
iridis
GROUPE
CODE ÉTHIQUE
ET DE CONDUITE
DES AFFAIRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL



Jérémie OHNONA
Président Directeur Général du Groupe Iridis

Pour assurer la réussite et la pérennité du Groupe IRIDIS, nous devons préserver la confiance de nos salariés, de nos clients, de nos fournisseurs et de l'ensemble de nos parties prenantes. Cette confiance repose sur notre capacité à agir, en toutes circonstances, avec intégrité, transparence et respect de nos engagements. Ces principes font partie intégrante de l'ADN de notre Groupe et constituent le socle de la relation durable que nous construisons avec nos partenaires. Nos clients doivent pouvoir compter sur la fiabilité de nos équipements, la qualité de nos services et la sincérité des engagements que nous prenons.

Le présent Code Éthique et de conduite des affaires fixe les principes obligatoires de conduite au sein du Groupe IRIDIS. Il définit le cadre de référence qui oriente les comportements, les décisions et les pratiques professionnelles de l'ensemble des collaborateurs, ainsi que de toute personne agissant pour le compte du Groupe. Chacun a la responsabilité de respecter ces principes et de veiller à leur application au sein de ses équipes, afin de promouvoir une culture d'entreprise exigeante, cohérente et partagée.

Parce que nos exigences éthiques s'étendent à l'ensemble de notre chaîne de valeur, nous demandons également à nos partenaires, fournisseurs et revendeurs d'adhérer aux principes énoncés dans ce Code et de s'engager à les respecter dans le cadre de leurs relations avec le Groupe via la signature de la Charte Achats Responsables et Durables. Nous veillons à entretenir avec eux des relations fondées sur la loyauté, la transparence et le respect des normes applicables.

La mise en œuvre effective de ce Code repose avant tout sur le sens individuel des responsabilités. En cas de question ou de doute quant à l'interprétation ou à l'application de ses dispositions, chacun est tenu de consulter son supérieur hiérarchique ou la Direction du Groupe.

La vigilance et l'intégrité de tous sont essentielles pour préserver l'éthique, la crédibilité et la pérennité du Groupe IRIDIS.

Je compte sur l'engagement de chacun pour faire vivre ces principes au quotidien.

Jérémie OHNONA
Président Directeur Général

"Respecter et promouvoir les principes d'éthique professionnelle dans toutes nos actions"

SOMMAIRE

I L'INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DE NOS ACTIVITÉS

Le respect de la réglementation 5
Une concurrence libre et loyale 6
Les conflits d'intérêts 7
La lutte contre la corruption 8
Les cadeaux et invitations 9
La prévention contre la fraude 11
La prévention contre le blanchiment d'argent 12

II LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME ET DE L'INTÉRÊT DU GROUPE

La protection des droits de l'homme 14
La protection de l'intérêt du Groupe 16

III LES RELATIONS AVEC NOS CLIENTS, PARTENAIRES COMMERCIAUX ET FOURNISSEURS

IV LA PROCÉDURE D'ALERTE PROFESSIONNELLE

Le caractère fondamental du droit d'alerte 19
Les démarches à suivre 19
Le traitement des alertes et des demandes de conseil 20

V ENTRÉE EN VIGUEUR ET APPLICATION

L'INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DE NOS ACTIVITÉS

L'intégrité constitue l'un des fondements de la culture d'entreprise du Groupe IRIDIS. Elle guide nos décisions, nos comportements et nos relations, tant en interne qu'avec nos partenaires externes. Agir avec honnêteté, transparence et loyauté est essentiel pour préserver la confiance de nos clients, collaborateurs et fournisseurs.

Le Groupe IRIDIS est adhérent au Pacte mondial des Nations Unies (United Nations Global Compact). À ce titre, il s'engage à respecter et promouvoir les dix principes universels relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption. Cette adhésion traduit notre volonté d'inscrire nos activités dans un cadre éthique reconnu internationalement et dans une démarche d'amélioration continue.

Dans un environnement en constante évolution, le respect des règles, la prévention des conflits d'intérêts, l'éthique des affaires et la responsabilité individuelle sont autant de principes que nous nous engageons à appliquer au quotidien. Ce chapitre rappelle les attentes du Groupe en matière de conduite professionnelle, dans le but de promouvoir une culture d'intégrité partagée par tous, en cohérence avec nos engagements.



LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION

Il peut sembler évident, mais il est essentiel de rappeler que chacun, dans le cadre de son activité professionnelle, a l'obligation de respecter les lois et réglementations en vigueur, qu'elles soient nationales ou internationales, ainsi que les engagements contractuels souscrits.

Dans un environnement juridique de plus en plus complexe et technique, il est indispensable de savoir s'entourer des bonnes expertises. En cas de doute ou de difficulté d'interprétation, il convient de solliciter en premier lieu sa hiérarchie, puis, si nécessaire, la Responsable Juridique du Groupe. Cette démarche permet de prévenir, comprendre et maîtriser les risques juridiques potentiels liés à certaines situations.

Le développement du Groupe en France et à l'international, notamment en Belgique et au Luxembourg, implique l'application de différentes législations nationales. Il est donc essentiel de faire preuve d'une vigilance accrue afin de garantir la conformité de nos activités dans chaque pays d'implantation.

UNE CONCURRENCE LIBRE ET LOYALE

Le développement du Groupe IRIDIS repose sur le respect strict des principes de concurrence libre et loyale. Ces principes participent à un environnement économique sain, transparent et équitable, conforme aux standards internationaux de gouvernance responsable promus par le Pacte mondial des Nations Unies.

Bien que les réglementations nationales et internationales en matière de concurrence soient complexes, leur non-respect est sévèrement sanctionné. Il est donc primordial que chaque collaborateur comprenne l'importance de ces règles et s'y conforme pleinement.

Les activités du Groupe doivent être fondées sur le libre jeu du marché. Toute pratique visant à fausser ce fonctionnement, notamment par des accords ou des ententes avec des concurrents, est strictement interdite. Cela inclut, à titre d'exemples :

- Tout accord ou comportement concerté visant, directement ou indirectement, à influencer les prix ;
- Toute entente visant à restreindre ou éliminer la concurrence sur un marché, un territoire ou un produit donné ;
- Tout accord visant à boycotter un acteur du marché ou à obtenir des conditions commerciales particulières de la part d'un client ou fournisseur ;
- Toute coordination entre concurrents dans le but de remporter un appel d'offres de manière déloyale ;
- Tout versement de pots-de-vin ou commissions occultes.

Le respect des règles de concurrence implique également une vigilance constante, notamment lors de salons, conférences ou rencontres professionnelles. Les collaborateurs doivent préserver leur indépendance vis-à-vis des concurrents et protéger strictement les informations stratégiques et confidentielles du Groupe.

LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Tous les collaborateurs du Groupe IRIDIS sont tenus à une obligation de loyauté. À ce titre, ils doivent s'abstenir de toute action pouvant entrer en conflit avec les intérêts du Groupe ou nuire à son image.

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'une même personne est confrontée à des intérêts divergents, notamment lorsqu'un intérêt personnel, direct ou indirect, risque d'influencer une décision prise dans le cadre professionnel. Ce type de situation peut compromettre l'objectivité du collaborateur et le respect de son devoir de loyauté envers le Groupe.

Afin de prévenir toute situation de ce type, il est essentiel que :

- Les collaborateurs s'abstiennent de toute implication dans des activités extérieures concurrentes du Groupe ou favorisant ses concurrents ;
- Les décisions commerciales soient prises uniquement dans l'intérêt du Groupe, sans considération pour d'éventuels bénéfices personnels ou pour des relations privées ;
- Aucun collaborateur ne détienne, directement ou indirectement, un intérêt financier ou ne perçoive une quelconque rémunération ou avantage dans une entreprise concurrente, cliente, fournisseuse ou financièrement liée au Groupe.

Dans tous les cas, tout conflit d'intérêts avéré ou potentiel doit être immédiatement porté à la connaissance de la hiérarchie ou d'un membre de la Direction du Groupe, afin d'évaluer la situation et, si nécessaire, mettre en place les mesures appropriées.

Exemple concret

Mon frère possède une entreprise qui répond à un appel d'offres au sein de l'entreprise. Je dois déclarer la situation et ne pas faire partie du processus de sélection.



LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Conformément au dixième principe du Pacte mondial des Nations Unies, le Groupe Iridis s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

La lutte contre la corruption ne concerne pas uniquement les agents publics : elle s'étend à toute personne, dans le secteur public ou privé, susceptible de tirer profit d'un acte de corruption en raison de ses fonctions, de son influence ou de ses relations. Le Groupe IRIDIS applique ces principes avec la plus grande rigueur, quel que soit le contexte.

À ce titre, il est formellement interdit :



De proposer, offrir ou promettre un avantage, financier ou non, direct ou indirect, à toute personne, publique ou privée, en échange d'un traitement de faveur, d'une transaction commerciale, ou de toute action contrevenant à la réglementation. Le versement de pots-de-vin est strictement proscrit ;



De répondre favorablement à la sollicitation d'un tiers prétendant exercer une influence réelle ou supposée sur un décideur public ou privé, dans le but d'obtenir un marché ou une décision avantageuse ;



Pour tout collaborateur, de solliciter, d'accepter ou de recevoir un avantage, de quelque nature qu'il soit, pour lui-même ou pour un proche, en échange d'une décision ou d'un acte professionnel contraire aux principes d'objectivité, d'indépendance et de loyauté envers le Groupe.

À SAVOIR

Tout acte de corruption engage la responsabilité personnelle de son auteur, pouvant entraîner des sanctions pénales, mais aussi exposer le Groupe à des conséquences graves : sanctions financières, exclusions de marchés publics, atteintes à sa réputation et perte de confiance des clients, partenaires et parties prenantes.

Chaque collaborateur a donc l'obligation de refuser toute forme de corruption, qu'elle soit active ou passive, et de signaler immédiatement toute situation suspecte à sa hiérarchie ou à un membre de la Direction du Groupe.

LES CADEAUX ET INVITATIONS

Dans le cadre des relations professionnelles avec des partenaires, clients ou fournisseurs, il peut arriver occasionnellement que des cadeaux ou invitations soient offerts ou reçus. Toutefois, la législation en matière de lutte contre la corruption interdit formellement tout don, service ou avantage de valeur ayant pour but d'obtenir un traitement de faveur, d'influencer une décision ou de tirer un avantage indu.

Principe général

Les cadeaux et invitations doivent rester exceptionnels, raisonnables et proportionnées au contexte professionnel. Ils ne doivent en aucun cas altérer l'indépendance ou l'objectivité du collaborateur.

Conditions d'acceptabilité

Un collaborateur peut offrir ou accepter un cadeau uniquement si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- Le cadeau ne prend pas la forme d'espèces, de virement ou d'un instrument financier négociable ;
- Il ne peut raisonnablement être perçu comme un pot-de-vin, une récompense dissimulée ou un avantage indu ;
- Il s'inscrit dans des usages professionnels courants et acceptés dans le secteur ;
- Il respecte l'ensemble des lois applicables et s'aligne sur les pratiques éthiques reconnues ;
- Sa divulgation publique ne représenterait aucune source d'embarras pour le Groupe ni pour le bénéficiaire ;
- Les dépenses engagées sont dûment enregistrées comptablement de manière transparente et conforme à la politique interne.



Plafond de valeur

Afin de garantir le caractère proportionnel du cadeau ou de l'invitation, celui-ci ne doit pas dépasser un certain plafond de valeur :

- Les cadeaux matériels ou avantages individuels : valeur maximale de 100 euros TTC par personne et par an ;
- Les invitations (repas, évènements professionnels…) : valeur maximale de 150 euros TTC par personne et par an.

Au-delà de ces montants, une validation préalable écrite de la Direction est obligatoire.

Tout cadeau ou invitation d'une valeur supérieure aux montants définis ci-après doit systématiquement être signalé à la Direction, même s'il est refusé.

Procédure de validation des dépenses au-delà des montants précités

- 1. Demande écrite préalable précisant : la nature et le montant estimé de l'avantage, le contexte dans lequel s'inscrit celui-ci et l'entreprise ou la personne le proposant ;
- 2. Validation de la Direction (PDG, le Responsable administratif et financier ou la Responsable Juridique et RH) ;
- 3. Enregistrement et traçabilité : toute dépense faite par le collaborateur, doit être enregistrée en comptabilité avec le justificatif associé.

Cas dans lesquels le cadeau ou l'invitation doit être refusé

Un collaborateur doit refuser toute invitation ou tout cadeau :

- Qui pourrait être perçu comme une tentative d'influencer une décision professionnelle ;
- Dont la valeur est excessive ou inappropriée au regard du contexte professionnel et des valeurs définies précédemment ;
- Provenant d'une entreprise engagée dans une procédure de consultation ou d'appel d'offres avec le Groupe ;
- Offert de manière répétée par une même personne ou société, suggérant un lien de dépendance ou de favoritisme ;
- Qui ne pourrait pas être assumé en toute transparence devant ses collègues, sa hiérarchie ou les parties prenantes ;
- Ou encore, qui enfreint les règles internes ou les dispositions légales en vigueur.

Exemples concrets

Je suis invité à un match de Roland Garros par un partenaire. Je dois refuser car cela dépasse les plafonds de valeur et peut influencer mes décisions.

Je suis invité à un déjeuner professionnel avec un client. Cette invitation est acceptable, dès lors que cela reste occasionnel et proportionné.

LA PRÉVENTION CONTRE LA FRAUDE

Le Groupe refuse toute forme de fraude et la plus grande intransigeance sera appliquée en cas de manœuvres frauduleuses avérées.

De manière générale, la fraude se définit comme un acte délibéré, commis par un salarié ou un tiers, dans le but d'obtenir un avantage indu ou d'échapper à une obligation légale, en utilisant des moyens illicites. En pratique, cela peut inclure la falsification de documents, le vol, le détournement de fonds, l'usage abusif des ressources du Groupe, ou encore la transmission d'informations inexactes, notamment en matière comptable.

Le Groupe attend de chacun de ses collaborateurs une vigilance constante dans la protection des biens et des ressources de l'entreprise. Ces derniers doivent être utilisés de manière responsable, exclusivement dans l'intérêt du Groupe, conformément aux chartes et procédures internes en vigueur. Tout collaborateur ayant connaissance ou soupçonnant une fraude est tenu d'en informer sans délai sa hiérarchie directe via la procédure d'alerte, afin que les faits puissent être examinés et traités de manière appropriée.

Exemple concret

J'ajoute des frais personnels (restaurants, besoins privés…) dans une note de frais. Il s'agit d'une fraude, même si les montants sont peu importants.



À SAVOIR

La commission de tels actes expose les auteurs à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, et peut également engager sa responsabilité pénale, avec des conséquences graves : amendes, peines d'emprisonnement, et signalement aux autorités compétentes.

LA PRÉVENTION DU BLANCHIMENT D'ARGENT

Une vigilance accrue est attendue de l'ensemble des collaborateurs afin de refuser toute demande suspecte pouvant laisser penser à une tentative de dissimulation ou de blanchiment de fonds issus d'activités illicites. Toute situation anormale ou douteuse doit être signalée sans délai à la hiérarchie.

En particulier, il est formellement interdit :

- De recevoir des paiements provenant de comptes bancaires situés dans des paradis fiscaux ou dans des pays autres que celui de l'entité débitrice ;
- D'accepter des paiements en espèces, quel qu'en soit le montant ;
- D'accepter des paiements émis depuis des comptes bancaires appartenant à des entités tierces, différentes de l'entité officiellement débitrice, même en cas de présentation comme une compensation de créances croisées ;
- De recevoir, à titre individuel ou collectif, des cadeaux ou avantages de la part d'un tiers, lorsque leur valeur ou leur nature est de nature à créer une dépendance ou à compromettre l'indépendance professionnelle du collaborateur.

Les fonctions liées aux achats et aux relations commerciales sont particulièrement exposées à ce type de risque. Il leur est donc demandé d'adopter une attitude exemplaire et de faire preuve d'une vigilance constante dans leurs interactions professionnelles.



II LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME ET DES INTÉRÊTS DU GROUPE

Le Groupe s'engage à promouvoir un environnement de travail respectueux des droits fondamentaux et à protéger ses intérêts stratégiques. Cette démarche repose sur deux axes complémentaires :

- La protection des droits de l'homme, qui implique de garantir à chaque collaborateur l'accès à des conditions de travail équitables, sûres et inclusives, conformément aux normes internationales telles que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

- La protection des intérêts du Groupe, incluant la confidentialité des informations, la préservation du savoir-faire, et le respect de la propriété industrielle et intellectuelle. L'ensemble des collaborateurs est ainsi invité à adopter un comportement responsable et vigilant, tant dans leurs relations internes qu'externes, afin d'assurer la pérennité et l'intégrité du Groupe tout en respectant les principes éthiques et légaux.

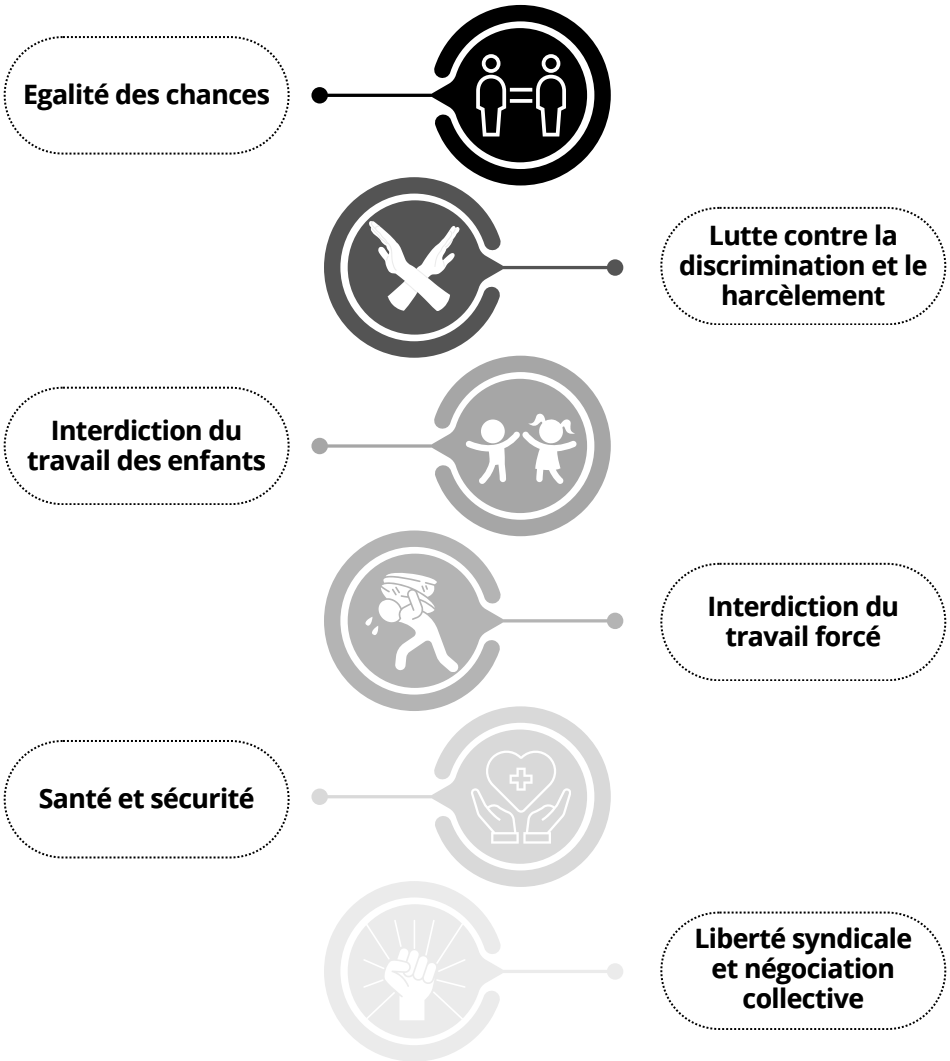


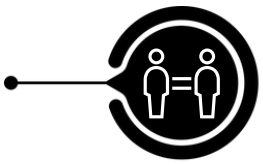
LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME

Le Groupe défend les droits des personnes tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ; à ce titre, il s'engage à garantir à chaque collaborateur les droits essentiels issus de ces normes.

Cet engagement s'inscrit dans le respect des principes du Pacte mondial des Nations Unies, qui invitent les entreprises à soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits humains et à veiller à ne pas se rendre complices de violations de ces droits. Notre adhésion au Pacte mondial des Nations Unies renforce donc notre responsabilité en matière de respect des droits fondamentaux et nous oblige à en promouvoir l'application effective dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur.

Le respect effectif de ces droits fondamentaux repose sur l'engagement de chacun. Le Groupe met à disposition un mécanisme d'alerte et de conseil permettant de signaler toute atteinte à ces droits, qui sont au nombre de six :





Égalité des chances : Les décisions relatives à l'emploi doivent se fonder uniquement sur les compétences, le mérite et l'expérience. Toute forme de favoritisme ou de conflit d'intérêts dans les processus de gestion ou de sélection est proscrite. Nous nous engageons à établir nos processus de recrutement et d'évolution de carrière sur des critères purement objectifs. En outre, nous procédons à des revues annuelles des rémunérations et corrigeons les éventuels écarts injustifiés. Enfin, le Groupe favorise la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.



Lutte contre la discrimination et le harcèlement : Aucune discrimination ou forme de harcèlement qu'il soit sexuel, moral ou fondé sur des critères personnels (origine, genre, âge, orientation, handicap, etc.) ne sera tolérée au sein du Groupe ou dans ses relations d'affaires. Un dispositif d'alerte professionnelle est mis en place et des enquêtes sont menées en interne en cas de signalement de discrimination ou de harcèlement. Le Groupe s'engage à prendre les mesures appropriées, comprenant des sanctions disciplinaires, en cas de manquement avéré.



Interdiction du travail des enfants : Le Groupe interdit strictement le travail des enfants, en conformité avec les normes de l'OIT, et exige la même rigueur de ses partenaires et fournisseurs. A ce titre, il sera demandé à ces derniers d'adhérer au présent Code et s'engager formellement à ne pas employer d'enfants. En cas de manquement avéré à ces engagements, le Groupe pourra suspendre ou rompre les relations commerciales avec le partenaire concerné.



Interdiction du travail forcé : Aucun recours au travail forcé ou contraint n'est accepté, tant au sein du Groupe que chez ses partenaires. Chacun des collaborateurs du Groupe conserve sa liberté de démissionner et de travailler ailleurs.

Santé et sécurité : Le Groupe s'engage à offrir des conditions de travail sûres, garantissant la santé physique et mentale de ses collaborateurs. Cette démarche repose sur une évaluation régulière des risques professionnels et la mise à jour du Document Unique. Chaque accident du travail fait l'objet d'une analyse approfondie (arbre des causes), d'un partage en CODIR et de la mise en place d'actions correctives (fiches préventions, ajout d'un EPI…). Les salariés disposent des équipements de protection individuelle adaptés à leur poste ainsi que des formations nécessaires à l'exercice de leurs missions en toute sécurité. Enfin, nous considérons que la préservation de la santé et la sécurité est un sujet qui doit être partagé par tous et demandons à nos collaborateurs une implication active. Ainsi, chaque collaborateur est encouragé à identifier et signaler les risques, proposer des axes d'amélioration et contribuer activement à la sécurité collective.

Liberté syndicale et négociation collective : Le droit d'adhérer à une organisation syndicale et de participer à des négociations collectives est pleinement reconnu et respecté par le Groupe, conformément aux lois en vigueur. Sur le sujet, le Groupe s'engage à instituer un dialogue social serein respectant les instances représentatives du personnel et à ne pratiquer aucune discrimination liée à l'engagement syndical.

LA PROTECTION DES INTÉRÊTS DU GROUPE

Les collaborateurs sont tenus de faire preuve de la plus grande vigilance pour protéger les intérêts du Groupe, tant dans l'application des règles exposées dans le présent Code que dans la protection des informations confidentielles.

Sont considérées comme confidentielles :

- Le savoir-faire, les secrets industriels, les brevets, logiciels et solutions développés par le Groupe ;
- Les informations relatives à la stratégie commerciale et économique, ainsi que les projets de croissance ou de développement ;
- Les données transmises par les clients, partenaires, actionnaires, fournisseurs ou prestataires, que le Groupe s'est engagé à ne pas divulguer ;
- Les informations concernant la politique de recrutement, de rémunération, ou plus généralement la stratégie organisationnelle du Groupe ;
- Les données à caractère personnel, en particulier celles liées aux collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs ou prestataires. Le Groupe s'engage à assurer leur collecte, leur traitement et leur conservation dans le strict respect des réglementations applicables, notamment du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). A ce titre, des mesures organisationnelles et techniques appropriées sont mises en place afin de garantir la sécurité et la confidentialité de ces données. Les collaborateurs sont régulièrement sensibilisés et formés aux bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles afin de prévenir tout usage inapproprié, toute divulgation ou tout accès non autorisé.

Par ailleurs, les collaborateurs doivent veiller à ne jamais compromettre les éléments relevant de la propriété intellectuelle ou industrielle du Groupe, de ses clients et fournisseurs, qu'ils soient ou non protégés juridiquement, et ce tant durant leur contrat qu'après leur départ (notamment marques, brevets, œuvres de l'esprit, etc.).

A ce titre, toute création, innovation, document ou développement réalisé dans le cadre de leurs fonctions doit être protégé et utilisé dans l'intérêt du Groupe, conformément aux lois et réglementations applicables.

Exemple concret

Il est formellement interdit d'échanger des informations sensibles avec un concurrent.



III LES RELATIONS AVEC NOS CLIENTS, PARTENAIRES COMMERCIAUX ET FOURNISSEURS

Le Groupe accorde une importance primordiale à la sélection rigoureuse de ses partenaires commerciaux, notamment au sein de son réseau de revendeurs, et de ses fournisseurs. Ainsi, le Groupe établit avec eux des relations fondées sur la transparence, le respect mutuel, l'intégrité et la loyauté.

Nous agissons avec honnêteté, équité et intégrité envers nos clients et attendons de nos partenaires qu'ils partagent ces mêmes principes dans toutes leurs interactions. Nos pratiques commerciales sont responsables et conformes aux lois ainsi qu'aux standards éthiques applicables.

Pour formaliser cette exigence, le Groupe demande à ses fournisseurs et partenaires de signer notre Charte Achats Responsables et Durables, afin de s'assurer de leur engagement à respecter nos valeurs et à contribuer à la création d'une chaîne de valeur durable et responsable.

Nous sélectionnons nos partenaires selon des critères objectifs et transparents, basés sur la qualité, le prix, le niveau de service et les pratiques responsables, notamment en matière de lutte contre la corruption, respect des droits humains, protection de l'environnement et concurrence loyale. Ces critères visent à construire des partenariats équilibrés, durables et générateurs de valeur partagée.

En cas de manquement à nos principes, nous privilégions un dialogue ouvert et constructif pour comprendre la situation et définir des mesures correctives. Si les engagements ne sont pas respectés ou que les manquements persistent, le Groupe se réserve le droit de suspendre ou mettre fin à la relation commerciale.

Chaque collaborateur doit veiller à entretenir des relations professionnelles respectueuses et équitables avec nos partenaires, éviter tout conflit d'intérêts, garantir la confidentialité des informations et contribuer activement à la réputation d'intégrité du Groupe.



IV LA PROCÉDURE D'ALERTE PROFESSIONNELLE

Le Groupe souhaite anticiper les difficultés pour les prévenir ou, le cas échéant, pour les régler dans les plus brefs délais et en limiter les conséquences. Il est donc essentiel qu'un manquement ou un risque de manquement aux règles énoncées dans le présent Code soit signalé. Chaque personne, qu'il s'agisse d'un collaborateur ou d'une partie prenante, est ainsi encouragée à signaler, de bonne foi et dans les meilleurs délais, tout comportement, pratique ou situation qui lui apparaîtrait contraire aux principes du Code d'éthique, aux règles internes du Groupe ou aux lois et réglementations applicables.

Ce dispositif d'alerte professionnelle constitue un outil essentiel de prévention et de détection des risques, permettant au Groupe de préserver ses valeurs, son intégrité et ses intérêts, ainsi que ceux de ses collaborateurs et de ses partenaires.

Le Groupe s'engage à examiner avec sérieux toute alerte reçue et à garantir, dans le respect de la réglementation applicable, la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte ainsi que des informations communiquées.



Le caractère fondamental du droit d'alerte

Le Groupe considère que le droit d'alerte ou de demande de conseil est un élément fondamental à la bonne marche des affaires. En conséquence, le caractère fondamental du droit d'alerte est affirmé par le Groupe qui veillera à ce que :

Le lanceur d'alerte de bonne foi fera l'objet de la protection prévue par la loi Sapin II du 9 décembre 2016 (confidentialité de l'identité de l'auteur, protection contre le licenciement, les sanctions disciplinaires, les discriminations et les risques de représailles) ;

Le Groupe ne tolérera aucune pression ou menace de quelle que nature que ce soit de la part de quiconque, visant à entraver l'usage du droit d'alerte ;

Tout collaborateur ou toute personne ou tierce partie entretenant un lien avec IRIDIS peut utiliser la procédure d'alerte, dans le respect de la loi et des règles applicables localement, s'il suspecte une violation des règles du présent Code.

Les démarches à suivre

Deux hypothèses sont à distinguer :

PREMIÈRE HYPOTHÈSE
Lorsque des faits litigieux semblent relever des domaines comptable, bancaire, du contrôle des comptes, de la lutte contre la corruption ou semblent porter atteinte aux intérêts fondamentaux du Groupe, chaque personne peut alerter ou demander conseil à son choix :

- Au Président Directeur Général : jeremie.ohnona@iridis-groupe.com
- A la Responsable Juridique et des Ressources Humaines : sara.mattioli@iridis-groupe.com
- Au Responsable Administratif et Financier : nicolas.romero@iridis-groupe.com

DEUXIÈME HYPOTHÈSE
Lorsque des faits litigieux semblent porter atteinte à la santé physique ou morale et à la sécurité des personnes ou aux intérêts fondamentaux du Groupe, chaque personne peut alerter ou demander conseil à son choix :

- À son responsable hiérarchique direct, ou au propre responsable de ce dernier ;
- Aux personnes énumérées dans le cadre de la première hypothèse s'il semble inapproprié ou inefficace d'en référer aux personnes énumérées aux points précédents.

La fonction de Référente Alerte au sein du Groupe est assurée par Madame Sara Mattioli, Responsable des Ressources Humaines. A ce titre, elle est chargée de recevoir et de traiter l'ensemble des signalements qui lui sont adressés, qu'ils soient effectués par voie interne ou externe, conformément aux procédures applicables au sein du Groupe.

Dans les deux hypothèses et pour être prise en compte, toute alerte, ou demande de conseil, doit répondre aux conditions suivantes :

- L'alerte, ou la demande de conseil, doit décrire l'irrégularité crainte ou constatée de la manière la plus précise et la plus circonstanciée possible. Ceci est indispensable pour permettre son traitement effectif, efficace et éviter le déclenchement d'alertes n'ayant pas d'autre fondement que la rumeur ;
- L'alerte, ou la demande de conseil, doit se rapporter à :
  - Une (menace de) violation du Code d'éthique ;
  - Une (menace de) violation des lois en vigueur ;
  - Un risque pour la santé, la sécurité ou l'environnement ;
  - Une fraude à l'encontre du Groupe.

À SAVOIR

Il est précisé que ce dispositif d'alerte doit être utilisé de bonne foi. Le Groupe IRIDIS ne tolèrera en aucun cas des accusations infondées ayant pour but de diffamer d'autres personnes, de nuire au Groupe, à ses collaborateurs ou à ses parties prenantes, ou d'obtenir un avantage personnel. Toute dénonciation calomnieuse pourra entraîner des sanctions disciplinaires en interne pouvant aller jusqu'au licenciement ainsi que des poursuites judiciaires.

<u>Traitement des alertes et des demandes de conseil</u>

Toute alerte répondant aux conditions préalablement définies est traitées selon les étapes suivantes :

1. **Accusé de réception** : Un accusé de réception de la demande est adressé à l'auteur dans un délai maximal de 3 jours ouvrés, sur une base confidentielle.
2. **Analyse de la recevabilité** : L'alerte fait l'objet d'un examen par les services compétents afin de vérifier qu'elle répond aux critères requis pour être traitée.
3. **Enquête** : Lorsque l'alerte est jugée recevable, une vérification est engagée. Dans ce cadre, l'auteur de l'alerte est entendu, de manière confidentielle, par la Responsable Juridique et des Ressources Humaines dans les plus brefs délais. Une enquête interne est alors menée.
4. **Décision** : A l'issue de l'enquête, les mesures correctives éventuellement nécessaires sont définies et mises en œuvre.
5. **Retour au lanceur d'alerte** : L'auteur de l'alerte est informé, de manière confidentielle, des suites données à son signalement.

Par ailleurs, toute demande de conseil répondant aux mêmes conditions fait l'objet d'une réponse. Les recommandations émises doivent être mises en oeuvre par le demandeur et/ou toute personne compétente, qui sera également informée le cas échéant.

Enfin, les données personnelles relatives aux alertes ou demandes de conseil dont la réalité des faits ne serait pas confirmée, ou qui s'avéreraient sans objet, ne seront pas conservées si ce n'est dans la stricte limite de ce qui est nécessaire pour permettre au Groupe d'attester de la prise en compte et de la vérification de l'alerte et ce, uniquement pendant la durée requise par les prescriptions légales.

V ENTRÉE EN VIGUEUR ET APPLICATION

Le respect du Code s'impose à chacun des Collaborateurs appartenant au Groupe, quel que soit leur niveau hiérarchique, ainsi qu'aux partenaires du Groupe.

Le Code constitue une annexe au Règlement intérieur du Groupe IRIDIS, aux côtés de la Charte d'utilisation des systèmes d'information et la Charte d'utilisation des véhicules de l'entreprise. Les règles qu'il impose sont complémentaires et en adéquation avec la Politique de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) du Groupe.

Le Code entrera en vigueur un mois après la réalisation des formalités de dépôt et de publication figurant aux articles L 1321-4 et R 1321-2 et 3 du Code du travail.

Dernière mise à jour le 31/03/2026.

Jérémie OHNONA
Président Directeur Général





2 avenue Jean Pierre Timbaud - 78190 Trappes
Téléphone - 01.30.13.96.00