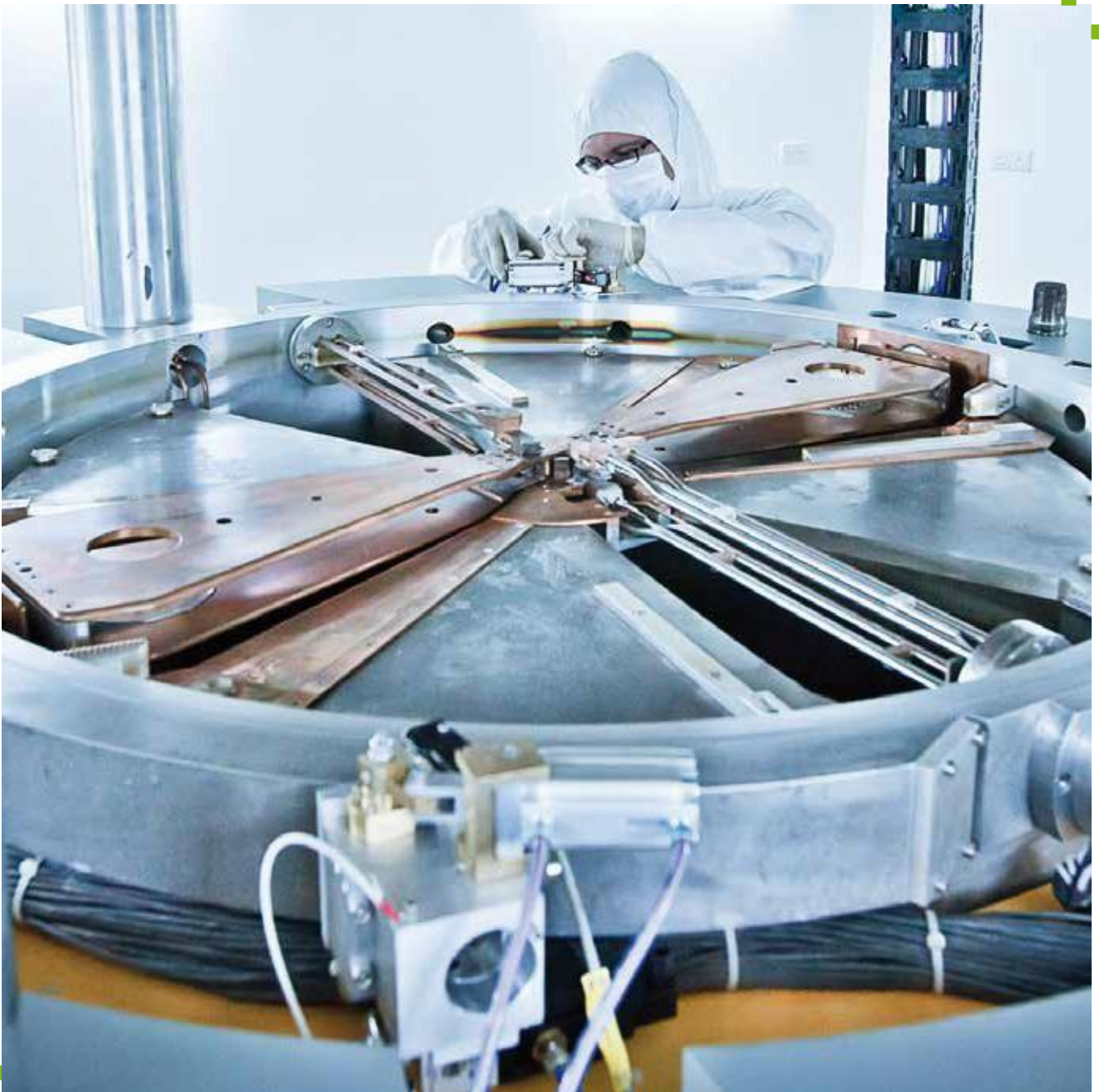
### S'engager envers son personnel, c'est lui promettre le succès et la réussite

La réussite professionnelle est fondamentale. Elle constitue un objectif pour chaque individu. IBA veille et s'engage à ce que chacun de ses collaborateurs puisse atteindre ce succès. En éliminant toute forme de stress inutile, d'obstacles, en favorisant l'initiative, la motivation et l'épanouissement au travail, IBA encourage la réussite individuelle et collective, de même qu'une rémunération juste pour tous. C'est ainsi que l'entreprise peut remplir pleinement sa mission : *protéger, améliorer et sauver des vies.*

### IBA est une entreprise qui s'engage

IBA est une entreprise qui a une vue précise et ambitieuse de sa mission. Une entreprise qui crée, qui innove, qui stimule et qui croit profondément en son personnel. C'est une entreprise qui s'engage envers la collectivité, envers le monde mais aussi, et surtout, envers ses collaborateurs. Sans cet engagement, elle ne parviendrait pas à atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée, à remplir sa mission ni ses rôles social et économique.

# Onze principes clés



# 1. Éviter les conflits d'intérêts

## Agir dans l'intérêt de la société

Chez IBA, nous attendons de chacun qu'il agisse dans l'intérêt supérieur de la société. Cela signifie que les décisions professionnelles doivent échapper à tout conflit d'intérêts et/ou à toute partialité. Nos décisions doivent reposer sur un raisonnement rigoureux d'entreprise.

Un conflit d'intérêt naît lorsque l'intérêt privé d'un individu (ou d'un des membres de sa famille) interfère, ou semble interférer, avec les intérêts de la société dans son ensemble. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un employé, un agent ou un directeur (ou un membre de leur famille) intervient ou a des intérêts qui pourraient lui rendre difficile l'accomplissement d'un travail objectif et effectif pour IBA. Une autre situation de conflit d'intérêts est celle où un employé, un agent ou un directeur (ou un membre de leur famille) reçoit des bénéfices personnels impropres par le fait de sa position au sein de la société.

Une activité extérieure est synonyme de conflit d'intérêts si elle :

- a une incidence négative sur les intérêts commerciaux d'IBA ;
- nuit à la réputation d'IBA ou à ses rapports avec autrui ; ou
- perturbe le jugement d'une personne dans l'exécution de ses obligations professionnelles.

Les employés ne peuvent pas :

- concurrencer la société. Dans le cas où un membre de votre famille est employé par une société concurrente ou partenaire à IBA, informez-en une des personnes ressources, afin de prendre les mesures nécessaires pour éviter tout conflit d'intérêts ;
- utiliser leur position ou leur influence pour tirer un avantage illégitime pour eux-mêmes ou pour autrui ; ou
- utiliser les informations (y compris les Informations Privilégiées), actifs ou ressources de la société pour en tirer un avantage illégitime pour eux-mêmes ou pour autrui.

Évitez toute activité s'apparentant à un conflit d'intérêts, que celui-ci existe réellement ou non. Si vous pensez vous trouver dans une situation susceptible d'être perçue comme un conflit, parlez-en à l'une des personnes ressources. Cela afin de pouvoir prendre les mesures nécessaires pour éviter un conflit d'intérêts.

Une personne ressource ne peut pas autoriser ou approuver une situation ressortissant potentiellement du conflit d'intérêts ni déterminer si la situation est problématique sans en avoir au préalable fourni une description écrite au Compliance Officer et sans avoir reçu l'approbation écrite de celui-ci. Si une des personnes ressources est elle-même impliquée dans la situation réellement ou potentiellement conflictuelle, le problème doit alors être directement reporté et évalué avec le Compliance Officer.

Ce Code n'entend pas fournir une liste exhaustive de tous les conflits d'intérêts pouvant survenir, les plus courants sont :

- avoir un intérêt financier direct ou occuper un poste d'employé, de manager, de directeur, de consultant ou toute autre position dans une autre société ou une entreprise traitant, ou cherchant à traiter, avec (fournisseur/client) ou contre (concurrent) IBA. Cependant, avoir un intérêt financier direct dans une société qui traite ou cherche à traiter avec IBA ou contre IBA n'est pas interdit si cet intérêt financier direct a été acquis par l'intermédiaire d'un tiers auquel vous avez délégué la gestion discrétionnaire de vos actifs ;
- exploiter à votre avantage des débouchés pouvant intéresser IBA et découverts grâce à votre fonction en son sein, ou à des informations ou des biens appartenant à IBA ;
- solliciter ou accepter des remises personnelles ou d'autres avantages auprès de fournisseurs, fournisseurs de services ou clients, que toute personne normale ou vos collègues ne perçoivent pas ;
- faire un usage abusif des ressources d'IBA, de votre position ou de votre influence pour promouvoir ou aider une activité extérieure non autorisée, non basée sur un raisonnement rigoureux d'entreprise.

## Divulgaration et approbation préalable

Dans l'éventualité où vous vous trouveriez dans une situation vous plaçant ou pouvant vous placer face à un conflit d'intérêts, il est impératif que vous exposiez rapidement la situation à votre manager, à votre Directeur des Ressources Humaines ou au Compliance Officer d'IBA, qui vous conseilleront quant à la marche à suivre.

**Nos décisions doivent reposer sur un raisonnement rigoureux d'entreprise.**

## Si les individus savent qu'ils peuvent nous faire confiance, ils souhaiteront faire des affaires avec nous.

### Relations étroites avec des partenaires commerciaux

Il pourrait arriver que vous vous trouviez dans une situation où votre partenaire de vie, un de vos enfants, parents ou beaux-parents, ou un autre proche soit un fournisseur, un client, un concurrent ou un collaborateur d'IBA. De telles situations ne sont pas nécessairement interdites, mais elles requièrent une sensibilité particulière en matière de sécurité, de confidentialité et de prévention des conflits d'intérêts. Une telle situation, aussi innocente soit-elle, peut faire naître des soupçons qui peuvent affecter vos relations de travail. Toutes les situations de ce genre doivent être rapidement signalées pour évaluer la nature et la portée de tout conflit potentiel, ainsi que son mode de résolution.

### Pratiques commerciales justes et honnêtes

#### Transactions équitables

Nous pensons que l'une des choses les plus sensées que nous puissions faire est de mettre tout en œuvre pour que l'on nous fasse confiance. Si les individus savent qu'ils peuvent nous faire confiance, ils seront enclins à faire des affaires avec nous. La seule chose que nous maîtrisons tous, c'est notre réputation. Il est donc important que l'on sache que nous sommes une entreprise qui tient ses engagements et à laquelle on peut se fier : honnêteté et équité transactionnelle sont des caractéristiques qui font de bons partenaires commerciaux.

Nous devons toujours traiter de manière équitable avec les clients, les fournisseurs, les concurrents, le public et nos collaborateurs, en vertu de pratiques commerciales éthiques. Personne ne devrait tirer un avantage illégitime de quiconque en manipulant, dissimulant ou abusant d'informations privilégiées, en tronquant des faits matériels ou par toute autre pratique malhonnête.

#### Dons, cadeaux, émoluments, faveurs, dons de courtoisie et autres avantages

Des partenaires commerciaux et/ou des clients pourraient souhaiter exprimer leur reconnaissance par des cadeaux ou des divertissements. Cependant, recevoir ou offrir ceux-ci de ou à des personnes ou sociétés traitant avec IBA peut être synonyme de conflit d'intérêts. Par conséquent, pour nous protéger et protéger ceux avec qui nous faisons affaire, nous ne pouvons pas :

- offrir ou accepter des cadeaux ou d'autres compensations en échange de services fournis au nom de la société ;
- offrir ou accepter des cadeaux ou des divertissements autres que des marques de courtoisie, de quiconque faisant ou cherchant à faire affaire avec IBA ou avec l'une de ses filiales ;
- offrir des cadeaux ou des divertissements autres que des marques de courtoisie à quiconque dans le but de l'amener de manière déplacée à prendre une décision en faveur d'IBA. C'est particulièrement le cas lorsque le destinataire est un professionnel des soins de santé (HCP). Il est possible que dans un tel cas des lois et des réglementations spécifiques concernant une (pré-)approbation, le signalement et la publication d'une telle opération s'appliquent ;
- enfreindre la législation et les politiques locales, qui peuvent être plus strictes que celles-ci-dessus.

Tous les cadeaux et marques de courtoisie doivent se conformer à la législation, aux politiques locales et, là où il est applicable, au code du COCIR ([www.cocir.org](http://www.cocir.org)).

Les dons à des clients ou à des organisations étroitement liées à des clients devront induire un avantage pour la collectivité et se feront pour promouvoir de meilleurs soins de santé, affirmer la citoyenneté sociale de l'entreprise ou remplir une fonction éducative véritable. De tels dons doivent se conformer à la législation et aux politiques locales. Avant d'exécuter un don, assurez-vous, auprès du département juridique ou du Compliance Officer, de sa légalité.

Nous nous efforçons d'entretenir des relations cordiales avec nos clients et nos partenaires commerciaux. IBA attend de chaque employé, agent ou directeur qu'il se comporte en conformité avec les pratiques commerciales d'IBA et qu'il respecte les pratiques applicables sur chaque territoire. Votre direction locale pourra vous conseiller sur l'opportunité de recevoir ou d'offrir un présent.

## Paievements aux clients

Nous entretenons des partenariats stimulants avec nos clients et il arrive que ceux-ci fournissent à IBA des services de consultance, de recherche ou autres.

IBA peut rétribuer les clients qui ont rendu des services de consultance, de recherche ou autres, et qui ont engagé des frais raisonnables, à la condition que ces services créent de la valeur pour l'entreprise et soient compensés au prix du marché.

Nous avons la responsabilité d'instruire, d'informer et de former les professionnels de la santé à l'usage sûr et efficace de nos produits. Si IBA verse des honoraires ou rembourse des frais de déplacement, de subsistance ou de restauration, à des prestataires de soins de santé, le montant doit être raisonnable et conforme à la législation et aux politiques locales.

## Informations « non publiques » sensibles concernant des sociétés cotées en Bourse et délit d'initié

Il pourrait arriver, dans l'exercice de nos fonctions, que nous entrions en possession d'informations qualifiées de « non publiques » ou d'« Informations Privilégiées ». Les Informations Privilégiées sont des informations qui n'ont pas été rendues publiques et qui, si elles l'étaient<sup>1</sup>, seraient susceptibles d'avoir un effet significatif (positif ou négatif) sur les prix ou instruments financiers des sociétés cotées en bourse (en ce compris IBA, nos clients ou d'autres sociétés avec lesquelles nous faisons affaire). Voici quelques exemples d'Informations Privilégiées (avant qu'elles ne soient rendues publiques) :

- les résultats financiers semi-annuels et annuels ;
- les résultats, dividendes ou fractionnements d'actions ;
- certains projets de fusions, acquisitions ou cessions ;
- les plans stratégiques ;
- certains changements au sein de la haute direction ;
- ...

Il est illégal d'acheter, de vendre, de souscrire à, d'acquérir ou de céder des titres ou tout droit ou intérêt dans des titres cotés si vous détenez des Informations Privilégiées concernant la société dont vous achetez des titres. Cette pratique s'appelle un « délit d'initié ».

Un délit d'initié peut tous nous exposer à des risques majeurs, c'est la raison pour laquelle ces règles sont si importantes. Les enfreindre peut conduire à un licenciement immédiat, ainsi qu'à des sanctions administratives et pénales substantielles. Nous ne pouvons jamais utiliser ou communiquer à d'autres des informations concernant IBA ou les sociétés faisant des affaires avec IBA.

*Pour plus d'informations sur le sujet, référez-vous à la police spécifique relative aux délits d'initiés : le Dealing Code. (disponible, ainsi qu'une présentation, sur l'intranet IBA).*

<sup>1</sup> C'est-à-dire, communiquées hors du cadre d'IBA

## 2. Documents et archives de la société et contrôles internes

### Documents et archives fidèles et précis

Dans le cadre de son travail, chacun de nous consigne ou agrège des informations de toutes sortes. De nombreuses personnes, internes et externes à IBA, comptent sur l'exactitude et la précision de ces rapports : nos employés, les auditeurs indépendants, nos actionnaires, les organismes publics, nos parties prenantes, etc.

Les comptes et archives d'IBA doivent être établis précisément et honnêtement, à la fois par nos comptables et par tous ceux qui contribuent à la création des comptes et bilans, par exemple, en soumettant des notes de frais et pièces comptables, des historiques de travail, des évaluations et des feuilles de présence. L'ensemble de nos comptes et bilans doit être suffisamment étayé pour fournir un compte-rendu complet, précis, valable et vérifiable de toute transaction.

Des comptes et archives fidèles et précis sont essentiels à la gestion des activités d'IBA et au maintien de la précision et de l'intégrité de l'information et de la divulgation financière de la société. Cela vaut tant pour les rapports internes que pour les communications publiques.

### Contrôles internes

Des contrôles internes fiables sont indispensables à une comptabilité adéquate, complète et précise. Chacun de nous doit comprendre les contrôles internes correspondant à son poste et suivre les politiques et procédures s'y rapportant. Nous sommes tous encouragés à nous adresser directement à nos managers ou superviseurs, si nous suspectons qu'un contrôle ne détecte pas correctement ou n'empêche pas une erreur, une perte ou un acte frauduleux.

### Acte frauduleux/vol

IBA s'en remet à ses contrôles internes et à l'intégrité morale de tous ses employés, pour protéger les actifs de la société des dommages, du vol et de tout autre usage non autorisé. Toute manœuvre frauduleuse - touchant à l'argent, à des biens ou à des services - enfreint ce Code et la Loi, et sera durement sanctionnée.



## 3. Concurrence mondiale: concurrence loyale

### Lois antitrust, de la concurrence et anti monopoles

L'objectif des législations antitrust - ou de la concurrence ou contre les abus de positions dominantes - est de contribuer à faire en sorte que l'économie de marché fonctionne correctement et que la concurrence entre les sociétés soit loyale. Nous devons tous veiller à ce que les activités d'IBA soient toujours conformes à ces lois. La majorité des pays dans lesquels nous sommes actifs sont dotés d'une telle législation.

Nous devons être très prudents lors de prises de contact avec nos concurrents. Les lois antitrust interdisent toute entente avec des concurrents pouvant porter atteinte au marché. Nous ne voulons pas donner l'impression d'avoir conclu une entente de ce genre. Même les communications conduites de manière totalement innocente peuvent être problématiques.

L'échange d'informations avec un concurrent peut être source de problèmes. C'est pour cette raison que l'appartenance à une association professionnelle doit être préalablement approuvée par la direction.

Demandez l'avis du département juridique d'IBA avant de nouer de tels rapports ou contacts.

### Rapports avec les clients et les fournisseurs

Il existe également des potentielles situations de non-conformité aux règles de concurrence vis-à-vis des clients et des fournisseurs. De telles situations peuvent porter entrave au libre commerce. Le département juridique d'IBA pourra vous conseiller dans les domaines de votre activité qui peuvent être problématiques.

### Promotion des produits, technologies et solutions d'IBA

Vanter les mérites de nos propres produits, technologies et solutions est la meilleure façon de faire progresser les activités d'IBA et de livrer une concurrence loyale.

Les collaborateurs d'IBA doivent mettre l'accent sur les qualités exceptionnelles de nos offres mais faire preuve de retenue en parlant de nos concurrents, car le fait de dénigrer des tiers peut avoir des conséquences graves et préjudiciables pour la société.

Nous devons veiller à ce que nos communications à propos de nos produits, technologies et solutions soient transparentes et fidèles, et ne soient pas trompeuses.

Soyons aussi particulièrement attentif au fait que toute communication concernant nos produits est soumise à des règles strictes.

**Nous devons veiller à ce que nos communications à propos de nos produits, technologies et solutions soient transparentes et fidèles, et ne soient pas trompeuses.**



## 4. Qualité et réglementation des dispositifs médicaux

Notre mission est de *protéger, améliorer et sauver des vies*. Nous assurons cette mission grâce à notre maîtrise de la technologie mais également en nous assurant que nos produits répondent à l'usage auquel ils sont destinés et qu'ils ne présentent aucun danger pour les patients et les utilisateurs.

Les organismes gouvernementaux dans les pays et régions où nous sommes actifs ont défini des exigences pour garantir la sécurité et l'efficacité des dispositifs médicaux. Ces exigences ont été implémentées pour protéger la santé publique.

La qualité de nos produits est notre objectif principal, de même que le respect des réglementations.

Nous veillons à la qualité des produits :

- en adhérant aux règles de bonne pratique pour les activités de fabrication et d'expérimentation, ainsi qu'aux obligations de qualité ;
- en enregistrant comme il se doit tous les produits et en soumettant des informations correctes et complètes ;
- en étiquetant nos produits adéquatement ;
- en réagissant aux plaintes et autres alertes annonçant des problèmes potentiels, et en prenant des mesures correctrices opportunes et appropriées ; et
- en réalisant la promotion de nos produits sur base de preuves factuelles.

Une gestion optimale de la qualité est cruciale pour protéger le patient, l'utilisateur, le public et la société.



**La qualité de nos produits figure parmi nos principes les plus importants.**



## 5. Règles du commerce international



### Respect de la législation et des réglementations locales

Nous évoluons dans une économie globale, et les lois d'un pays ou d'une juridiction s'appliquent parfois aux transactions ou activités qui se déroulent ailleurs.

Nous devons tous nous conformer totalement aux lois nationales en vigueur, y compris celles relatives à des sanctions économiques, au contrôle à l'exportation ou à l'importation, les lois anti-boycott et le détournement de biens. Le non-respect de ces lois peut exposer IBA et son personnel à des amendes administratives et pénales, y compris la suspension ou le refus de droits d'exportation.

Lorsque des transactions commerciales concernent plusieurs pays, nous devons trouver le meilleur moyen de respecter la législation : suivre les pratiques d'un pays sans enfreindre celles d'un autre pays. En cas de conflit entre la législation et/ou la réglementation douanière et/ou les pratiques de plusieurs pays, nous devons demander conseil au département juridique d'IBA.

### Police économique

De nombreux pays ont des lois limitant ou nécessitant des licences pour l'exportation et/ou l'importation de certains biens ou services vers d'autres pays ou à certains destinataires. Certains pays imposent aussi divers types de sanctions commerciales à l'encontre d'autres pays ou groupes de personnes.

L'ampleur de ces sanctions commerciales et embargos peut varier fortement d'un pays à l'autre. Ils peuvent aller d'interdictions ponctuelles du commerce d'un bien spécifique à l'interdiction totale de toute transaction commerciale. En raison de la complexité des prescriptions légales imposées par beaucoup de ces législations commerciales internationales, nous devons demander l'avis du service juridique d'IBA avant d'exporter ou d'importer des marchandises ou des services, ou d'effectuer des transactions passibles de sanctions commerciales.

## 6. Affaires publiques et gouvernementales et engagement politique



### Contacts avec les pouvoirs publics

Dans le cadre de ses activités à travers le monde, IBA entretient des contacts réguliers avec des fonctionnaires publics. La manière dont nous nous comportons avec les pouvoirs publics et dans la sphère publique peut affecter notre réputation, notre chiffre global et notre capacité à travailler avec les fonctionnaires dans les pays dans lesquels nous évoluons.

Nos activités doivent remplir les critères éthiques les plus stricts, et se conformer aux lois et aux règlements qui les accueillent. En toute circonstance, il est impératif que nos employés demandent un avis pertinent et obtiennent les autorisations requises (venant de la hiérarchie ou du département juridique d'IBA) avant de traiter avec des fonctionnaires publics ou de s'engager dans des contacts avec des pouvoirs publics.

### Activités de lobbying

Le lobbying est une activité visant à influencer les décisions politiques publiques, en fournissant des renseignements à des représentants élus ou nommés et à leur personnel. Les activités de lobbying incluent la communication directe avec des agents de la fonction publique et la fourniture d'un appui à toute personne participant à cette communication. Les activités de lobbying sont strictement régulées. Avant d'entreprendre des activités de lobbying, un employé d'IBA doit obtenir l'approbation de sa direction.

### Participation à des activités politiques

Lorsqu'ils participent personnellement à des activités politiques, les employés ne peuvent pas se présenter comme des représentants d'IBA ou de l'une de ses filiales.

## 7. Protection des informations et de la propriété intellectuelle

### Responsabilité pour le capital d'information d'IBA

Les informations que nous générons, utilisons et conservons sont l'un des avoirs majeurs d'IBA. Nous protégeons et préservons ces informations parce qu'elles sont vitales à nos activités de recherche, nos opérations quotidiennes et courantes, et en fin de compte, à notre succès.

Parmi les informations essentielles d'IBA figurent les archives imprimées et électroniques de la société, ainsi que les systèmes permettant de stocker, traiter ou transmettre des informations relatives à la société. La propriété intellectuelle d'IBA (secrets d'affaires, brevets, marques de fabrique, documents protégés par droit d'auteur, etc.) constitue également un capital d'informations crucial.

### Accès et utilisation adéquats du capital d'information

Les politiques de sécurité de l'information d'IBA protègent notre capital d'information du vol, de la divulgation non autorisée, de l'atteinte, de l'usage abusif et du traitement négligent.

La direction locale peut autoriser la consultation et le traitement du capital d'information particulier. Les employés ne sachant pas exactement quel est leur pouvoir concernant le traitement du capital d'information doivent se renseigner auprès de leur direction locale. Parmi les exemples de traitement inapproprié figurent la consultation, la copie, la diffusion et le retrait sans autorisation des bâtiments, l'atteinte aux et l'altération des informations de la société.

### Traitement d'informations sensibles ou privées

Tous les employés doivent agir avec prudence et discrétion lorsqu'ils utilisent des informations classifiées confidentielles ou sensibles. De telles informations ne peuvent être partagées qu'avec d'autres employés d'IBA ayant un besoin légitime de les connaître. Les personnes extérieures ne peuvent avoir accès à des informations que si elles sont liées par des accords de confidentialité (ces accords peuvent être obtenus au service juridique d'IBA). De la même manière, nous devons toujours traiter avec le même soin les informations sensibles qui nous ont été confiées par des tiers.

Les brevets, marques de fabrique, droits d'auteur, secrets commerciaux et autres informations privées - tous considérés comme de la propriété intellectuelle - constituent d'importants actifs de la société. Chaque employé doit les protéger. Parallèlement, IBA respecte la propriété intellectuelle d'autrui, et l'entreprise et son personnel n'enfreindront ou ne violeront pas sciemment les droits de propriété intellectuelle de tiers, ni les accords de confidentialité conclus par la société.

De même, nous ne pouvons pas obtenir ou tenter d'obtenir de quelque manière que ce soit des informations tierces ou des renseignements sur la concurrence par des voies illicites, telles que des pots-de-vin ou des paiements illégaux.

En cas de question concernant l'utilisation d'informations brevetées ou privées, y compris des logiciels de tiers, contactez le département juridique d'IBA.



**Nous devons toujours traiter avec le plus grand soin les informations sensibles qui nous ont été confiées par des tiers.**



## IBA encourage l'utilisation responsable des technologies de l'information en tant qu'outils professionnels précieux et efficaces.

### Utilisation de systèmes informatiques et d'autres ressources techniques

Nous sommes tous responsables de veiller à l'usage adéquat des systèmes informatiques et des autres ressources techniques d'IBA. Nous devons sécuriser les codes d'accès (mots de passe, codes d'identification personnels, etc.) et ne pas les communiquer à d'autres. Toute personne ayant une identité système et un mot de passe est responsable des activités exécutées sous cette identité.

### Utilisation du courrier électronique et d'Internet

Les systèmes de communication d'IBA (ordinateurs, courrier électronique, accès intranet et internet, téléphones, messagerie vocale, documents web et imprimés, mémos, documents de travail, etc.) sont la propriété d'IBA. Nos systèmes de communication peuvent être utilisés à des fins privées occasionnelles, à condition qu'un tel usage ait un coût minimum pour la société, ne perturbe pas les obligations professionnelles, soit conforme au Code et soit en ligne avec les valeurs portées par IBA.

IBA encourage l'utilisation responsable des technologies de l'information (ordinateurs, réseaux, courrier électronique, internet, etc.) en tant qu'outils professionnels précieux et efficaces.

Nous incitons tous nos collaborateurs à nous aider à veiller à ce qu'IBA ne soit pas représenté de manière inappropriée ou involontaire dans une publicité, une page d'accueil Internet, un réseau social, un courrier électronique, ou toute autre représentation publique. Cela vaut en particulier pour l'usage personnel de nos systèmes de télécommunication.

L'intégrité de nos systèmes de communication doit être protégée. Cela exige que nos employés sécurisent leurs informations d'accès personnels pour empêcher l'accès non autorisé à nos systèmes de communication et leur utilisation illicite.

Les systèmes de communication ne peuvent pas être utilisés à des fins personnelles, pour des activités contraires à l'éthique ou pour avoir accès à des informations illicites ou incompatibles avec la bonne conduite de notre travail professionnel.

Nous ne pouvons pas supposer que l'utilisation des systèmes ou appareils de communication d'IBA est privée, car leur usage peut être surveillé par la société.

### Usage des réseaux sociaux

Mis à part ceux qui y sont autorisés par la direction du département marketing, les employés d'IBA ne peuvent pas communiquer au nom d'IBA sur les réseaux sociaux. Les personnes autorisées communiquent de manière transparente et prudente, surtout en termes d'autorisation, confidentialité, vocabulaire et constructions syntaxiques.

### Sécurité de l'information

L'objectif des politiques « Sécurité de l'information » est d'apporter des règles pragmatiques et des lignes de conduite à toute personne travaillant ou agissant pour le compte d'IBA, en vue de protéger et sauvegarder nos informations et nos systèmes d'informations contre toute forme de violation, faiblesse, attaque, divulgation, etc.

L'Information Security Office est à votre disposition pour toute question, commentaire ou remarque à propos des politiques Sécurité de l'information, à l'adresse e-mail [security-office@iba-group.com](mailto:security-office@iba-group.com).

## 8. Confidentialité des données à caractère personnel

### Les employés doivent traiter avec précaution et discrétion les données à caractère personnel

Beaucoup d'entre nous traitent des données à caractère personnel ou des informations concernant des personnes spécifiques. Celles-ci comprennent notamment des données concernant des employés, des sous-traitants, des directeurs, des actionnaires, des clients, des patients et toute personne traitant ou interagissant avec IBA. Dans de nombreux cas, il existe des lois qui régissent la manière dont nous rassemblons, utilisons, stockons, partageons et éliminons les données à caractère personnel. IBA respecte la confidentialité des informations se rapportant à des personnes, tant sous forme matérielle que digitale. Ces informations ne peuvent être utilisées ou divulguées de manière inappropriée ou par une personne qui n'est pas autorisée à le faire. Lors de traitements de données, IBA respecte les lois applicables.

### Usage approprié des données à caractère personnel

Dans le monde, les contraintes des lois relatives à la protection de la vie privée varient d'un pays à l'autre.

Il est important de ne pas perdre de vue qu'IBA, ainsi que ses contrôles de protection technique et organisationnelle, doivent toujours, quelle que soit la région, se conformer aux lois relatives à la vie privée applicables localement.

Vous devez sécuriser toutes les données à caractère personnel, et appliquer les politiques et consignes d'IBA en matière de protection des données. Le niveau de sécurité appliqué au traitement et au stockage des données doit être proportionnel aux risques potentiels pour les personnes concernées.

Etant donné leur nature sensible, des exigences supplémentaires sont applicables au traitement de données de santé des patients.

### Respect de la vie privée – informations relatives aux patients

Dans le cadre de l'exécution de services pour nos clients (installation, opération, maintenance, recherche, développement, etc...), IBA reçoit des informations médicales et/ou liées à un patient (« informations relatives aux patients »). IBA est soumis à des règles très strictes nous interdisant de recevoir, analyser, traiter, partager ou utiliser - de quelque manière que ce soit - des informations relatives aux patients. Nous suivons ces règles avec le plus grand respect.

Si néanmoins, et peu importe la raison, de telles informations vous parvenaient, il vous est demandé :

1. De prévenir immédiatement le Vice-Président QRS d'IBA de cette mise en possession sans autorisation ;
2. De notifier immédiatement cet état de fait à l'expéditeur (la « Notification ») et de vous assurer que l'expéditeur confirme la bonne réception de votre réponse en retour. Cette Notification doit inclure, au minimum :
  - a. Un avertissement que les informations reçues contiennent des informations confidentielles relatives au patient ;
  - b. Une information claire qu'aucune réponse ou aucun suivi ne sera donné à l'expéditeur ;
  - c. La demande à l'expéditeur de renvoyer les informations sans celles relatives au patient ou avec ces informations liées au patient correctement rédigées ;
3. De détruire immédiatement les informations relatives au patient et de confirmer cette destruction au Vice-Président QRS.

## 9. Environnement, santé et sécurité



**Chaque employé doit travailler de manière respectueuse de l'environnement et appliquer le principe de précaution.**



### Environnement, santé et sécurité

Fidèle à la mission qu'elle s'est fixée – *Protéger, améliorer et sauver des vies* –, IBA attache la plus grande importance à la protection de l'environnement, à la sécurité et à la santé au travail de tous ses employés, sous-traitants et visiteurs.

### Environnement

IBA promeut le développement durable et s'est engagé à réduire son impact écologique. Nous développons et utilisons des technologies et des processus environnementalement compatibles :

- dans nos activités commerciales, nous œuvrons pour aider à créer une société s'appuyant sur des cycles de vie des matériaux sains, en soutenant les initiatives pour mieux comprendre les problèmes environnementaux, et en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;
- nous établissons progressivement un système de gestion environnementale dans chacune de nos fabriques et les exploitons en suivant des normes volontaires. Nous recherchons une amélioration constante dans notre gestion environnementale ;
- nous soutenons la communication et la coopération en matière de protection de l'environnement au niveau mondial ;
- IBA soutient, autant que possible, toute initiative personnelle qui aiderait à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement.

IBA est attentif à l'impact environnemental de ses activités, produits et services et prend des mesures concrètes pour diminuer son impact écologique, y compris des mesures pour :

- consommer moins d'énergie et de ressources (y compris soutenir l'économie circulaire et le transport durable) ;
- réduire les émissions (en particulier les émissions de gaz à effet de serre) ;
- protéger la nature environnante (respect des lois et règlements applicables concernant la gestion des déchets, la contamination des sols et des eaux souterraines, la protection de la biodiversité aux alentours de nos établissements) ; et
- mieux gérer les déchets (minimisation et recyclage, particulièrement des déchets solides et des eaux usées).

IBA prend des mesures pour aiguïser la conscience de ses employés, fournisseurs, clients et sous-traitants concernant le caractère limité des ressources naturelles. Nous recherchons des fournisseurs dotés d'une conscience environnementale au moins égale à celle d'IBA.

Chaque employé doit dès lors travailler de manière respectueuse de l'environnement et appliquer le principe de précaution.



## Hygiène et sécurité

IBA s'est engagé à opérer conformément aux lois et réglementations relatives à l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail.

IBA œuvre pour la prévention du travail forcé et le trafic d'humains, la prévention du travail des enfants, la liberté d'association, l'ergonomie du lieu de travail, des installations de qualité pour les travailleurs et la prévention du burn-out.

La mission d'IBA - *Protéger, améliorer et sauver des vies* - a une incidence particulière sur cet engagement.

Protéger les vies est un engagement quotidien chez IBA, et il s'applique avant tout à nous-mêmes et aux personnes avec lesquelles ou pour lesquelles nous travaillons.

IBA s'engage à appliquer les meilleures pratiques en termes d'hygiène et de sécurité au travail, dans le but de respecter notre promesse : aucun tort à nos collaborateurs. Pour obtenir ce résultat :

→ nous nous assurons que les activités d'IBA respectent les réglementations en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité au travail et, au besoin, mettons en place des contrôles supplémentaires pour répondre aux exigences de l'entreprise ;

→ nous encourageons tout collaborateur ou personne travaillant pour IBA à éviter ou arrêter toute activité qu'il ou elle jugerait dangereuse ou allant à l'encontre des principes essentiels liés à l'hygiène et à la sécurité.

A tous les stades du développement, de la mise en œuvre et de l'utilisation des produits et services d'IBA, nous veillons à l'application des normes de sécurité les plus strictes pour nos employés.

Plus particulièrement au sujet des périodes de travail, ceci implique que nous respectons la législation des pays dans lesquels nous travaillons, en termes d'horaire de travail, de temps de voyage et de récupération.

En outre, dans le cas où ces règles et lois autoriseraient des limites supérieures (exemple : urgences ou cas de force majeure), nous nous efforçons de respecter ces principes, en tout temps :

→ maximum 13h consécutives de travail par jour ;

→ maximum 6 jours consécutifs de travail ;

→ maximum 60h de travail par semaine (réparties sur 6 jours) ;

→ minimum 11h de repos entre 2 périodes de travail ;

→ suivre les recommandations liées à la gestion de la fatigue au travail, telles que décrites et publiées dans le document MID37584 (comme par exemple le temps de récupération recommandé entre deux missions sur site et le temps de repos en cas de voyage en voiture).

En cas de doute, ou si ces limites ne peuvent être respectées, l'employé doit en discuter, au préalable si possible, avec son manager afin de prendre les mesures nécessaires et permettre l'escalade des informations à qui de droit.

**Protéger les vies est un engagement quotidien chez IBA et il s'applique avant tout à nous-mêmes et aux personnes avec lesquelles ou pour lesquelles nous travaillons.**

## Engagement envers la collectivité

Les collaborateurs sont incités à s'engager au sein de la collectivité pour aider à renforcer le développement social et économique et contribuer à la durabilité de la communauté au sein de laquelle ils travaillent.



# 10. Lutte contre la corruption



**Dans l'esprit d'une haute intégrité, et pour soutenir notre valeur d'équité, nous ne pouvons pas avoir recours à la corruption ou commettre toute action qui pourrait être interprétée comme de la corruption**



## Lutte contre la corruption et les pots-de-vin

La corruption est l'acte d'offrir de l'argent ou toute autre chose de valeur dans le but d'influencer le comportement d'une personne ; les pots-de-vin sont donc une forme de corruption. La corruption englobe également l'abus de pouvoir, la fraude, la collusion, les cartels, le blanchiment d'argent, l'extorsion et le détournement de fonds.

## Corruption et pots-de-vin : la Politique

Chez IBA, nous avons pour objectif de prévenir et d'interdire les pots-de-vin ou toute autre forme de corruption et, à ce titre, la société se conforme à la législation applicable en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.

IBA se conforme aux législations anti-corruption et contre les pots-de-vin. Elle les fait appliquer, ainsi que les valeurs qu'elles contiennent, en son sein. Pour ce faire, IBA a mis en place ce Code de Conduite des Affaires ; la corruption de tout fonctionnaire du gouvernement dans tout pays ou de toute personne privée ainsi que toute pratique de corruption sont strictement contraires à la politique d'IBA, même si le refus d'effectuer un tel paiement induisait la perte d'une opportunité commerciale pour la société.

## Fonctionnaires publics

En vertu des législations belge, européenne, américaine et de nombreux autres pays, il est interdit à IBA, à ses employés et à ses agents de faire, promettre, autoriser ou offrir, directement ou indirectement, quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire du gouvernement au nom d'IBA afin d'obtenir un avantage indu, d'obtenir ou de conserver des affaires ou de diriger le commerce vers toute autre personne ou entité.

## Entités commerciales

En outre, la corruption impliquant des parties commerciales (non gouvernementales) est interdite. Par conséquent, les employés et agents d'IBA ne peuvent pas offrir, promettre, autoriser le paiement, payer ou fournir quoi que ce soit de valeur à un employé, agent ou représentant d'une autre société pour inciter ou récompenser la mauvaise exécution d'une fonction ou d'une activité commerciale. Les employés et agents d'IBA ne peuvent pas non plus demander, accepter de recevoir ou de fournir quoi que ce soit de valeur à un employé, agent ou représentant d'une autre société ou entité en tant qu'incitation ou récompense pour l'exercice déplacé d'une fonction ou d'une activité liée à l'entreprise.

**PROTECT +  
ENHANCE +  
SAVE LIVES**

## Le devoir d'intégrité et de confiance d'IBA

IBA, ses employés ou représentants ne peuvent pas accepter, ni directement, ni indirectement, ni par l'intermédiaire d'un membre de leur famille ou de toute autre personne, des cadeaux ou des faveurs de quelque nature que ce soit d'un partenaire commercial, ni les offrir à ce dernier, sauf s'il s'agit de cadeaux de courtoisie, considérés comme ayant une valeur modeste et dans la mesure où le moment et le lieux sont appropriés.

En tout état de cause, de telles faveurs sont interdites si elles peuvent affecter ou même sembler affecter l'intégrité ou l'indépendance du partenaire commercial, d'IBA ou de ses employés. Le devoir d'intégrité et de confiance est d'une importance primordiale au sein d'IBA et tout acte illégal ou contraire à l'éthique ne serait pas toléré.

Il existe des cas limités où IBA peut s'engager dans des relations d'affaires qui nécessitent que la société fournisse des articles de valeur à un fonctionnaire du gouvernement ou à un représentant commercial. Par exemple, IBA peut payer les frais raisonnables de repas, de logement ou de voyage d'un fonctionnaire, d'un professionnel de la santé ou d'un autre représentant commercial si, et seulement si, les dépenses sont de bonne foi, raisonnables et directement liées à la promotion, la démonstration ou l'explication des produits ou services d'IBA, ou à l'exécution d'un contrat avec cette personne. En outre, il existe des cas où IBA peut recourir aux services de médecins ou de scientifiques afin d'obtenir des conseils et de mener à bien des activités de recherche.

Dans tous ces cas, les processus applicables localement sont strictement suivis afin de garantir le respect total des règles et des réglementations en vigueur.

## Risques et sanctions

Les violations de ce Code exposent IBA à des condamnations potentielles, des amendes et des peines de prison pour les employés et les dirigeants, ainsi qu'à des atteintes à la réputation et à la perte de confiance des actionnaires et des parties prenantes.

## Gestion des risques

Afin de limiter les risques de corruption, IBA identifie en permanence les risques spécifiques auxquels la société pourrait être exposée en (i) analysant strictement la réputation des fournisseurs tiers (avec lesquels nous travaillons), y compris une vérification préalable en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, (ii) examinant les transactions avec les gouvernements ou les institutions et représentants gouvernementaux, (iii) créant de nouvelles entités juridiques à l'étranger avec une diligence raisonnable, et (iv) éduquant les employés par le biais de communications et de formations appropriées.

## Conformité

Les employés et agents IBA doivent à tout moment connaître et exercer leur fonction conformément aux exigences énoncées dans la présente politique. Les employés ou agents IBA qui enfreignent cette politique sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les représentants de tiers qui enfreignent ce Code peuvent être soumis à la résiliation de toute relation commerciale avec IBA.

Afin de s'assurer que tous les employés et agents IBA connaissent parfaitement les dispositions du présent Code et toute autre loi anti-corruption applicable, IBA organise régulièrement des formations anti-corruption.

Tout employé ou agent d'IBA qui suspecte une violation de ce principe doit immédiatement en informer le Chief Compliance Officer ou le service juridique. Un employé de la société qui, en toute bonne foi, signale des violations légales ou éthiques suspectées ne subira aucune conséquence négative pour avoir agi de la sorte. En cas de doute sur la pertinence d'un comportement, la Société exige que vous demandiez des conseils supplémentaires avant de prendre toute mesure qui pourrait soumettre IBA à une responsabilité potentielle en matière de conformité.

En cas de doute sur le fait d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une faveur, vous devez immédiatement en informer le Chief Compliance Officer ou le service juridique. Si vous êtes intéressé ou si vous avez besoin de plus amples informations concernant ce principe de lutte contre la corruption, veuillez contacter le Chief Compliance Officer ou le service juridique.

# 11. Les Droits de l'Homme



**Chacun de nous a un rôle à jouer dans la création d'un environnement de travail qui embrasse et respecte les Droits de l'Homme**



## Protéger activement les Droits de l'Homme

La Déclaration universelle des Droits de l'Homme définit les Droits de l'Homme comme les droits inhérents à tous les êtres humains, sans distinction de race, de sexe, de nationalité, d'appartenance ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation. Les droits de l'Homme comprennent le droit à la vie et à la liberté, le droit de ne pas être soumis à l'esclavage ni à la torture, la liberté d'opinion et d'expression, le droit au travail et à l'éducation, et bien d'autres encore (appelés tous ensemble les « Droits de l'Homme »). Chacun peut de prévaloir de ces droits, sans discrimination.

Le respect des Droits de l'Homme est essentiel pour garantir à chacun un environnement de travail durable. Il est également essentiel d'agir pour un monde meilleur et cela fait partie de la manière dont IBA veut se comporter et des valeurs pour lesquelles nous voulons être connus. Chez IBA, nous prenons au sérieux notre responsabilité de respecter les Droits de l'Homme. Chacun d'entre nous a un rôle à jouer dans la création d'un environnement de travail qui embrasse et respecte les Droits de l'Homme. Cela nécessite un comportement actif pour éviter d'empiéter sur les droits des autres et pour réaliser de grandes choses.

## Respect des Règles

Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations locales, nationales et internationales applicables qui traitent des Droits de l'Homme ou qui ont un impact sur ceux-ci. Ce Code de Conduite des Affaires nous sert à établir les principes communs applicables partout, même lorsqu'il n'existe pas de telles lois ou réglementations sur les Droits de l'Homme. S'il existe des divergences entre le présent Code de Conduite des Affaires et les lois et réglementations applicables, la norme la plus stricte s'applique.

Les sources pertinentes auxquelles nous nous référons sont la Charte internationale des Droits de l'Homme (composée de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, de la Convention internationale sur les droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et les principes énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.



## Zoom sur certains Droits spécifiques

Tous les Droits de l'Homme sont d'égale importance. Néanmoins, IBA aimerait en souligner certains, qui méritent une attention particulière de notre part :

### Le travail involontaire et le travail des mineurs

IBA interdit le travail forcé ou en servitude, sous toutes ses formes. Les contrats de travail doivent être conclus sur une base volontaire, chaque travailleur reçoit une rémunération régulière pour son travail et des explications concernant ses fiches de paie. En outre, les travailleurs sont autorisés à mettre fin à leur relation de travail moyennant un préavis raisonnable. Conformément à nos principes en matière d'environnement, de santé et de sécurité, nous respectons les règles et les règlements en ce qui concerne – notamment mais pas exclusivement – le temps de travail, le temps de déplacement et le temps de récupération.

IBA interdit également le travail des enfants. Tout enfant a le droit de ne pas effectuer un travail qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement nuisible ou qui interfère avec sa scolarité. IBA vérifie l'âge de tous les candidats avant leur embauche.

### Discrimination et diversité

L'égalité des chances en matière d'emploi est offerte à tous les employés d'IBA. Aucune discrimination n'est faite sur quelque base que ce soit, y compris la couleur, l'âge, le sexe (y compris l'état de grossesse, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre), l'origine nationale ou ethnique, la religion, la langue, le statut d'ancien combattant, les informations génétiques (y compris les antécédents médicaux familiaux) et le handicap physique ou mental. Les décisions relatives à l'emploi sont uniquement fondées sur les compétences, les capacités et les performances de l'employé.

### Liberté d'association

Tout employé IBA a le droit d'adhérer à un syndicat ou à toute autre organisation. Conformément à notre principe d'« égalité des chances », personne chez IBA ne devrait jamais faire l'objet d'une quelconque discrimination en raison de l'adhésion à un syndicat, ni en raison du choix du travailleur de ne pas adhérer à un tel groupe ou de ne pas en créer un.

### Le droit à un environnement sain

Le droit à un environnement sain et durable est la pierre angulaire entre les Droits de l'Homme et leur interaction avec l'environnement. Il comprend l'impact de l'environnement sur de nombreux droits tels que le droit à la vie, à la santé, à l'alimentation, à l'eau, à l'assainissement, à la propriété, au logement, à la vie privée, à la culture, au développement et à la non-discrimination. IBA est consciente de l'importance de ces droits alors que notre génération est confrontée à une grave crise environnementale et à leur impact sur les Droits de l'Homme. C'est pourquoi nous incluons l'Environnement parmi nos cinq parties prenantes, en faisons l'un des onze principes clefs de ce Code de Conduite des Affaires, et lui accordons une attention centrale dans notre travail quotidien.

### Impact des fournisseurs

Le respect des Droits de l'Homme est exigé non seulement d'IBA et de chacun d'entre nous en tant qu'employé d'IBA, mais aussi de nos clients et fournisseurs. IBA évalue notamment en permanence ses fournisseurs pour s'assurer que leurs activités ne contribuent pas à la violation des Droits de l'Homme. A titre d'exemple, nous nous assurons que nous travaillons avec des tiers qui partagent notre engagement en faveur des Droits de l'Homme et qui ne violent pas les Droits de l'Homme de leurs employés (par exemple, qui n'ont pas recours au travail forcé, ou au travail des mineurs). Tous les consultants et autres parties agissant au nom d'IBA sont également tenus de respecter pleinement les Droits de l'Homme de leurs employés, fournisseurs et clients.

**IBA interdit le travail des enfants. Tout enfant a le droit de ne pas effectuer un travail qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement nuisible ou qui interfère avec sa scolarité**

Si vous pensez que vous-même ou d'autres personnes avez fait l'objet d'une violation des Droits de l'Homme, vous devez le signaler à une des personnes ressources en cas d'impact négatif impliquant l'entreprise, des collègues ou des contractants. IBA garantit une tolérance zéro en matière de représailles pour avoir demandé des conseils, signalé des problèmes (ou y avoir aidé) ou participé à une enquête concernant une violation potentielle de cette politique.

# Conclusion: Faire le bon choix

Les obligations légales et éthiques d'IBA vont au-delà de ce qui est inclus dans ce Code de Conduite des Affaires. Notre responsabilité d'atteindre nos objectifs légaux et éthiques ne peut toutefois pas être entièrement définie ou garantie par un ensemble de règles écrites. Des situations se présenteront où la ligne de conduite sera déterminée en s'assurant que nos actions soient conformes aux valeurs et à l'éthique de la société.

Les autres politiques et procédures de la société peuvent également fournir des conseils très utiles pour résoudre bon nombre de questions de conformité.

En cas de questions relatives à un problème de conformité, de conduite des affaires ou de dénonciation, couvert ou non par ce Code, veuillez contacter:

- le Compliance Officer d'IBA (à l'adresse [LegalCompliance@iba-group.com](mailto:LegalCompliance@iba-group.com));
- votre hiérarchie ; ou
- un représentant des Ressources Humaines.

Nous devons tout mettre en œuvre, tant au niveau individuel que collectivement, pour préserver et renforcer notre volonté d'excellence absolue dans les activités d'IBA. Cette quête d'excellence commence par le respect de notre Code.

In fine, nous devons faire confiance à l'honnêteté, à l'intégrité et au bon sens qui habitent chacun de nous. Merci de faire ce qui est en votre pouvoir pour faire d'IBA une société dont nous pouvons tous être fiers.



