



CODE D'ÉTHIQUE ET DE PRATIQUES COMMERCIALES

MID37623

Life.
Science.



MESSAGE

de notre PDG

Nous construisons notre réputation jour après jour. Elle est le résultat des décisions individuelles prises par nos employés concernant des questions plus ou moins importantes. Au fur et à mesure que notre activité et le monde se développent et se complexifient autour de nous, il est parfois difficile de définir avec certitude quel est le bon choix. C'est la raison pour laquelle nous vous présentons ce Code d'Éthique et de Pratiques Commerciales d'IBA (le Code).

Ce Code définit les principes d'éthique fondamentaux qui doivent être à la base de notre activité pour nous indiquer le bon choix et pour servir d'orientation à nos employés et aux autres partenaires qui agissent en notre nom et pour notre compte. Il doit aider chacun d'entre nous à prendre la meilleure décision possible face à un problème de nature éthique.

En gérant l'activité d'IBA de manière honnête, intègre et conforme à l'éthique, nous allons remplir notre mission stratégique, à savoir : protéger, améliorer et sauver des vies, assurer la poursuite de notre succès, conserver notre bonne réputation et confirmer notre croissance. Une gestion honnête et éthique des affaires, en toute occasion, aidera IBA à gagner la confiance de ses clients et de leurs patients, de ses employés, fournisseurs, investisseurs, des communautés dans lesquelles elle opère et des organismes de régulation, tout en maintenant notre engagement à long terme vis-à-vis de nos partenaires, à savoir : nos clients et leurs patients, nos employés, nos actionnaires, la société au sens large et l'environnement.



Audace, Attention, Partage et Equité : voilà les valeurs essentielles d'IBA, qui sont au cœur de notre éthique commerciale. Chez IBA, nous sommes persuadés non seulement que nous devons appliquer les principes d'éthique les plus élevés, mais aussi que ces principes sont une composante absolument essentielle de notre succès et du futur durable de notre entreprise.

Ce sont ces valeurs qui continuent à guider nos actions dans la conduite de notre activité, dans le respect de la responsabilité sociale de l'entreprise et de l'éthique commerciale. Notre entreprise respecte la loi, les droits humains, protège l'environnement, vise l'excellence opérationnelle et met tout en œuvre pour apporter des avantages aux communautés au sein desquelles elle opère. Nous voulons être un moteur du bien et nous attendons de nos employés qu'ils en fassent de même.

Tout en cherchant à faire honneur à notre réputation dans un environnement mondial extrêmement compétitif, nous allons rencontrer, parfois, des situations qui mettront à l'épreuve notre jugement et notre intégrité. Dans ce genre de cas, ce Code nous aidera à répondre, avant d'agir, aux questions suivantes:

- Est-ce légal ?
- Est-ce conforme aux directives de notre entreprise ?
- Est-ce conforme aux lignes directrices d'IBA et à ses valeurs ?
- Serais-je en mesure d'expliquer mon choix à mes collègues, à ma famille et à mes amis ?
- Si mon choix était rendu public, me sentirais-je mal à l'aise ?
- Cette manière d'agir est-elle conforme au respect que nous devons à nos partenaires ?

Si le doute persiste sur le caractère éthique ou la légalité d'un certain choix, nous vous invitons, avant de poursuivre dans votre action, à demander conseil à votre supérieur hiérarchique. Posez toutes les questions nécessaires tant que vous ne serez pas certain(e) "d'avoir fait le bon choix." Nous vous encourageons à lire et comprendre le Code et, surtout, à savoir à qui vous adresser pour demander de l'aide si et quand vous en avez besoin.

Nous vous remercions de nous aider à garder la confiance que d'autres nous ont accordée grâce aux efforts que vous faites chaque jour pour prendre la bonne décision.



Olivier Legrain

Président-directeur général
octobre 2024

En respectant le Code, vous nous aidez à protéger nos 5 partenaires : nos employés, nos clients et leurs patients, nos actionnaires, l'environnement et la société dans son ensemble.

TABLE

des matières

Notre mission et nos valeurs	6	Les 12 principes clés	12
A propos du Code d’Ethique et de Pratiques Commerciales d’IBA	7	1. Eviter les conflits d’intérêts	13
Faire ce qui est juste	7	Agir, avant tout, dans l’intérêt de l’entreprise	13
Comment utiliser le Code	7	Déclaration et approbation préalable	13
Prise de décision éthique	7	Des relations étroites avec les partenaires commerciaux	14
La loi, le code et les politiques et procédures de notre entreprise	8	Des pratiques commerciales équitables et honnêtes :	14
Applicabilité	8	- des négociations et des transactions équitables	14
Reporting/Signalement	8	- dons, cadeaux, commissions, faveurs, gestes commerciaux et autres avantages	14
Ressources	8	- paiements en faveur des clients	15
Ce Code est un document évolutif	8	Informations sensibles en matière de prix, non accessibles au public concernant des entreprises cotées en bourse et délit d’initiés	15
Nos employé(e)s	9	2. Documentation de la société et contrôles internes	16
Inclusion	9	Des documents justes et précis	16
Diversité	9	Contrôles internes	16
Equité	9	Fraude / vol	16
Un environnement de travail sûr et productif	9	Reporting ESG : Responsabilité Environnementale et Sociale et Gouvernance,	17
La promesse d’IBA aux membres de son équipe	10	- Respect des Principes en matière d’ESG	17
Ce qu’IBA offre à ses employé(e)s	10	3. La concurrence dans le contexte international : concurrence loyale	18
Des opportunités de mener à bien des innovations audacieuses	10	Législation antitrust/sur la concurrence/ anti-monopoles	18
Un emploi intéressant qui a un impact	10	Relations avec les clients et les fournisseurs	18
Des opportunités de développement professionnel et personnel	10	Promouvoir les produits, les solutions et les technologies IBA	18
La capacité d’agir et d’assumer des responsabilités	10	4. Qualité et régulation des dispositifs médicaux	19
L’opportunité de créer une culture conviviale fondée sur des valeurs solides	10	5. Normes en matière de négoce international	20
Une promesse de réussite et d’accomplissement	11	Respect des lois et des normes en matière de négoce international	20
IBA, diriger par l’engagement	11	Politique économique	20

6. Affaires publiques et engagement politique	21	11. Lutte contre la corruption	27
Présence dans la sphère politique	21	Lutter contre la corruption active et passive	27
Activités de lobbying	21	Politique en matière de corruption active et passive	27
Engagement dans la vie politique	21	Agents publics	27
		Entités commerciales	27
7. Protection des informations et de la propriété intellectuelle	21	Le devoir d'intégrité et de confiance d'IBA	27
Responsabilité relative aux actifs informationnels d'IBA	22	Risques et sanctions	28
Accès et utilisation adéquats des actifs informationnels	22	Gestion des risques	28
Traitement des informations sensibles et exclusives	22	Conformité	28
Utilisation des systèmes informatiques et des ressources techniques	23	12. Droits humains	29
Utilisation du courrier électronique et de l'Internet	23	Actions en faveur de la protection des droits humains	29
Utilisation des réseaux sociaux	23	Respect des règles	29
Sécurité informatique	23	- Signalement et responsabilisation	29
8. Protection des données personnelles	24	Principaux domaines de respect des droits :	30
Traitement des données personnelles	24	- Travail forcé et travail des enfants	30
Traitement adéquat des données personnelles	24	- Discrimination et diversité	30
Règles en matière de protection de la vie privée et des informations personnelles : informations relatives aux patients	24	- Liberté d'association	30
		- Droit à un environnement sain	30
9. Environnement	25	Impact pour les fournisseurs	30
Un lien fort avec la mission d'IBA	25	Conclusion : faire le bon choix	31
Engagement de protection de l'environnement	25		
La protection de l'environnement nous concerne tous	25		
10. Santé et sécurité	26		
Santé et sécurité	26		
Droit à la déconnexion	26		

NOTRE mission et nos valeurs

Notre mission : protéger, améliorer et sauver des vies



Nos clients sont toujours au centre de notre attention et nous cherchons, chaque jour, dans toutes nos actions, à dépasser leurs attentes. La sécurité et le bien-être des patients et des utilisateurs de nos équipements ou de nos technologies, de nos employés et de nos partenaires font également partie de nos principales préoccupations. Nous protégeons l'environnement en réduisant activement l'impact de nos activités. Nous sommes très attentifs au bien-être des communautés au sein desquelles nous opérons.



Créativité, innovation et passion sont autant d'impératifs pour une entreprise comme la nôtre qui ne cesse d'étendre les frontières de la technologie. Jour après jour, nous osons bousculer les idées reçues avec rigueur et intégrité.



L'équipe IBA partage son engagement et ses progrès avec ses clients, son rendement avec ses actionnaires, chaque année, et sa réussite avec ses employés.



Intégrité, loyauté et équité sont à la base de notre confiance. Chaque jour, par nos actions, nous ne cessons de gagner la confiance de nos clients, de nos patients, de nos actionnaires, de nos employés et de la société toute entière.

A PROPOS DU code d'éthique d'IBA

NOUS FAISONS CE QUI EST JUSTE

Le Code d'Éthique (le "Code" ou le "Code d'Éthique") nous aide à comprendre comment mettre en pratique, chaque jour, les Valeurs d'IBA. Il souligne les principes qui doivent guider notre comportement individuel et collectif, en tant qu'équipe, et notre manière de gérer notre activité dans le respect de notre responsabilité civile et environnementale et de l'éthique.

Au-delà du simple respect de la loi, nous exerçons notre activité en tant que moteur au service du bien, selon les principes les plus élevés d'honnêteté et d'intégrité : nous faisons ce qui est juste. Ce Code fournit une orientation dans les différentes situations que nous sommes amenés à devoir affronter dans le cadre de notre travail, en fournissant une liste de ressources susceptibles de nous apporter de l'aide et des informations supplémentaires. Toutefois, le Code ne peut pas aborder tous les types d'environnement de travail et de situations. Il doit, donc, être utilisé comme guide à la mise en application de nos principes d'éthique et à la réflexion et doit nous inciter à poser des questions ou à exprimer des doutes.

En respectant le Code, nous nous protégeons et nous protégeons nos cinq partenaires, à savoir : nos clients et leurs patients, nos actionnaires, la société dans son ensemble et l'environnement.

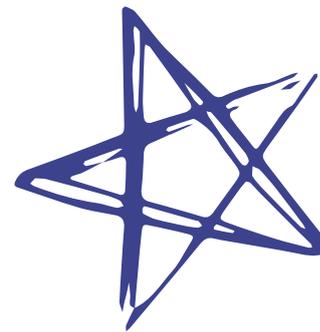
En respectant le Code, nous montrons notre engagement vis-à-vis des Valeurs qui font d'IBA un partenaire commercial et une entreprise citoyenne appréciée de la communauté internationale.

Certified



Employés

Patients / Clients



Actionnaires

Planète

Société

COMMENT APPLIQUER LE CODE

Nous vous invitons à lire le Code de la première à la dernière page et à réfléchir à la manière dont il s'applique à votre travail et à la façon dont vous pourriez gérer certaines situations afin de promouvoir un comportement et une manière d'agir appropriés, éthiques et conformes à la loi. Pour toute question, adressez-vous à votre responsable local ou une autre ressource parmi celles mentionnées dans ce Code.

Prise de décision éthique

La prise de décision éthique est essentielle pour la réussite de notre entreprise. Certaines décisions sont logiques et faciles à prendre, d'autres pas. Si vous êtes confrontés à une situation difficile, posez-vous les questions ci-dessous. Cela vous aidera à prendre la bonne décision.

Cinq réponses positives sont nécessaires pour qu'une certaine action soit jugée conforme aux Valeurs d'IBA. Dans le cas contraire, ou si vous avez des doutes, nous vous invitons à en parler à votre responsable hiérarchique, à un membre de l'équipe des Ressources Humaines ou au Responsable de la Conformité d'IBA.

1. Est-ce légal?
2. Est-ce conforme aux politiques de la Société?
3. Est-ce conforme à la déclaration de mission et aux valeurs d'IBA?
4. Serais-je en mesure d'expliquer ma décision à mes collègues, à ma famille et à mes amis?
5. Si mon choix était rendu public, me sentirais-je mal à l'aise?
6. Cette manière d'agir est-elle conforme au respect que nous devons à tous nos partenaires?



LA LOI, LE CODE AINSI QUE LES POLITIQUES ET LES PROCÉDURES DE NOTRE ENTREPRISE

L'ordre de priorité ci-dessous vous aidera à déterminer quelle norme est prioritaire. En examinant cette liste, vous noterez que la législation internationale et/ou locale est prioritaire. Après la loi, ce sont le Code d'Éthique et le Manuel de Qualité qui occupent la place la plus importante parmi les directives de l'entreprise, suivis des politiques et des procédures internationales ainsi que de politiques et de procédures qui peuvent varier en fonction de la Branche d'Activité, du pays ou de la région.

APPLICABILITÉ

Puisque notre réussite dépend de nous tous, le Code s'applique à tous les employés et les conseils d'IBA. Chacun(e) d'entre nous est tenu(e) de certifier qu'il/elle a bien reçu, lu et compris le Code. Cette déclaration est une condition préalable exigée pour l'embauche.

REPORTING

Si vous pensez, en toute bonne foi, qu'une certaine politique, activité ou pratique de l'entreprise viole ou est susceptible de violer une loi, une norme ou une règle ou une politique interne de l'entreprise, y compris le Code, vous devriez en parler à l'un des "interlocuteurs désignés" mentionnés dans ce document, à savoir :

1. votre responsable direct ; ou
2. le représentant de l'Équipe des Ressources Humaines; ou
3. le Responsable de la Conformité d'IBA.

- Tout(e) doute, violation et grief peut et doit être signalé(e) dans un environnement apte à assurer la confidentialité du signalement. A ce propos, la plateforme de lancement d'alerte d'IBA offre la possibilité de déposer des signalements et de formuler des griefs anonymes, de manière tout à fait conforme aux dispositions légales applicables. Elle est disponible à cette adresse : <https://www.iba-worldwide.com/iba-code-conduct>

RESSOURCES

Le Code prévoit un cadre d'orientation en termes de conduite et de pratiques commerciales, mais il ne peut pas aborder tous les types de situation possibles. Cependant, les quatre étapes suivantes peuvent être très utiles face à certains problèmes.

1. Collectez toutes les données factuelles nécessaires. Avant de prendre une initiative, collectez toutes les informations factuelles susceptibles de vous permettre de prendre une décision éclairée conforme aux dispositions du Code.
2. Vérifiez si l'action est illégale ou contraire au Code. S'il s'avère que l'initiative que vous envisagez de prendre est contraire à la loi ou à une disposition de ce Code, vous devez vous abstenir de l'entreprendre. Si vous estimez que le Code a été violé, vous devez signaler immédiatement la violation selon les procédures décrites au paragraphe intitulé "Reporting/ Signalement."
3. Parlez du problème avec votre supérieur direct. Il doit vous apporter son assistance dans la mise en application de ce Code. N'hésitez pas à signaler à votre responsable tout problème qui pose une question d'éthique, si vous avez des doutes. IBA garantit l'absence de toutes représailles si vous demandez conseil ou si vous signalez un problème.
4. Si nécessaire, consultez d'autres ressources. Si vous n'osez pas approcher votre responsable direct ou si vous souhaitez une assistance supplémentaire, vous pouvez adresser des questions relatives à des questions d'éthique à l'un des interlocuteurs désignés.

LE CODE EST UN DOCUMENT ÉVOLUTIF

Votre avis est important pour nous. Si certaines dispositions du Code ne vous semblent pas claires ou si vous pensez que certains sujets importants n'ont pas été traités, n'hésitez pas à soumettre vos questions ou vos commentaires à votre responsable local, à votre équipe en charge des Ressources Humaines ou au Responsable de la Conformité d'IBA.

Ce Code pourra être mis à jour de temps à autre pour suivre les développements intervenus au sein d'IBA et à l'extérieur de l'entreprise. La version la plus récente mise à jour est disponible sur le site web d'IBA (Version 2024) <https://iba-worldwide.com/content/code-conduct>

NOS employé(e)s

INCLUSION

Nos employé(e)s¹ sont la ressource la plus précieuse de notre entreprise et sont un atout essentiel pour notre réussite. Dans le cadre de notre travail, nous exploitons notre créativité, nos connaissances, notre expérience et notre intelligence collective pour découvrir des solutions pratiques et innovantes à nos problèmes de tous les jours. Nos valeurs n'auraient pas de sens si IBA n'avait pas des ressources humaines de très haut niveau et ne mettait pas tout en œuvre, à tout moment, pour en assurer le développement.

DIVERSITÉ

La diversité est une composante essentielle de notre culture d'entreprise. Nous respectons les différents environnements culturels dans lesquels nous opérons et nous en tirons des enseignements, nous promovons la diversité au sein de notre personnel et nous avons mis en place un environnement inclusif qui permet à chacun de nous de contribuer pleinement au succès d'IBA.

L'innovation, chez IBA, se nourrit de la diversité des idées et de l'échange. Sur le chemin qui nous mène à la réalisation de nos objectifs, nos différences font notre force.

EQUITÉ

IBA s'engage à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et à traiter les candidats et les employé(e)s sans aucune discrimination basée sur la race, la couleur, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la nationalité d'origine, la religion, la langue, le statut de vétéran, les données génétiques (notamment les antécédents médicaux familiaux) ou le handicap physique ou psychique.

Selon notre politique, personne ne devrait être soumis, à aucun moment, chez IBA, à une discrimination, quelle qu'elle soit.

Nous apprécions les caractéristiques uniques de chaque individu et la différence des points de vue et de talents qu'il/elle peut apporter à IBA grâce à sa diversité.

¹ On entend par « employés » l'ensemble du personnel et des consultants.

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET PRODUCTIF

Nous nous engageons à offrir un environnement de travail positif, productif et sûr, où la violence, la menace, le harcèlement, l'intimidation, la coercition physique et mentale et tout autre comportement perturbateur n'ont pas de place. Nous avons besoin de la coopération de tous nos employés pour conserver cet environnement.

IBA ne tolère aucune forme de violence, physique, verbale ou mentale. Toute menace de violence sera considérée comme une violation grave.

IBA s'engage également à conserver un environnement de travail exempt de harcèlement physique et moral.

Si vous êtes confronté(e), en tant que victime ou témoin, à l'un des comportements décrits ci-dessus, vous devez signaler le problème à votre supérieur hiérarchique, à l'équipe en charge des Ressources Humaines, au Service Juridique et/ou au Responsable de la Conformité d'IBA.



La promesse d'IBA aux membres de son équipe

LA PROMESSE D'IBA À SES EMPLOYÉ(E)S

IBA exige, de la part de ses employé(e)s, un engagement vis-à-vis de l'activité et des projets de notre entreprise. Cet engagement est avant tout le résultat d'un fort engagement d'IBA vis-à-vis de ses employé(e)s, qui s'exprime dans la "promesse" suivante.

NOUS MONTRONS NOTRE ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE NOTRE PERSONNEL EN LUI OFFRANT L'OPPORTUNITÉ D'INNOVER

La mission d'IBA est de protéger, améliorer et sauver des vies. Nous ne pouvons réaliser ce défi technologique et scientifique qu'en repoussant sans cesse les limites de l'innovation : pour le patient, le client et l'ensemble de la communauté, dans le respect de l'environnement, à tous les niveaux : produits, services et procédés. IBA tient sa promesse et s'engage vis-à-vis de chacun(e) de ses employé(e)s. En fournissant des outils modernes et efficaces et en stimulant une vision innovante et une mentalité entrepreneuriale ainsi que l'envie de chaque employé(e) de donner le meilleur de lui/elle-même, IBA peut remplir sa mission et créer un futur consacré à protéger, améliorer et sauver des vies humaines.

NOUS MONTRONS NOTRE ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE NOTRE PERSONNEL EN LUI PROPOSANT UN EMPLOI INTÉRESSANT QUI A UN VÉRITABLE IMPACT

Le fait d'avoir un métier intéressant apporte une nouvelle dimension à la vie de chacun. IBA tient sa promesse et son engagement vis-à-vis de chacun(e) de ses employé(e)s. Chaque employé(e) doit avoir la possibilité d'exprimer pleinement ses capacités et ses compétences et de comprendre combien son travail est important pour l'entreprise dans son ensemble et contribue à la réussite de tous. Chacun doit également avoir la possibilité de voir de quelle manière son engagement professionnel crée un impact positif pour les patients, pour la communauté, pour l'entreprise et pour ses clients et, bien entendu, pour ses propres collègues.

NOUS MONTRONS NOTRE ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE NOTRE PERSONNEL EN LUI OFFRANT DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

Il est évident que l'accomplissement personnel et professionnel dépend du bon équilibre entre le travail et la vie privée. IBA tient cette promesse en offrant à ses employé(e)s l'opportunité de se réaliser en continuant à apprendre et à se former, en ayant l'opportunité de montrer et développer ses compétences ainsi que sa santé et son équilibre physiques et psychiques. Chacun(e) de nos employé(e)s a la possibilité de se développer au sein de notre entreprise et peut être fier/fière de son travail.

NOUS MONTRONS NOTRE ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE NOTRE PERSONNEL EN LUI OFFRANT LA POSSIBILITÉ DE DEVENIR RESPONSABLE ET AUTONOME

L'autonomie est essentielle pour l'accomplissement personnel de chaque individu. IBA tient sa promesse et son engagement en faisant en sorte que chaque employé(e) se sente pleinement responsable de ses propres décisions tout en agissant pour le succès de l'entreprise. Chacun peut agir librement, en pleine autonomie, tout en demandant de l'aide et des conseils chaque fois que nécessaire.

NOUS MONTRONS NOTRE ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE NOTRE PERSONNEL EN CRÉANT UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL AGRÉABLE

Nous voulons créer un environnement de travail chaleureux, basé sur des valeurs solides. Nous promovons une ambiance de travail équitable et inclusive, qui respecte la diversité, qui met l'accent sur une collaboration saine, des relations honnêtes et l'entraide. La diversité est importante pour nous et nous voulons exploiter les différences entre les personnes et les cultures pour créer un environnement de travail international vraiment enrichissant. Nous voulons que chacun puisse travailler tranquillement, en se sentant pleinement à l'aise.



NOUS MONTRONS NOTRE ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE NOTRE PERSONNEL PAR UNE PROMESSE DE RÉUSSITE ET DE DÉVELOPPEMENT DE SOI

La réussite professionnelle est importante et c'est un objectif pour chacun d'entre nous. IBA tient cette promesse et cet engagement en permettant à chaque membre de l'équipe d'atteindre ce but. En éliminant toute forme de stress et d'obstacles inutiles et en encourageant l'initiative, la motivation et l'accomplissement au travail, IBA encourage activement la réussite personnelle et collective, avec une juste rémunération pour tous. Ceci permettra à IBA de réaliser sa mission spécifique, à savoir : protéger, améliorer et sauver des vies. Que vous soyez victime ou témoin, vous devez faire part de votre préoccupation à votre supérieur, à l'équipe en charge des Ressources Humaines, au Service Juridique et/ou au Responsable de la Conformité d' IBA.

IBA, diriger par l'engagement

IBA est une entreprise qui a un but et de l'ambition. Une entreprise qui crée, innove, stimule et croit passionnément en ses collaborateurs. Une entreprise qui s'engage envers la communauté, le monde et, surtout, envers les membres de son équipe. Sans cet engagement, l'entreprise n'atteindra jamais les objectifs qu'elle s'est fixés et ne remplira pas sa mission et son rôle social et économique.

LES DOUZE

principes clés



1. Eviter les conflits d'intérêt

AGIR DANS L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE

Chez IBA, tout le monde doit agir dans l'intérêt de l'entreprise. Ceci veut dire que toutes les décisions prises dans le cadre du travail doivent être exemptes de tout conflit d'intérêts et/ou de tout parti pris et doivent se fonder uniquement sur un raisonnement solide, prenant en compte seulement les aspects commerciaux de la question.

L'on entend par conflit d'intérêt toute situation d'interférence entre l'intérêt de l'Entreprise dans son ensemble et l'intérêt personnel d'une personne exerçant une fonction au sein de celle-ci (ou l'intérêt d'un membre de la famille de cette personne), et même la simple apparence d'une telle interférence. Un conflit d'intérêt peut surgir lorsqu'un(e) employé(e), un dirigeant ou un administrateur (ou un membre de sa famille) accomplit des actes ou détient des intérêts susceptibles d'entraver l'exercice objectif et efficace de sa fonction au sein de l'entreprise ou bénéficie d'un avantage indu en raison de la fonction qu'il/elle exerce au sein de l'entreprise.

Une activité externe est considérée comme un conflit d'intérêt :

- si elle a un impact négatif sur nos intérêts commerciaux ; ou
- si elle affecte de manière négative la réputation d'IBA ou ses relations avec des tiers; ou
- si elle empêche une personne de prendre des décisions objectives et autonomes dans le cadre de son travail.

Les employé(e)s doivent éviter de :

- concurrencer l'Entreprise. Si un membre de votre famille est employé(e) par un concurrent ou un partenaire commercial d'IBA, vous devez en informer le Responsable de la Conformité, de manière à ce que les mesures nécessaires pour éviter un conflit d'intérêts soient mises en place;
- s'appuyer sur leur fonction ou exercer leur influence pour se procurer ou procurer à un tiers un avantage indu ;
- exploiter les informations de l'Entreprise (notamment les "informations privilégiées" telles que définies dans le Code de Négociation [Dealing Code], ses actifs ou ses ressources pour se procurer ou procurer à un tiers un avantage indu ;

Évitez toute activité qui pourrait donner l'apparence d'un conflit d'intérêts, qu'un conflit réel existe ou non. Si vous pensez que vous vous trouvez dans une situation qui pourrait être perçue comme un conflit d'intérêt, signalez-la au Responsable de la Conformité afin d'éviter que les mesures nécessaires puissent être prises pour éviter tout conflit d'intérêt.

Ce Code ne peut pas traiter tous les cas possibles de conflit d'intérêts. Toutefois, les exemples les plus courants de conflit d'intérêts sont les suivants:

- Détenir un intérêt financiers ou occuper un poste de direction, de conseil ou autre au sein d'une entreprise ou d'un cabinet qui a ou cherche à établir des relations d'affaires avec IBA (fournisseur/client) ou qui est concurrente d'IBA. Toutefois, il n'est pas interdit de détenir une participation directe dans une entreprise qui a ou cherche à établir des relations d'affaires avec IBA (fournisseur/client) ou qui est concurrente d'IBA si la participation a été acquise par l'intermédiaire d'un tiers auquel vous avez délégué la gestion discrétionnaire de vos actifs;
- Exploiter personnellement des opportunités dans lesquelles IBA pourrait avoir un intérêt et dont vous avez eu connaissance grâce au poste que vous occupez au sein d'IBA ou par l'utilisation des informations ou des biens de l'entreprise;
- Solliciter ou accepter des remises personnelles ou d'autres avantages de la part des fournisseurs, prestataires ou des clients, qui ne sont pas accessibles au public ou à vos collègues chez IBA;
- Utiliser de manière indue les ressources d'IBA, votre poste ou votre influence au sein d'IBA pour promouvoir ou soutenir une activité externe non autorisée, ne relevant pas d'un raisonnement commercial solide.

SIGNALEMENT ET APPROBATION PRÉALABLE

Si vous vous trouvez face à une situation de conflit d'intérêt, vous devez en parler immédiatement à votre responsable, votre entité en charge des Ressources Humaines et au Responsable de la Conformité d'IBA, qui vous apportera les conseils nécessaires pour gérer la situation.

Nos décisions doivent se fonder sur un raisonnement commercial solide.

DES RELATIONS ÉTROITES AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Vous pourriez vous trouver dans une situation où votre conjoint, vos enfants, vos parents, votre belle-famille ou toute autre personne avec laquelle vous entretenez une relation étroite est également un fournisseur, un client, un concurrent ou un employé d'IBA. De telles situations ne sont pas nécessairement interdites, mais elles exigent une sensibilité accrue en termes de sécurité, de confidentialité et de prévention des conflits d'intérêts. Une telle situation, aussi anodine qu'elle puisse paraître, pourrait susciter des soupçons susceptibles d'affecter les relations de travail. Toutes ces situations doivent être rapidement signalées afin d'évaluer la nature et l'étendue de tout problème éventuel et la manière dont il peut être réglé.

DES PRATIQUES COMMERCIALES HONNÊTES ET ÉQUITABLES

NÉGOCIATION ÉQUITABLE

La confiance est à la base de nos relations commerciales. Pour établir et maintenir cette confiance, nous devons agir avec intégrité et honnêteté. Notre réputation est entre nos mains et il est essentiel d'être reconnu comme une entreprise qui tient parole et en laquelle on peut avoir confiance. Comme le dit l'adage : « Il faut des années pour bâtir une bonne réputation, quelques minutes suffisent pour la détruire ».

Nous nous engageons à traiter équitablement nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents, le public et nos employés. Nous adhérons à des pratiques commerciales éthiques et veillons à ce que personne ne profite injustement des autres par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la diffusion de fausses informations factuelles ou toute autre pratique déloyale.

Si les gens savent qu'ils peuvent nous faire confiance, ils auront envie de traiter avec nous.

DONS, CADEAUX, COMMISSIONS, FAVEURS, GESTES COMMERCIAUX ET AUTRES AVANTAGES

Nos partenaires commerciaux et/ou nos clients veulent parfois exprimer leur appréciation par des cadeaux ou des invitations. Toutefois, le fait de recevoir ou d'offrir des cadeaux ou des invitations de la part de/à des partenaires commerciaux d'IBA peut être une source de conflit d'intérêts pour un(e) employé(e) d'IBA. Nous devons donc, pour nous protéger et protéger nos partenaires commerciaux, respecter les règles suivantes :

- ne pas offrir ou accepter des cadeaux ou d'autres rémunérations à/de la part de nos partenaires commerciaux en échange des services fournis pour le compte de l'Entreprise ;
- ne pas offrir ou accepter des cadeaux ou des invitations qui ne seraient pas considérés comme des gestes commerciaux habituels de la part d'un partenaire avec lequel IBA entretient des relations commerciales ;
- ne pas offrir ou accepter des cadeaux ou des invitations à/de la part de qui que ce soit dans le but de l'inciter à favoriser IBA, notamment si le bénéficiaire est un Professionnel de Santé. Des lois et des règles spécifiques en matière d'approbation (préalable), signalement et déclaration peuvent s'appliquer ;
- ne pas violer la législation et les directives locales qui pourraient être plus sévères que les directives mentionnées ci-dessus ;
- les cadeaux et les gestes commerciaux doivent être conformes à la législation et aux directives applicables au niveau local et, le cas échéant, au Code de Conduite COCIR (www.cocir.org).

Les dons à des clients et à des organisations qui entretiennent des liens directs avec les clients doivent apporter un avantage à la communauté et doivent avoir pour but la promotion d'une meilleure santé, la mise en œuvre de notre responsabilité sociale ou doivent avoir une véritable fonction éducative. Ces dons doivent être conformes à la législation et aux directives locales. Veuillez obtenir une confirmation de la part du service juridique ou des ressources en charge de la conformité avant d'effectuer le don.

Nous cherchons à entretenir de bonnes relations avec nos clients et nos partenaires commerciaux. Nous souhaitons que la conduite de chaque employé, dirigeant ou administrateur d'IBA soit conforme aux pratiques habituelles de notre entreprise et à celles applicables sur le marché concerné. Veuillez vérifier avec l'équipe de direction locale si l'échange de cadeaux avec des partenaires commerciaux est une pratique autorisée.

PAIEMENTS EN FAVEUR DES CLIENTS

Nous entretenons avec nos clients des partenariats fructueux, dans le cadre desquels ces derniers peuvent nous fournir, de temps à autre, des services de conseil, de recherche ou autres.

IBA peut rémunérer ses clients pour les services de conseil, de recherche et les autres services rendus par ces derniers, en remboursant également les frais raisonnablement engagés par eux, lorsque les services créent de la valeur ajoutée pour IBA et sont fournis à un prix correspondant à leur juste valeur marchande.

Nous sommes tenus de fournir aux professionnels de santé des instructions, des connaissances et une formation concernant l'utilisation sûre et efficace de nos produits. Le montant des honoraires et du remboursement des frais de déplacement, hébergement et repas éventuellement versés par IBA aux participants devra être raisonnable et conforme à la législation et aux directives applicables au niveau local.



INFORMATIONS SENSIBLES AYANT UN IMPACT SUR LES PRIX, NON ACCESSIBLES AU PUBLIC, CONCERNANT DES SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE – DÉLIT D'INITIÉS

Il se peut que, dans le cadre de l'exercice de notre activité, nous entrions en possession d'"informations non accessibles au public" ou "informations privilégiées." Il s'agit d'informations qui n'ont pas été rendues publiques et qui, si elles étaient rendues publiques², pourraient avoir un impact (positif ou négatif) significatif sur le prix d'instruments financiers de sociétés cotées en bourse (y compris d'IBA, de nos clients ou d'autres sociétés avec lesquelles nous entretenons des relations d'affaires). Voici quelques exemples d'Informations privilégiées :

- résultats financiers semestriels et annuels ;
- bénéfices, dividendes ou fractionnement d'actions;
- certains projets de fusion, d'acquisition ou de cession ;
- des plans stratégiques;
- certains changements dans l'équipe de direction ;
- ...

Il est illégal d'acheter, vendre, souscrire, acquérir ou céder des valeurs mobilières ou des droits ou des intérêts dans des titres cotés en bourse si vous disposez d'Informations Privilégiées concernant la société dont vous achetez les titres. Il s'agit là d'un "délit d'initiés."

Le délit d'initiés peut nous exposer à des risques significatifs. Par conséquent, ces règles sont extrêmement importantes et leur violation peut donner lieu au licenciement immédiat et à de graves sanctions civiles et pénales. Nous ne devons jamais utiliser ou partager avec des tiers des Informations Privilégiées concernant IBA ou des partenaires commerciaux d'IBA.

Pour toute information supplémentaire à ce propos, veuillez vous reporter au Code en matière de Délit d'Initiés (Insider Dealing Code) d'IBA. Une présentation est disponible, à des fins de formation, sur le site web <https://www.iba-worldwide.com/iba-dealing-code>

2. Des documents et des contrôles internes équitables, précis et fiables

DOCUMENTS EXACTS ET EXHAUSTIFS

Chacun de nous est amené à enregistrer ou à rédiger des informations d'une manière ou d'une autre dans le cadre de son travail. De nombreuses personnes, à l'intérieur et à l'extérieur d'IBA, comptent sur la véracité et l'exactitude de ces documents et des données qu'ils contiennent, y compris nos employés, nos commissaires aux comptes, nos actionnaires, les administrations publiques et nos partenaires.

Les livres et les documents d'IBA doivent être préparés avec précision et honnêteté, tant par nos comptables qui enregistrent les transactions que par chacun d'entre nous, qui contribuons à la création des documents, entre autres lorsque nous présentons des notes de frais, des journaux de tâches, des relevés de mesures et des fiches horaires. Tous nos livres et nos documents doivent être étayés par des documents adéquats, permettant de fournir un enregistrement complet, précis, valide et vérifiable de la transaction.

Des livres et des documents exacts et exhaustifs sont essentiels pour gérer les activités d'IBA et assurer l'exactitude et l'intégrité de notre reporting financier et de nos rapports de durabilité. Cela s'applique, à la fois, à la documentation interne et aux communications destinées au public.

CONTRÔLES INTERNES

La mise en place de contrôles internes fiables est essentielle pour assurer une comptabilité adéquate, précise et exhaustive. Chacun d'entre nous doit comprendre quels sont les contrôles internes applicables à nos postes respectifs et doit respecter les politiques et les procédures relatives à ces contrôles.

Si nous pensons, à tout moment, qu'un certain contrôle ne permet pas de détecter avec précision ou de prévenir des inexactitudes ou des fraudes, nous devons les signaler dans les plus brefs délais à nos responsables.

FRAUDE / VOL

IBA fait confiance à ses contrôles internes et à l'intégrité personnelle de chaque employé(e) pour protéger l'actif de l'Entreprise de tout préjudice, vol et de toute utilisation illicite. Toute participation à des agissements frauduleux, notamment lorsqu'il s'agit de détournement de fonds, de biens ou de services, constitue une violation, à la fois du Code d'Ethique et de la loi, qui donnera lieu à des sanctions.



REPORTING ESG: RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE ET EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Chez IBA, nous sommes persuadés de l'importance des facteurs Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans le cadre de l'exercice de notre activité. Le reporting ESG accroît la transparence sur les risques et les opportunités que l'Entreprise doit affronter. Pour nous, le reporting ESG est un outil de communication avec nos partenaires, qui contribue à créer la confiance dans l'action de notre entreprise.

IBA souhaite partager ses initiatives en matière de protection de l'environnement (entre autres, sur la réduction des émissions de carbone, la protection de la biodiversité, l'utilisation responsable des ressources), ses engagements en matière sociale (entre autres, concernant la diversité, l'équité et l'inclusion, la protection des données personnelles, les droits humains), et son système rigoureux de gouvernance (contrôles internes, lutte contre la corruption et programme de lancement d'alerte).

Notre attachement aux principes ESG reflète notre plus vaste engagement en faveur de la création d'une entreprise durable, éthique et inclusive. En assumant ces responsabilités, nous visons à protéger l'environnement, à améliorer le bien-être social et à conserver de solides pratiques de gouvernance, contribuant ainsi au succès et à la résilience à long terme d'IBA.

RESPECT DES PRINCIPES ESG

Nous nous engageons à intégrer les principes ESG dans nos processus décisionnels et à rendre compte de nos performances afin d'en garantir la transparence et la fiabilité. Cet engagement est conforme aux Directives Européennes et aux lois belges applicables visant à promouvoir la durabilité et la gestion responsable des entreprises.

3. Concurrence internationale : concurrence loyale

LOIS EN MATIÈRE D'ANTITRUST/DE CONCURRENCE/ ANTI-MONOPOLES

La législation antitrust, sur la concurrence et contre les monopoles a pour but d'assurer le bon fonctionnement de l'économie de marché et la concurrence loyale entre les entreprises.

Nous devons tous veiller à ce que les pratiques commerciales d'IBA soient conformes à cette législation, qui s'applique dans la plupart des pays dans lesquels nous opérons.

Nous devons être très prudents dans nos contacts avec nos concurrents. La législation anti-trust interdit toute entente avec les concurrents visant à restreindre la libre concurrence.

Nous devons éviter toute action qui pourrait donner l'impression d'une telle entente ou de la mise en place de pratiques concertées (entre autres, en matière de prix, ou d'allocation des clients ou des territoires). Même des communications en apparence anodines avec les concurrents peuvent déclencher des enquêtes ou des accusations.

L'échange d'informations avec des concurrents peut entraîner des problèmes. C'est la raison pour laquelle l'adhésion à des associations professionnelles doit être préalablement approuvée par votre responsable.

Vous ne devez jamais perdre de vue l'importance de la législation antitrust, car les sanctions peuvent ne pas se limiter à des amendes pour l'entreprise, mais peuvent également impliquer des sanctions pénales pour les individus.

Avant d'établir des relations ou des communications avec des concurrents, vous devez demander l'autorisation du Service Juridique d'IBA.

RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS

Dans certaines situations, les relations avec les clients et les fournisseurs peuvent être assimilées à un trust pouvant entraîner une restriction du libre-échange. Le Service Juridique d'IBA peut vous conseiller au sujet des domaines de votre activité qui sont susceptibles d'impliquer un risque à ce sujet.

PROMOTION DES PRODUITS, DES TECHNOLOGIES ET DES SOLUTIONS D'IBA

Promouvoir les mérites de nos produits, de nos technologies et de nos solutions est le meilleur moyen de faire progresser les activités d'IBA et de concurrencer loyalement d'autres entreprises.

Les employés d'IBA doivent mettre l'accent sur les caractéristiques exceptionnelles de nos offres et rester prudents lorsqu'ils discutent avec les clients, car tout dénigrement de produits ou d'entreprises tier(ce)s peut avoir des conséquences graves et négatives pour notre Entreprise.

Nous devons veiller à ce que les communications concernant nos produits, nos technologies et nos solutions soient transparentes, véridiques et exemptes de toute tromperie.

Nous devons veiller également à ce que toutes les communications concernant nos produits respectent des règles strictes en termes de spécifications et de qualités.

Nous devons veiller à ce que toutes les communications relatives à nos produits, nos technologies et nos solutions soient transparentes, véridiques et exemptes de toute tromperie.



4. Qualité et régulation des dispositifs médicaux

Notre mission consiste à protéger améliorer et sauver des vies, grâce à notre expertise technologique et en veillant à ce que nos produits soient conformes à l'usage auquel ils sont destinés et ne présentent aucun danger pour les patients et les autres utilisateurs.

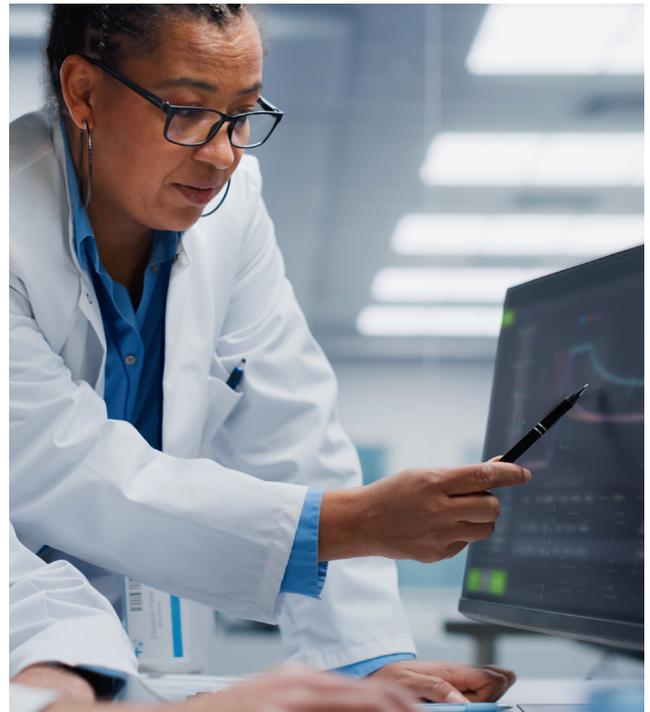
Les organismes publics présents dans les régions et les pays dans lesquels nous opérons ont établi des dispositions visant à assurer la sécurité et l'efficacité des produits médicaux, dans un souci de santé publique.

Notre objectif principal est de préserver la très haute qualité de nos produits, tout en nous conformant à l'ensemble des normes applicables.

Nous assurons la qualité des produits :

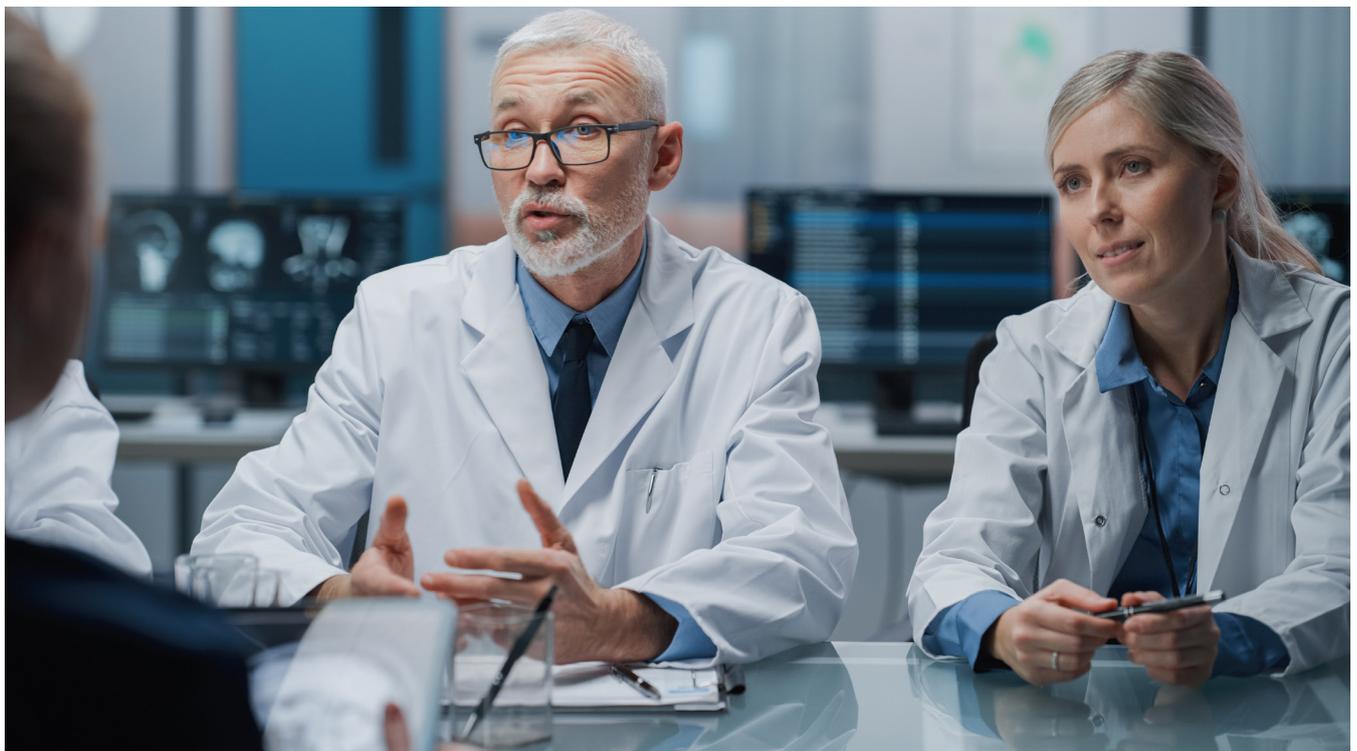
- en adoptant de bonnes pratiques de fabrication et de laboratoire, et des exigences strictes en matière de système de contrôle de la qualité;
- en enregistrant de manière adéquate nos produits, grâce à la communication d'informations précises et exhaustives;
- en étiquetant de manière adéquate nos produits;
- en répondant rapidement aux réclamations et aux autres signalements de problèmes potentiels, et en adoptant rapidement des mesures correctives adéquates ; et
- en assurant la promotion de nos produits avec des revendications basées sur des données.

En mettant l'accent sur la qualité, nous protégeons les patients, les utilisateurs, le public et notre Entreprise.



La gestion de la qualité et la qualité de nos produits font partie de nos principes essentiels.

5. Règles en matière de négoce international



RESPECT DES LOIS ET NORMES LOCALES

Puisque nous exerçons nos activités dans une économie mondialisée, les lois d'un certain pays ou d'une certaine juridiction s'appliquent parfois à des transactions ou à des activités qui se déroulent ailleurs.

Nous devons tous respecter scrupuleusement les lois applicables dans les différents pays, notamment celles en matière de sanctions économiques et de contrôle des exportations, d'anti-boycott et de détournement de produits. Le non-respect de ces lois peut entraîner de lourdes sanctions civiles et pénales, pour IBA et parfois même pour ses employés, pouvant aller jusqu'à la suspension ou jusqu'au rejet de droits d'exportation et de licences commerciales.

Lorsque les transactions commerciales impliquent plusieurs pays, nous devons trouver le meilleur moyen de respecter les lois et les pratiques en vigueur dans un pays sans enfreindre les lois ou les pratiques en vigueur dans un autre pays. En cas de conflit entre les lois et/ou les pratiques en vigueur dans différents pays, vous devez demander conseil au Service Juridique d'IBA.

POLITIQUE ÉCONOMIQUE

De nombreux pays ont des lois restrictives ou exigent des licences pour l'exportation et/ou l'importation de certains biens et services vers d'autres pays et vers certaines entités. Certains pays peuvent également imposer divers types de sanctions commerciales à l'encontre d'autres pays ou certaines catégories de personnes.

La portée de ces sanctions commerciales et de ces embargos peut varier considérablement d'un pays à l'autre. Elle peut aller de l'imposition d'interdictions spécifiques sur le commerce d'un certain produit à une interdiction totale de toutes les transactions commerciales. En raison de la complexité des dispositions établies par de nombreuses lois sur le commerce international, vous devez demander conseil à l'Équipe en charge des Services Douaniers ou au Service Juridique d'IBA avant d'exporter ou d'importer des biens ou des services ou de vous engager dans des transactions qui pourraient faire l'objet de sanctions commerciales.

6. Affaires publiques et engagement politique

PARTICIPATION A LA VIE POLITIQUE

Dans le cadre de son activité à l'échelle mondiale, IBA est amenée à interagir régulièrement avec des responsables gouvernementaux. Nos relations avec les gouvernements et notre manière d'agir sur la scène politique peuvent affecter notre réputation, nos activités internationales et notre capacité de collaborer avec les responsables publics dans les pays dans lesquels nous opérons.

Nos activités doivent être conformes aux principes d'éthique les plus élevés et à toutes les lois et normes en vigueur dans le pays hôte. Dans tous les cas, nos employés doivent impérativement demander conseil à des sources compétentes et doivent obtenir les autorisations requises de la part de leur hiérarchie ou du Service Juridique d'IBA, avant de s'engager dans des activités politiques ou des relations à l'échelle gouvernementale.

ACTIVITÉ DE LOBBYING

Le lobbying est une activité qui vise à influencer les décisions en matière de politiques publiques en fournissant des informations aux élus et aux responsables désignés et à leur personnel respectif. Cette activité inclut, à la fois, une communication directe avec des responsables publics et une assistance aux personnes chargées d'entretenir cette communication. Le lobbying est strictement réglementé et les employés d'IBA doivent obtenir l'approbation de la Direction avant d'entreprendre ce type d'activité.

ENGAGEMENT DANS DES ACTIVITÉS POLITIQUES

Dans le cadre de leur engagement politique à titre personnel, les employés ne doivent pas se présenter comme des représentants d'IBA.



7. Protection des informations et propriété intellectuelle

RESPONSABILITÉ RELATIVE AUX ACTIFS INFORMATIONNELS D'IBA

Les informations que nous générons, que nous utilisons et que nous tenons à jour sont l'un des actifs les plus précieux d'IBA. La protection et la sauvegarde de ces informations est d'importance vitale pour notre recherche, notre activité journalière et notre activité courante et, en dernier lieu, pour notre succès.

Parmi les principaux actifs informationnels d'IBA figurent la documentation électronique et sur support papier de l'Entreprise ainsi que nos systèmes de stockage, traitement ou transmission de nos informations. La propriété intellectuelle d'IBA (notamment les secrets d'affaires, les brevets, les marques et toute documentation couverte par un copyright) fait également partie des actifs informationnels.

ACCÈS A ET UTILISATION DES ACTIFS INFORMATIONNELS

La Politique de Sécurité de l'Information d'IBA vise à protéger nos actifs informationnels du vol, de la divulgation non autorisée, de l'intrusion, de l'utilisation abusive et de la négligence dans leur traitement.

Les responsables titulaires d'un niveau d'autorisation suffisant peuvent autoriser la consultation et le traitement de certains actifs informationnels. Les employés qui ne connaissent pas exactement leur niveau d'autorisation en matière de traitement/manipulation de l'information doivent demander des éclaircissements à leur responsable. La consultation, la reproduction, la diffusion, le déplacement hors des locaux, la détérioration et la modification des informations de l'Entreprise constituent des exemples de traitement/manipulation inapproprié(e).

TRAITEMENT DES INFORMATIONS SENSIBLES OU CONFIDENTIELLES

Tous les employés doivent faire preuve de discrétion et de prudence dans l'utilisation d'informations classées, confidentielles ou sensibles. Ces informations doivent être partagées uniquement avec d'autres employés d'IBA qui sont légitimement tenus de les connaître. Les personnes extérieures à l'Entreprise doivent être autorisées à accéder à ces informations uniquement si elles ont signé un accord de confidentialité contraignant, que vous pourrez vous procurer auprès du Service Juridique d'IBA. Nous devons toujours traiter les informations sensibles qui nous ont été confiées par des tiers avec le même soin avec lequel nous traitons nos propres informations confidentielles.

Les brevets, les marques, les copyrights, les secrets d'affaires et les autres informations exclusives constituent des actifs précieux de notre Entreprise. Chaque employé(e) doit protéger ces actifs et doit respecter la propriété intellectuelle des tiers. IBA et ses employé(e)s ne doivent pas violer ou utiliser en pleine connaissance de cause les droits de propriété intellectuelle de tiers ou violer des accords de confidentialité.

De même, nous ne devons pas chercher à obtenir par des moyens illégaux – tels que la corruption – des informations de propriété de tiers ou des renseignements sur la concurrence.

Pour toute question sur l'utilisation d'informations exclusives ou liées à des brevets, notamment sur les logiciels de tiers, contactez le Service Juridique d'IBA

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

UTILISATION DES SYSTÈMES INFORMATIQUES ET D'AUTRES RESSOURCES TECHNIQUES

Nous sommes tous responsables de l'utilisation appropriée des systèmes informatiques et des autres ressources techniques d'IBA. Conservez les identifiants de connexion (mots de passe, codes d'identification personnels, etc.) en lieu sûr et ne les communiquez pas à des tiers. Toute personne disposant d'un identifiant et d'un mot de passe d'accès à un système est responsable des opérations effectuées sous cet identifiant.

UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE ET D'INTERNET

Les systèmes de communication d'IBA (notamment les ordinateurs, le courrier électronique, l'intranet et le réseau Internet, les téléphones, la messagerie vocale, les documents Internet et papier, les mémos et les documents de travail) sont la propriété d'IBA. Nos systèmes de communication peuvent être destinés occasionnellement à un usage privé, à condition que cet usage comporte un coût minime pour l'Entreprise, ne vous empêche pas de respecter vos obligations professionnelles et soit conforme au Code et aux valeurs d'IBA.

IBA encourage une utilisation responsable, y compris du point de vue environnemental, de l'informatique (ordinateurs, réseaux, e-mail, Internet) en tant qu'outil professionnel précieux et efficace.

Nous demandons instamment à tous nos employés de veiller à ce qu'IBA ne soit pas présentée de manière inappropriée, y compris involontairement, dans toute publicité paraissant dans les médias, sur des pages d'accueil Internet, sur les réseaux sociaux, dans des courriels ou d'autres supports accessibles au public, notamment dans le cadre de l'utilisation personnelle de nos systèmes de communication.

Dans un monde où le phishing et le piratage sont devenus tout à fait courants, nous devons protéger l'intégrité de nos systèmes de communication. Dans cette optique, les employés doivent protéger leurs identifiants personnels d'accès, pour éviter tout accès et toute utilisation non autorisés à/de nos systèmes de communication.

Les systèmes de communication ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles, pour des activités contraires à l'éthique ou pour accéder à des informations de manière irresponsable et non compatible avec la bonne exécution de notre travail.

L'utilisation de dispositifs ou systèmes de communication d'IBA n'étant pas privée, elle peut être surveillée par l'Entreprise conformément à ses propres directives et à la législation applicable.

UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX

Sauf autorisation de la direction marketing d'IBA, il est interdit aux employés d'IBA de communiquer sur les réseaux sociaux au nom d'IBA. Les personnes autorisées doivent communiquer en faisant preuve de transparence et de prudence, en accordant une attention particulière à l'autorisation, à la confidentialité, au langage et à la formulation du message.

SÉCURITÉ INFORMATIQUE

Les Politiques de Sécurité Informatique ont pour but d'établir des règles et des directives concrètes que toutes les personnes travaillant ou agissant pour le compte d'IBA sont tenues de respecter, afin de protéger nos informations (y compris celles qui nous ont été confiées par des tiers) et nos systèmes d'information de tout(e) violation, vulnérabilité, piratage, divulgation non autorisée, etc., de quelque nature que ce soit.

Pour tout(e) question, commentaire ou doute concernant notre Sécurité Informatique, veuillez contacter le Service en charge de la Sécurité Informatique à l'adresse : security-office@iba-group.com

IBA encourage une utilisation responsable des technologies de l'information en tant qu'outils précieux et efficaces dans le cadre de nos activités.

8. Protection des données personnelles

TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

Les employés doivent faire preuve de prudence et de discrétion dans le traitement des données personnelles. Nous sommes nombreux à traiter des données ou informations personnelles concernant nos partenaires, y compris des personnes physiques, telles que des employé(e)s, des sous-traitants, des actionnaires, des clients, des patients et toute autre personne avec laquelle IBA entretient des relations d'affaires ou interagit. La collecte, l'utilisation, le stockage, le partage et la destruction des données personnelles sont régis par différentes lois. IBA respecte la confidentialité de ces informations, qu'elles soient conservées sur support papier ou numérique, en veillant à ce qu'elles ne soient pas utilisées ou divulguées de manière inappropriée ou à des personnes non autorisées. Dans le cadre du traitement de données personnelles, IBA respecte la législation applicable.

BON USAGE DES DONNÉES PERSONNELLES

La législation en matière de données personnelles varie d'un pays à l'autre. En plus des contrôles techniques et administratifs mis en place pour assurer la protection, IBA doit toujours se conformer aux normes sur la protection des données personnelles en vigueur dans les différents pays. Les employés doivent assurer la sécurité de toutes les données personnelles et suivre les politiques et les directives d'IBA en matière de protection des informations. Le niveau de protection applicable au traitement et au stockage des données doit être proportionnel au niveau de risque couru. Des dispositions supplémentaires s'appliquent au traitement des informations des patients, en raison de leur caractère sensible.

REGLES DE PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES – INFORMATIONS RELATIVES AUX PATIENTS

Dans le cadre de la fourniture de services, tels que l'installation, l'exploitation, la maintenance, la recherche et le développement, fournis pour nos clients, IBA peut recevoir des informations médicales ou relatives aux patients (les « Informations relatives aux patients »).

IBA est soumise à des règles strictes, interdisant la modification, l'utilisation, le partage et l'exploitation d'Informations relatives aux Patients. Nous accordons la plus grande importance au respect de ces règles.

Si vous entrez en possession d'informations relatives aux patients, vous devez :

1. En informer immédiatement le Responsable Qualité d'IBA;
2. Notifier immédiatement cette information à l'envoyeur (la "Notification") et vous assurer qu'il en a bien accusé réception. La Notification doit, au minimum :
 - i. contenir une mention indiquant que les informations reçues contiennent des informations confidentielles relatives au patient,
 - ii. indiquer clairement qu'aucune réponse ni aucun suivi ne sera adressé(e) à l'envoyeur,
 - iii. préciser que l'envoyeur est tenu de renvoyer l'information en question sans l'Information relative au Patient ou avec l'Information relative au Patient dûment expurgée;
3. Détruire immédiatement l'Information relative au Patient et en confirmer la destruction au Responsable de la Qualité.

En suivant ces étapes, nous protégeons l'intégrité et la confidentialité des données personnelles sensibles et nous nous conformons aux lois et aux normes applicables en matière de protection des données personnelles.

9. Produits et activités responsables en matière d'environnement

UN LIEN FORT AVEC LA MISSION D'IBA

Dans le cadre de sa mission "Protéger, améliorer et sauver des vies", IBA reconnaît qu'il est urgent de répondre à la crise climatique actuellement en cours. IBA a décidé de s'engager pleinement en faveur de la protection de l'environnement et de la réduction de l'impact environnemental de ses produits, à chaque étape de leur cycle de vie (de l'extraction des matières premières à la mise hors service des installations) et des différentes opérations effectuées d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

IBA a défini ses priorités environnementales à travers un exercice de matérialité et des enquêtes internes, validées par son Conseil de Développement durable. Ces priorités sont les suivantes :

- la réduction des émissions de gaz à effet de serre, de la consommation d'eau et de la production de déchets générées par ses produits, ses activités et sa chaîne de valeur,
- la protection et, si possible, la restauration de la biodiversité sur ses sites.

Afin de répondre à ces défis prioritaires et de respecter son engagement en faveur de la protection de l'environnement, IBA adopte des mesures efficaces pour :

- Mettre en œuvre et améliorer en permanence un système de gestion de l'environnement basé sur des normes reconnues (notamment ISO14001, CDP et B Corporation),
- Respecter les lois internationales, nationales et locales applicables en matière environnementale,
- Inclure l'écoconception dans ses processus, et évaluer et réduire les émissions de gaz à effet de serre, la consommation d'eau et l'impact de la raréfaction des ressources générés par nos produits tout au long de leur cycle de vie,
- Evaluer et développer des applications régénératrices pour l'environnement,
- Evaluer et réduire les émissions de gaz à effet de serre, la consommation d'eau et la production de déchets générées par nos activités (bureaux, sites de production, trajets, déplacements), accroître la qualité du tri et du recyclage des déchets solides,

- Protéger les espaces naturels qui nous entourent (gestion des substances préoccupantes, de la contamination des sols et des nappes phréatiques),
- protéger et, si possible, restaurer la biodiversité sur nos sites, y compris par la mise en place de partenariats importants,
- publier des informations sur nos priorités et nos objectifs en matière d'environnement.

LE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT NOUS CONCERNE TOUS

IBA s'engage à sensibiliser ses employés, ses clients et ses fournisseurs à la nécessité de minimiser l'impact environnemental. Nous accordons la priorité aux fournisseurs qui font preuve d'une responsabilité environnementale comparable à celle d'IBA.

Notre entreprise encourage et soutient activement les initiatives individuelles visant à réduire l'empreinte environnementale de ses activités. En conséquence, tous les employés sont tenus d'assumer leurs responsabilités en faisant preuve d'une forte conscience environnementale, et d'appliquer le principe de précaution ainsi que des mesures préventives dans le cadre de leur travail de tous les jours.

En mettant en œuvre ces principes, IBA vise à générer une valeur partagée durable, tout en préservant et en restaurant l'environnement pour les générations présentes et futures.



Chaque employé(e) doit accomplir son travail en faisant preuve de conscience environnementale et en appliquant le principe de précaution.

10. Santé et Sécurité

SANTÉ ET SÉCURITÉ

IBA s'engage à exercer son activité dans le respect de toutes les lois et les normes sur la santé et la sécurité au travail.

IBA préconise la prévention du travail forcé, de la traite des êtres humains et du travail des mineurs, la liberté d'association, l'ergonomie, de bonnes conditions de travail pour les employés et la prévention du « burn out » [épuisement professionnel].

Notre mission "Protéger, améliorer et sauver des vies" souligne notre engagement en faveur de la santé et de la sécurité.

Protéger des vies est un engagement de tous les jours chez IBA : cela s'applique, en premier lieu, à nous et aux personnes avec lesquelles et pour lesquelles nous travaillons.

IBA s'engage à suivre les meilleures pratiques en matière de Santé et Sécurité au travail pour tenir sa promesse : « No Harm to our people » [ne pas nuire à notre personnel]. Pour atteindre cet objectif :

- nous devons veiller à ce que, dans le cadre de son activité, IBA respecte les normes applicables en matière de santé et sécurité au travail et mette en place, si nécessaire, des contrôles supplémentaires pour répondre aux exigences de l'Entreprise ;
- nous devons responsabiliser nos collaborateurs pour qu'ils arrêtent toute activité qu'ils jugent « à risque » et contraire au principe « No Harm to our people ».

A chaque étape du développement, de la mise en œuvre et du fonctionnement de nos produits et de nos services, nous veillons à respecter le plus haut niveau de sécurité pour nos collaborateurs.

Ceci implique, notamment, en termes de temps de travail, le respect des règles et des normes applicables – en termes d'horaires de travail, de trajets et de temps de repos – sur les sites sur lesquels nous opérons.

DROIT À LA DÉCONNEXION

IBA s'engage à respecter le droit de ses employés de se déconnecter des communications électroniques liées au travail en dehors des heures normales de bureau. Cela inclut les courriels, les messages électroniques et toute autre forme de communication liée au travail.

Des exceptions à cette politique peuvent être prévues pour assurer le bon fonctionnement des interventions techniques sur site. Ces dérogations seront soigneusement gérées et seront toujours adaptées de manière à respecter le droit à la déconnexion des employés.

Des mesures organisationnelles sont en place pour réduire le plus possible l'impact pour les employé(e)s et respecter leur temps libre.

A l'appui de cet engagement, IBA :

- définit clairement les heures de travail normales et les communique à tous les employés,
- veille à ce que les dérogations nécessaires soient limitées, justifiées et préalablement approuvées par le responsable compétent,
- forme et instruit les employés et les responsables concernant l'importance du droit à la déconnexion et du respect de la présente politique,
- surveille le respect de cette politique et intervient rapidement en cas de problème, afin d'assurer le respect du droit à la déconnexion.

De plus, même lorsque la réglementation autorise des limites plus élevées, comme en cas d'urgence ou de force majeure, nous nous efforçons toujours de respecter les principes suivants :

- maximum 13 heures consécutives de travail par jour ;
- maximum 6 jours ouvrables consécutifs par semaine;
- maximum 60 heures de travail par semaine [étalées sur 6 jours par semaine];
- minimum 11 heures de repos entre deux périodes de travail, et
- les recommandations relatives à la fatigue au travail, telles que décrites dans le document MID37584 (concernant, entre autres, le temps de récupération recommandé entre deux missions sur site et le temps de repos pendant les déplacements en voiture).

Dans toute situation où ces limites ne peuvent être respectées ou en cas de problème concernant les heures de travail, les employés doivent en discuter au préalable avec leur responsable. Cela permet d'assurer la mise en place de mesures appropriées et, si nécessaire, une gestion efficace de la situation.

En intégrant ces pratiques, IBA vise à créer un environnement de travail favorable, permettant de prendre en compte, à la fois, le droit à la déconnexion et la gestion responsable des heures de travail, assurant un équilibre qui profite, à la fois, aux employés et à l'entreprise.

Protéger des vies est un engagement de tous les jours chez IBA : cela s'applique en premier lieu à nous et aux personnes avec lesquelles et pour lesquelles nous travaillons.

11. Lutte contre la corruption active et passive

LUTTER CONTRE LA CORRUPTION ACTIVE ET PASSIVE

La corruption consiste à offrir de l'argent ou tout(e) autre objet ou prestation de valeur dans le but d'influencer le comportement d'une personne. La corruption est également liée à l'abus de pouvoir, à la fraude, à la collusion, aux cartels, au blanchiment d'argent, à l'extorsion et au détournement de fonds.

CORRUPTION ACTIVE ET PASSIVE: NOTRE POLITIQUE

IBA entend prévenir et interdire toute forme de corruption. Dans ce but, l'Entreprise respecte la législation applicable en matière de lutte contre la corruption, et notamment, entre autres, la législation belge, européenne et des Etats-Unis et les autres lois internationales contre la corruption.

IBA respecte les lois contre la corruption et les applique, tout comme les valeurs sur lesquelles elles se fondent, au sein de l'Entreprise. Ce Code de conduite interdit expressément la corruption d'agents publics, dans tout pays, ou de personnes physiques. La corruption est strictement contraire à la politique d'IBA, même lorsque le fait de refuser le versement d'un pot-de-vin peut faire perdre à l'Entreprise une opportunité commerciale.

AGENTS PUBLICS

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

ENTITÉS COMMERCIALES

En outre, la corruption impliquant des entités commerciales (non gouvernementales) est interdite. Par conséquent, les employés et agents d'IBA ne doivent 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 l'exercice indu, de la part de ce dernier, de toute fonction ou activité liée à l'entreprise. Les employés et agents d'IBA doivent également s'abstenir de demander ou accepter de recevoir quoi que ce soit de valeur de la part d'un employé, d'un agent ou d'un représentant d'une autre société ou entité, à titre d'incitation ou de récompense pour l'exercice indu d'une fonction ou d'une activité liée à l'entreprise.

DEVOIR D'INTÉGRITÉ ET DE CONFIANCE D'IBA

Conformément à ce devoir, IBA, ainsi que ses employés et ses représentants, ne doi(ven)t pas accepter directement, ni même par l'intermédiaire d'un membre de la famille ou de toute autre personne, des cadeaux ou des faveurs ; de quelque nature que ce soit, de la part d'un partenaire commercial, ni offrir de tels cadeaux ou faveurs à un partenaire commercial, sauf 'il s'agit de cadeaux d'entreprise de faible valeur et à condition que le contexte soit approprié.

Ce type de faveur est interdit dans tous les cas s'il affecte ou même si l'on peut estimer, en apparence, qu'il affecte l'intégrité ou l'indépendance du partenaire commercial, d'IBA ou de ses employé(e)s. Le respect du devoir d'intégrité et de confiance est essentiel, chez IBA, et aucun acte illicite ou contraire à l'éthique ne sera toléré.

Dans un esprit d'intégrité absolue et à l'appui de nos valeurs d'équité, nous devons nous abstenir de commettre tout acte de corruption ou tout autre acte qui pourrait être considéré comme tel.

Dans de rares cas, IBA peut s'engager dans des relations commerciales qui l'obligent à offrir des objets ou des prestations de valeur à un agent public ou à un représentant commercial. Par exemple, IBA peut offrir un repas, un hébergement à ou payer le déplacement d'un agent public, d'un professionnel de santé ou d'un autre représentant commercial - dans des limites de prix raisonnables - si, et seulement si, les dépenses sont justifiées, raisonnables et directement liées à la promotion ou à la démonstration de produits ou services d'IBA, ou à l'exécution d'un contrat avec l'entité représentée par la personne en question. En outre, dans certains cas, IBA peut faire appel aux services de médecins ou de scientifiques pour des prestations de conseil ou des activités de recherche.

Dans tous ces cas, les procédures applicables au niveau local doivent être strictement suivies pour assurer le respect absolu des règles et des normes en vigueur.

RISQUES ET PENALITES

Toute violation de la présente Politique expose IBA à des risques significatifs, y compris des condamnations, des amendes et des peines de prison pour les employés et les dirigeants impliqués ainsi qu'un préjudice réputationnel et la perte de la confiance de ses partenaires.

Responsable de la conformité ou Service Juridique

Si vous avez le moindre doute concernant l'offre ou la réception d'un cadeau ou d'une faveur, vous devez immédiatement en informer le Responsable de la conformité ou le Service Juridique.

Si vous avez besoin de plus amples informations ou si vous avez connaissance d'un incident en matière de corruption, veuillez contacter le Responsable de la Conformité ou le Service Juridique.

GESTION DES RISQUES

Afin de limiter son exposition au risque de corruption, IBA identifie en permanence les risques spécifiques auxquels elle pourrait être exposée (i) en analysant de manière rigoureuse la réputation de ses partenaires commerciaux (en particulier des agents et des distributeurs), notamment par le biais d'un processus de diligence raisonnable en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, (ii) en examinant minutieusement les transactions prévues avec des gouvernements ou des institutions et des agents publics et, (iii) lors de la création de nouvelles entités juridiques à l'étranger, par un processus de diligence raisonnable, et (iv) en dispensant à ses employés une formation appropriée et en leur fournissant une documentation utile à ce sujet.

CONFORMITÉ

Les employés et les agents d'IBA doivent toujours connaître et exercer leurs fonctions conformément aux exigences énoncées dans la présente Politique. Les employés ou agents d'IBA qui enfreignent la présente Politique sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les représentants de tiers qui enfreignent la présente Politique peuvent être soumis à la résiliation de toutes les relations commerciales avec IBA. L'Entreprise informera également les autorités compétentes de toute action commerciale illégale détectée.

Afin de s'assurer que tous les employés et les agents d'IBA connaissent parfaitement les dispositions de la présente Politique et toutes les lois anticorruption applicables, IBA dispense régulièrement à son personnel des formations sur la lutte contre la corruption.

Tout employé ou agent d'IBA qui soupçonne une violation potentielle de ces principes doit immédiatement en informer le Responsable de la Conformité ou le Service Juridique. Les employés qui signalent, de bonne foi, des violations présumées de la loi ou de l'éthique ne subiront aucune conséquence négative pour cela. En cas de doute sur le caractère approprié d'un certain choix, l'Entreprise exige que vous demandiez des conseils supplémentaires avant de prendre toute mesure susceptible d'engager la responsabilité de l'Entreprise en matière de conformité.

12. Droits humains

PROTECTION ACTIVE DES DROITS HUMAINS

La Déclaration universelle des droits de l'homme définit les droits de l'homme comme des droits inhérents à tous les êtres humains, sans distinction de race, de sexe, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de tout autre statut. 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 et à la torture, la liberté d'opinion et d'expression, le droit au travail et à l'éducation, et bien d'autres droits encore [ensemble, les « droits de l'homme » <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>]. Tout le monde bénéficie de ces droits, sans discrimination.

Le respect des droits de l'homme est essentiel pour garantir un environnement de travail viable pour tous et pour agir en faveur d'un monde meilleur. Cela fait partie du comportement préconisé par IBA et des valeurs pour lesquelles nous voulons être connus. Chez IBA, nous prenons au sérieux notre responsabilité en matière de respect des droits de l'homme. Chacun d'entre nous a un rôle à jouer dans la création d'un environnement de travail qui englobe et respecte les droits de l'homme. Nous devons œuvrer activement pour éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et pour réaliser de grandes choses.

RESPECT DES RÈGLES

Nous respectons toutes les lois et les normes locales, nationales et internationales ayant trait aux Droits Humains. Ce Code de Conduite établit des principes communs, applicables partout, même dans des contextes où il n'existe pas de lois ou de normes en matière de Droits Humains. En cas de différence entre ce Code d'Éthique et les lois et normes applicables, les normes les plus sévères s'appliquent.

Les sources auxquelles nous faisons référence sont la Charte Internationale des Droits de l'Homme (comprenant la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention Internationale sur les Droits Civils et Politiques et le 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 établis par la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relatifs aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail.

SIGNALEMENT ET RESPONSABILITÉ

Nous croyons en la promotion d'un environnement de travail ouvert et transparent où les employés se sentent libres de signaler toute préoccupation liée à l'éthique, y compris les violations potentielles des droits de l'homme. Notre politique de lancement d'alerte prévoit plusieurs canaux de signalement confidentiel. Nous encourageons les employés à signaler rapidement tout soupçon d'esclavage moderne ou de comportement contraire à l'éthique dans la chaîne de valeur d'IBA. Tous les signalements sont pris au sérieux et font l'objet d'une enquête approfondie. Nous nous engageons à protéger les lanceurs d'alerte contre d'éventuelles représailles et à veiller à ce que des mesures appropriées soient prises pour traiter tout problème avéré.. La responsabilisation est un élément essentiel de notre cadre éthique et nous exigeons de nous-mêmes et de nos partenaires le respect des principes d'éthique les plus élevés

Chacun de nous a un rôle à jouer dans la création d'un environnement de travail qui adhère aux droits de l'homme et les respecte.

PRINCIPAUX DROITS HUMAINS

Tous les Droits Humains ont la même importance. Toutefois, IBA souhaite en souligner certains, qui méritent une attention particulière :

TRAVAIL FORCÉ ET TRAVAIL DES ENFANTS

IBA interdit le travail forcé ou obligatoire, sous toutes ses formes. Les contrats de travail doivent être conclus sur une base volontaire, et chaque travailleur doit recevoir un salaire régulier pour son travail ainsi qu'une fiche de paie détaillée. En outre, les salariés sont autorisés, conformément aux lois applicables, à mettre fin à leur contrat 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 normes en vigueur, notamment, entre autres, en matière de temps de travail, trajet domicile/travail et temps de repos.

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 préjudiciable ou qui perturbe sa scolarité. IBA vérifie l'âge de tous les candidats avant leur embauche.

DISCRIMINATION ET DIVERSITÉ

Tous les employés d'IBA bénéficient de l'égalité des chances en matière de travail. Aucune discrimination n'est pratiquée sur quelque base que ce soit, et notamment en raison de la race, de la couleur, de l'âge, du sexe (notamment en ce qui concerne la grossesse, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre), de l'origine nationale, de la religion, de la langue, du statut de vétérinaire, des données génétiques (y compris les antécédents médicaux familiaux) et du 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

Chaque employé(e) d'IBA a le droit d'adhérer à un syndicat ou à une autre organisation. Selon notre principe d'"Egalité des chances", personne, chez IBA, ne doit être soumis à une discrimination, de quelque nature que ce soit, en raison de son adhésion à ou de la création d'un syndicat ou de son choix de ne pas adhérer à ou de ne pas créer un tel syndicat.

DROIT À UN ENVIRONNEMENT SAIN

Le droit à un environnement sain et durable est un principe essentiel en matière de droits de l'homme dans leur application à l'environnement. Ceci inclut 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 l'absence de discrimination. IBA est consciente de l'importance de ce droit, alors que nous sommes confrontés à une grave crise environnementale et à son impact sur les droits de l'homme. C'est pourquoi nous incluons l'environnement [« la Planète »] parmi nos cinq piliers et nous en faisons l'un des douze principes clés de ce Code de Conduite en lui accordant une attention particulière dans notre travail de tous les jours.

IMPACT POUR LES FOURNISSEURS

Le respect des droits humains n'est pas seulement exigé de la part d'IBA et de chacun d'entre nous en tant qu'employés d'IBA, mais aussi de la part de nos clients et fournisseurs. En effet, IBA évalue en permanence ses fournisseurs pour s'assurer que leurs activités ne contribuent pas à la violation des droits humains. À titre d'exemple, nous veillons à travailler avec des sous-traitants qui partagent notre engagement en faveur des droits de l'homme et qui ne violent pas les droits humains de leurs employés (ne recourant pas, entre autres, au travail forcé ou au travail des enfants). Les conseils et autres tiers agissant pour le compte d'IBA sont également tenus de respecter pleinement les droits humains de leurs employés, fournisseurs et clients.

Conclusion : Faire le bon choix

Les obligations éthiques et légales d'IBA vont bien au-delà des termes de ce Code d'Éthique. La responsabilité du respect de nos obligations légales et éthiques ne peut pas être entièrement définie ou garantie par un ensemble de règles écrites. Dans certains cas, la meilleure ligne de conduite consistera à évaluer la cohérence de nos actes par rapport aux valeurs et aux principes d'éthique commerciale de notre Entreprise.

Les politiques et les procédures d'autres entreprises peuvent également être une ressource précieuse pour nous orienter face à certaines questions de conformité.

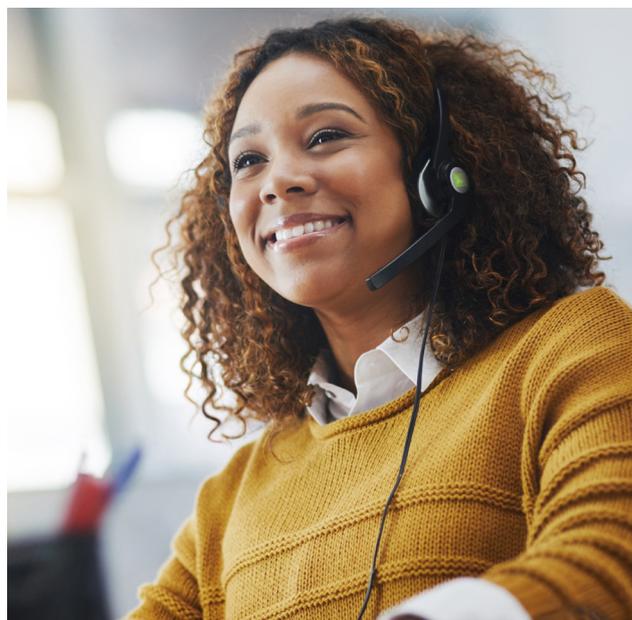
Des questions ?

Si vous avez des questions en matière de conformité, d'éthique commerciale ou de lancement d'alerte, qu'elles soient ou non traitées dans ce Code, contactez :

- le Responsable de la Conformité à l'adresse : LegalCompliance@iba-group.com;
- votre responsable
- un représentant des Ressources Humaines ou du Service Juridique.

Nous devons tout mettre en œuvre, tant au niveau individuel qu'au niveau de notre entreprise dans son ensemble, pour conserver et renforcer notre engagement vers l'excellence absolue dans toutes nos activités. Cette poursuite de l'excellence commence par le respect de ce Code.

En fin de compte, notre confiance doit reposer sur l'honnêteté, l'intégrité et le bon sens de chacun d'entre nous. Merci de contribuer à faire d'IBA une force au service du bien.



La plateforme de lancement d'alerte d'IBA permet de déposer des signalements anonymes. Elle est joignable à l'adresse suivante : <https://iba-worldwide.com/iba-code-conduct>



Contact IBA

Communication d'entreprise

Tél. : +32 10 47 58 90

E-mail : communiation@iba-group.com

Ion Beam Applications, SA

Chemin du Cyclotron, 3

1348 Louvain-la-Neuve, Belgium

Tél. : +32 10 47 58 11 - Fax: +32 10 47 58 10

RPM Nivelles - TVA: BE 428.750.985

E-mail : info-worldwide@iba-group.com

www.iba-worldwide.com

E.R. : IBA SA, chemin du Cyclotron, 3

1348 Louvain-la-Neuve, Belgium

Conception & Production : www.thecrew.be

Certified



Corporation

Life,
Science.