



# **CODE DE DEONTOLOGIE**

Approuvé par le Conseil d'Administration

ID Logistics Group du 16 janvier 2019

Ce Code de Déontologie résume les principes généraux qu'ID Logistics s'attend à voir respecter par toute personne ou entité ayant un lien avec ID Logistics, notamment les administrateurs, les cadres dirigeants, les employés et les agents d'ID Logistics Group ainsi que les administrateurs, les cadres dirigeants, les employés et les agents de ses filiales, ses joint-ventures et autres partenaires commerciaux. Il est conçu de façon que nous adoptions, dans notre travail quotidien, une attitude conforme à toutes les législations qui nous sont applicables et que nous respections les principes de responsabilité, d'intégrité, d'équité et d'ouverture qui ont caractérisé ID Logistics dans le passé et dont notre succès futur dépend.

Les administrateurs, cadres dirigeants, employés et agents d'ID Logistics ainsi que de ses filiales, ses joint-ventures et autres partenaires commerciaux se doivent de connaître et d'appliquer les principes qui sont résumés dans notre Code de Déontologie.

Le respect de ces principes est tout autant une responsabilité individuelle qu'une responsabilité collective. Les cadres dirigeants ont par ailleurs une responsabilité accrue dans ce domaine et doivent être, en vertu de leur position, particulièrement attentifs aux principes résumés dans ce Code de Déontologie.

# CONDUITE GÉNÉRALE DU GROUPE

## 1.1 Conduite générale du Groupe

Le respect de la loi est fondamental dans tout ce que nous entreprenons et ce que nous représentons en tant qu'entreprise. Les administrateurs, cadres dirigeants, employés et agents d'ID Logistics ainsi que de ses filiales, ses joint-ventures et autres partenaires commerciaux doivent se conformer aux lois et réglementations qui s'imposent d'une part à eux en tant qu'individu et d'autre part à ID Logistics en tant qu'entreprise.

Notre Groupe est présent dans un grand nombre de pays à travers le monde. Ses activités sont sujettes aux lois et réglementations de nombreux pays et d'organisations supranationales comme l'Union Européenne. Cependant, ID Logistics est un Groupe dirigé et coté en France. Aussi, les lois françaises peuvent parfois devoir s'appliquer à toutes les entités du Groupe en complément des lois et réglementations locales.

Par ailleurs, travaillant dans différents endroits du monde, nous rencontrons des coutumes et des lois très variées qui peuvent entrer en conflit les unes avec les autres. S'il nous arrive de travailler dans un pays où les lois ou les pratiques locales ne sont pas aussi strictes que celles exposées dans notre Code de Déontologie et dans nos politiques Groupe, nous attendons de nos administrateurs, cadres dirigeants et employés qu'ils respectent les lois auxquelles ils sont soumis tout en préservant les comportements éthiques auxquels ID Logistics est attaché.

### 1.1.1 Engagement politique

ID Logistics ne cherche en aucun cas, par ses activités, à restreindre la liberté des individus à participer aux actions politiques. Néanmoins, ces activités doivent être menées en dehors de l'entreprise. De plus, les activités politiques doivent être compatibles avec la responsabilité exercée par l'individu et ne doivent en aucun cas empiéter sur le temps de travail et sur la disponibilité requise des collaborateurs.

### 1.1.2 Concurrence loyale

ID Logistics se comporte sur le marché comme un concurrent agressif mais loyal. Nous rejetons les actions illégales et la concurrence déloyale dans le but de gagner un marché ou conserver un client. En conséquence, tous nos employés doivent se comporter de manière juste et ouverte avec les clients, les fournisseurs, les concurrents et avec leurs collègues. Ils doivent respecter les droits de chacun.

## 1.2 Éthique et conduite des affaires avec les communautés locales

### 1.2.1 Responsabilité sociale des entreprises

Nous pensons que les comportements sociaux et environnementaux doivent être régis par des principes stricts dans toutes nos activités pour atteindre les objectifs financiers et non financiers du Groupe.

Dans toutes nos divisions, les processus de prise de décision et d'orientation stratégique doivent suivre les principes du Développement Durable : efficacité économique, équité sociale, hygiène, sécurité, relations avec les communautés locales, les droits de l'homme et responsabilité environnementale.

De tels principes sont conçus pour prendre en considération toutes les préoccupations des parties prenantes :

- Pour nos collaborateurs : assurer des conditions de travail sûres et un environnement de travail sain tout en favorisant le développement des carrières.
- Pour les communautés : préserver notre performance grâce à notre excellence environnementale et de bonnes relations avec notre voisinage fondées sur une communication transparente et des initiatives en sa faveur.
- Pour nos partenaires économiques : entretenir des relations professionnelles et durables avec nos clients et nos fournisseurs, développer des services et des technologies de qualité qui respectent l'environnement, communiquer régulièrement et de façon transparente avec les actionnaires.

ID Logistics travaille activement pour l'amélioration continue des performances de ses activités dans une optique de pérennité. Des sessions de formation et de sensibilisation sont conçues et mises en place. Des mesures quantitatives sont réalisées, lorsque cela est possible, afin de démontrer les progrès effectués.

#### 1.2.2 Environnement et conformité produits

L'amélioration continue de nos performances environnementales représente un élément essentiel de l'engagement d'ID Logistics en faveur du Développement Durable.

Au sein de la structure décentralisée du Groupe, chaque branche et l'ensemble des divisions locales qui lui sont rattachées sont responsables de la mise en place d'un système de management environnemental (tri des déchets, émission de CO<sub>2</sub>, politique transport...).

Les sites sont également encouragés à développer et à mettre en place des systèmes de management environnemental reconnus et des critères spécifiques de performance lorsque cela est approprié.

#### 1.2.3 Droits de l'Homme

Nous défendons les droits de l'Homme tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et ID Logistics respecte ces droits dans la conduite de ses opérations à travers le monde.

Quel que soit l'endroit où nous nous trouvons, nous cherchons à nous assurer que la présence d'ID Logistics encourage des relations saines et qu'elle évite les conflits civils.

Lorsque ces droits sont menacés, nous cherchons à faire respecter les normes internationales et à éviter les situations qui pourraient être interprétées comme une tolérance envers le non-respect des droits de l'Homme. Nous cherchons à nous assurer que nos équipements et nos installations sont utilisés en vertu de ces droits.

Enfin, nous cherchons à aider les initiatives dont l'objectif est de promouvoir une compréhension plus large des valeurs des droits de l'Homme, notamment lorsqu'elles sont destinées à aider les communautés locales.

#### 1.2.4 Participation à la vie des communautés locales

Présents à travers le monde, les employés d'ID Logistics prennent inévitablement part à la vie des communautés locales notamment au travers des activités du Groupe dont ils ont la charge. Ils sont perçus à ce titre comme les représentants de l'ensemble du Groupe.

Il est de la responsabilité de chaque entité et chaque employé du Groupe de se comporter de façon à maintenir la confiance des gens qui l'entourent. Nous les encourageons activement à contribuer au développement social de leurs communautés respectives en partageant leurs talents et leurs aptitudes notamment en ce qui concerne l'éducation des plus jeunes.

### 1.3 Éthique et conduite des affaires avec nos employés

#### 1.3.1 Respect mutuel

Nous attendons de tous les administrateurs, les cadres dirigeants et les employés d'ID Logistics qu'ils traitent leurs collègues de façon professionnelle, sur la base d'un respect mutuel, d'une confiance réciproque et du respect de la dignité individuelle. Dans le cadre de cet engagement nous interdisons catégoriquement tout harcèlement sexuel ou concernant la race, la couleur, le genre, la nationalité, l'âge, les préférences sexuelles ou les handicaps.

#### 1.3.2 Diversité et égalité

L'un des atouts d'ID Logistics repose sur la diversité de sa main d'oeuvre regroupant des hommes et des femmes de nombreuses nationalités et aux parcours variés, travaillant ensemble et partageant des objectifs communs. Encourager la diversité au sein de nos équipes constitue l'un des engagements essentiels du Groupe envers ses employés. Dans ce cadre, ID Logistics s'efforce de créer une culture d'intégration où chaque employé est valorisé par ses connaissances et ses compétences variées, ses expériences, sa culture et son parcours. ID Logistics s'efforce également de développer des programmes permettant de favoriser l'intégration des personnes handicapées. En tant qu'employeur, nous encourageons à travers le monde des pratiques justes en matière d'emploi et nous respectons l'égalité des chances de tous nos employés à l'embauche et dans le cadre du développement des carrières.

#### 1.3.3 Sécurité

Le comportement de chacun doit contribuer à un environnement de travail sûr. Un strict respect des lois et réglementations locales est indispensable partout dans le monde. Par ailleurs, ID Logistics s'engage à définir et à mettre en place des normes générales, des lignes directrices, des procédures et des systèmes qui, au-delà du simple respect des lois, visent à établir et diffuser les meilleures pratiques. Construire une culture de la sécurité est l'un de nos objectifs, ce qui demande une formation continue des managers et une participation élevée de la part de tous sur leurs lieux de travail.

Nous aidons et encourageons l'identification, l'évaluation et la gestion des risques au sein de nos activités. Nous mesurons les performances réalisées au travers des reportings internes ainsi qu'au travers d'audits externes et internes effectués par les opérationnels et/ou les services centraux.

#### 1.3.4 Santé sur le lieu de travail

Nous nous efforçons de protéger la santé et le bien-être de tous sur le lieu de travail. Une main d'oeuvre en bonne santé contribue à la réussite du Groupe. Nous nous engageons à diminuer chaque année les cas éventuels de maladies professionnelles grâce à une meilleure identification, une meilleure évaluation et un meilleur contrôle des risques sur les lieux de travail.

#### 1.3.5 Syndicats et représentants du personnel

Nous cherchons constamment à construire avec nos collaborateurs et leurs représentants des relations justes, transparentes et constructives. Nous ne tolérons aucune discrimination contre les employés qu'ils soient membres ou non d'un syndicat. Nous respectons leurs droits à former un syndicat ou à y adhérer et à négocier et signer des accords collectifs, et nous respectons leur liberté d'expression individuelle et collective en accord avec les lois et les réglementations applicables. Nous respectons leur droit à se joindre ou non à des associations et/ou des syndicats et nous respectons leur capacité à prendre des décisions éclairées, sans contrainte, conformément à la loi. Nous estimons que ces lois et règlements reprennent les concepts fondamentaux exposés dans les Conventions 87 et 98 de l'Organisation Internationale du Travail (l'OIT).

Nous estimons que le dialogue et la discussion doivent servir de base à la résolution d'éventuelles difficultés et que c'est le rôle de la direction du groupe et des représentants des collaborateurs de savoir alerter en amont sur des difficultés rencontrées ou sur le non-respect des principes énoncés dans cette chartre. Pour respecter ce principe d'alerte préalable, la direction de l'entreprise et les représentants des collaborateurs devront se montrer disponibles afin d'éviter que des difficultés rencontrées ne dégénèrent en conflits sociaux.

#### 1.3.6 Alphabétisation

Nous cherchons à nous assurer que tous nos employés ont reçu un apprentissage minimal de la lecture, de l'écriture et du calcul.

### 1.4 Éthique et conduite des affaires avec nos actionnaires

#### 1.4.1 Gouvernement d'entreprise

ID Logistics s'engage à respecter des normes strictes en matière de gouvernement d'entreprise et de prise de responsabilité.

Selon les meilleures pratiques, le Conseil d'Administration est constitué de représentants des principaux actionnaires et de membres indépendants, ce qui permet un équilibre entre d'une part une connaissance et une expérience du secteur et d'autre part des propositions innovantes.

Tous les membres du Conseil d'Administration ont un accès aux informations dont ils ont besoin pour accomplir leurs tâches et leurs responsabilités. Les membres du Conseil d'Administration ont créé en son sein un Comité d'Audit qui participe au bon gouvernement d'entreprise et au bon contrôle interne.

Les intérêts des membres du Conseil d'Administration détenant des actions ID Logistics sont clairement communiqués.

#### 1.4.2 Contrôle interne

Nous élaborons des rapports et des communiqués financiers qui donnent une vision réelle et juste de nos opérations.

Notre système de contrôle interne est conçu de façon à répondre constamment aux objectifs suivants : conformité aux lois et réglementations en vigueur, diffusion d'informations financières donnant une image juste et raisonnablement détaillée de nos résultats financiers et fournissant une assurance raisonnable sur le fait que les actifs du Groupe soient utilisés conformément aux directives et politiques de nos directions. Ce système intègre une évaluation et une gestion adaptée de nos risques qui permet de limiter, avec une assurance raisonnable, la survenance d'erreurs ou de pertes matérielles.

Nous utilisons les méthodes de comptabilité et de reporting les plus appropriées, appliquées de façon cohérente et en vertu de jugements prudents et raisonnables. Nous établissons nos états financiers en accord avec les principes comptables généralement admis.

ID Logistics demande aux membres du Conseil d'Administration, aux cadres dirigeants, aux responsables financiers et aux autres employés qui préparent les états financiers de travailler avec intégrité et honnêteté et de respecter les normes éthiques de la profession et du Groupe

#### 1.4.3 Transparence

ID Logistics s'engage à une transparence vis-à-vis de ses actionnaires et plus généralement des marchés financiers et du public, en accord avec les principes de gouvernement d'entreprise et sous réserve de la confidentialité stratégique et commerciale qui lui est nécessaire. ID Logistics publie régulièrement des informations sur les performances opérationnelles et les conditions financières du Groupe. Nous faisons vérifier leur véracité en interne et, si besoin, par des professionnels indépendants.

Nous donnons les informations requises aux autorités compétentes dans les juridictions où les activités du Groupe sont présentes et, au besoin, nous transmettons ces informations là où les actions d'ID Logistics sont vendues, soit en utilisant les médias, soit directement, notamment sur notre propre site internet. Nous donnons volontairement des données détaillées sur nos performances sociales et environnementales dans les rapports annuels d'ID Logistics.

Les informations publiées peuvent être consultées sur le site d'ID Logistics : [www.id-logistics.com](http://www.id-logistics.com). Ce site et l'intranet du Groupe contiennent des liens vers les sites des autres activités d'ID Logistics, offrant ainsi un accès facile à des informations supplémentaires et plus détaillées sur les opérations locales. Des événements significatifs, comme la présentation des résultats financiers ou les annonces d'acquisitions / cessions sont également consultables sur le site internet du Groupe.

## COMPORTEMENTS INDIVIDUELS DES EMPLOYÉS

### 2.1 Intégrité et règles de conduite professionnelles

Agir de manière éthique ne se résume pas au simple respect des lois et réglementations qui régissent nos activités. Il s'agit aussi de suivre des normes exigeantes de qualité et d'intégrité personnelle, en particulier le traitement juste et équitable des tiers. Ceci nous aide à prendre des décisions éclairées et à éviter de violer par inadvertance les lois qui nous sont applicables et les règles du Groupe. Ceci réduit le risque d'amendes et de mises en cause, ainsi que le risque de condamnations légales envers le Groupe ou les individus. Ceci protège également la valeur du Groupe pour ses actionnaires.

Chaque salarié d'ID Logistics doit respecter et appliquer les lois du pays où il travaille. Mais au-delà de ces obligations, nous devons chercher à conserver la confiance que nous portent nos différentes parties prenantes parmi lesquelles nos collègues, clients et actionnaires mais aussi toute autre personne affectée par nos activités.

Si ID Logistics est clairement perçu comme un Groupe se conformant à des règles d'éthique, nous renforçons notre réputation d'intégrité, ce qui nous aide à attirer et conserver à la fois nos clients et nos employés.

### 2.2 Gestion des conflits d'intérêts

#### 2.2.1 Utilisation des actifs d'ID Logistics

Tout administrateur, cadre dirigeant et employé d'ID Logistics est responsable de la correcte utilisation et de la protection du matériel et des ressources du Groupe. Ces ressources doivent être utilisées conformément à ses politiques et directives.

Le matériel d'ID Logistics, notamment les systèmes d'information et de communication, est destiné à une utilisation professionnelle. Un usage personnel limité des systèmes d'information et de communication peut être toléré, conformément aux pratiques spécifiques de chaque entité du Groupe et au respect de la confidentialité.

Tout administrateur, cadre dirigeant et employé d'ID Logistics doit savoir que le Groupe a légalement le droit, dans le cadre ordinaire de ses activités et en accord avec les principes de protection des données, de lire les informations contenues, reçues ou transmises via les outils de communication mis à disposition par ID Logistics. Si le Groupe prend toutes les mesures nécessaires pour éviter d'accéder aux communications personnelles qui pourraient être contenues, reçues ou transmises via de tels dispositifs, aucun administrateur, cadre dirigeant ou employé d'ID Logistics n'a le droit de s'opposer à la revue de ses communications professionnelles au motif qu'il existe aussi des informations non professionnelles contenues, reçues ou transmises via les outils de communication mis à disposition par ID Logistics.

Enfin, chaque administrateur, cadre dirigeant et employé d'ID Logistics doit s'efforcer de protéger le matériel appartenant au Groupe contre toute détérioration, altération, fraude, perte ou vol.



## 2.2.2 Intérêts personnels dans d'autres entreprises

Tout administrateur, cadre dirigeant et employé d'ID Logistics se doit d'être loyal envers notre Groupe et ne pas entreprendre d'activité qui pourrait entrer en conflit ou en concurrence avec ses intérêts. Il doit reporter toute situation qui pourrait représenter un conflit d'intérêt. Il se doit d'informer son supérieur de tout autre emploi exercé afin de s'assurer que la situation ne présente aucun risque de conflit.

## 2.3 Paiements injustifiés

### 2.3.1 Pots de vin et autres corruptions

Les administrateurs, cadres dirigeants et employés du Groupe ne doivent jamais, directement ou indirectement, offrir ou recevoir, promettre ou donner de l'argent ou tout autre élément de valeur à un agent public pour obtenir ou conserver un marché ou sécuriser d'autres avantages commerciaux en faveur du Groupe. Par ailleurs, ils ne doivent, jamais, directement ou indirectement, offrir, promettre ou donner de l'argent ou tout autre élément de valeur à une personne travaillant dans le secteur privé avec l'objectif de lui demander de violer sa loyauté envers son employeur.

Nous nous sommes engagés à pratiquer une concurrence loyale, uniquement fondée sur la qualité de nos services et de nos solutions. Aussi, en raison de notre engagement à nous conformer à la législation anti-corruption en vigueur, les administrateurs, cadres dirigeants et employés du Groupe ne doivent pas offrir, promettre ou donner quoi que ce soit à un individu du secteur public ou privé qui pourrait :

- influencer de façon inappropriée le jugement d'un tiers sur les services ou solutions d'ID Logistics ou ceux d'une autre entreprise ;
- tirer illégalement avantage d'une transaction commerciale ;
- influencer le calendrier des opérations commerciales ;
- nuire à la réputation d'ID Logistics si l'offre, la promesse ou le paiement effectué venait à être divulgué publiquement.

Il n'est pas rare, dans certains pays, que des demandes soient faites pour des "paiements de facilitation" - c'est-à-dire des paiements pour accélérer la réalisation des actions courantes (soit non-discretionnaires). ID Logistics s'oppose à la pratique des "paiements de facilitation" et s'engage à être proactif pour encourager la transition vers un environnement des affaires dans lequel "les paiements de facilitation" ne seraient plus exigés.

Si un administrateur, un cadre dirigeant ou un employé a des doutes sur le bienfondé d'un paiement demandé, il doit en parler à son supérieur ou à la Direction Juridique avant d'effectuer ce paiement.

Les paiements effectués pour protéger la sécurité des salariés d'ID Logistics, des agents et autres partenaires commerciaux ne sont pas considérés comme des "paiements de facilitation". De tels paiements doivent être reportés immédiatement à son supérieur ou à un représentant de la Direction Juridique.

### 2.3.2 Cadeaux d'entreprise

Sous aucun prétexte, les administrateurs, cadres dirigeants et employés d'ID Logistics ne doivent solliciter ou accepter de cadeau qui pourrait influencer ou être considéré comme destiné à influencer leur jugement, créer un conflit d'intérêt ou interférer avec leur devoir de loyauté envers ID Logistics. Les cadeaux inacceptables comprennent l'argent liquide, les prêts, les invitations et voyages et loisirs disproportionnés, les faveurs excessives provenant d'une entreprise, d'une personne ou d'une organisation qui entretient déjà une relation commerciale avec ID Logistics ou qui cherche à en établir une.

Si une personne a des doutes sur le bien-fondé d'un cadeau qui lui est offert, elle doit en parler avec son supérieur.

### 2.3.3 Mécénat & Sponsoring

Les actions de mécénat et de partenariat sont autorisées, elles témoignent d'une démarche citoyenne et socialement responsable. Cependant seules les personnes dûment habilitées par leur supérieur hiérarchique ont la possibilité d'ordonner ou d'initier ces opérations.

Les collaborateurs veillent au bien-fondé de ces initiatives, qui ne doivent pas créer de situations de conflit d'intérêts, ni constituer un moyen de financement détourné.

Le Groupe s'interdit tout financement d'activités politiques.

### 2.4 Promotion d'une concurrence pleine et juste

Les administrateurs, cadres dirigeants et employés d'ID Logistics doivent respecter toutes les lois régissant les pratiques concurrentielles. Personne, au sein du Groupe, n'est autorisé à conclure avec un concurrent un accord qui pourrait faire obstacle à une concurrence pleine et équitable pour la vente de produits ou services, notamment : fixer ou contrôler les prix ; truquer les appels d'offre ; se répartir les services, les marchés ou les territoires ; limiter la réalisation de tout service. Ceci s'applique dans tous les cas, à l'exception des accords de non-concurrence conclus dans le cadre de transactions commerciales spécifiques et approuvés par la Direction Générale.

En outre, les administrateurs, cadres dirigeants et employés d'ID Logistics doivent éviter toute apparence de relation excessive et injustifiée avec nos concurrents. Nos activités pourraient être sévèrement affectées si nos clients croyaient à l'existence de telles relations, même si nos actions sont légales.

Chaque fois que nous intégrons des associations professionnelles ou dans d'autres situations où il existe une communication entre concurrents, clients et fournisseurs, nous devons porter une attention particulière à nos obligations légales et éthiques et à l'impact que de telles relations peuvent créer chez nos clients et autres tiers.

Lorsqu'un administrateur, un cadre dirigeant ou un employé d'ID Logistics est confronté à des situations dont la légalité lui semble suspecte, il doit consulter et suivre les conseils de la Direction Générale.

## 2.5 Confidentialité des informations et propriété intellectuelle

Les informations confidentielles relatives aux activités du Groupe représentent des actifs de grande valeur pour ID Logistics. Ces informations n'incluent pas seulement la propriété intellectuelle, les secrets de process et les savoir-faire mais aussi les informations non publiques sur la stratégie et les résultats financiers, les informations techniques et commerciales sensibles du Groupe ainsi que toutes les données personnelles et les données traitées par les services des ressources humaines.

Si les administrateurs, cadres dirigeants et employés du Groupe détiennent ou ont accès à des informations confidentielles, ils sont responsables de la protection de ces données et de leur correcte utilisation. Ils doivent s'assurer que ces informations sont uniquement partagées avec d'autres personnes autorisées. La révélation accidentelle d'informations confidentielles peut être aussi dangereuse qu'une révélation intentionnelle ; les personnes ayant accès à des informations confidentielles doivent donc être particulièrement vigilantes à ce qu'elles disent et font dans leurs rapports quotidiens avec les clients ou autres tiers liés au Groupe, ainsi que dans le cadre de leurs relations sociales. Elles doivent aussi faire attention lorsqu'elles utilisent des outils et systèmes de communication afin de ne pas laisser, même involontairement, la possibilité à des personnes non autorisées d'accéder à des informations confidentielles.

Ces mêmes obligations s'appliquent aux informations confidentielles reçues de la part de tiers qui les ont confiées à ID Logistics et elles continuent lorsque les personnes concernées ont quitté le Groupe.

## 2.6 Protection des données personnelles

ID Logistics s'engage à protéger et respecter la nature des informations personnelles qu'elle traite que ce soit pour le compte de ses employés ou des tiers avec lesquels le Groupe est en relation. Tous les administrateurs, cadres dirigeants et employés du Groupe qui ont à collecter des informations personnelles ou ont accès à ces informations sont responsables de la légalité de leur traitement et de leur utilisation en accord avec les objectifs spécifiquement définis par le Groupe. Quand les transferts d'informations personnelles sont nécessaires entre différents pays, ils s'assurent que de tels transferts sont conformes aux lois en vigueur.

## 2.7 Utilisation à titre personnel des réseaux sociaux et des sites internet

ID Logistics perçoit généralement d'une façon positive l'accès de ses salariés aux forums et blogs sur internet et respecte leur droit à utiliser librement ces moyens d'expression. Cependant, les administrateurs, cadres dirigeants et employés du Groupe peuvent vouloir se présenter comme des salariés du Groupe ou aborder des sujets liés au Groupe sur les réseaux sociaux. Ils doivent alors éviter que leur expression à titre personnel soit interprétée par les lecteurs comme une communication pour le compte d'ID Logistics. Celle-ci est exclusivement réservée aux porte-parole du Groupe dûment autorisés à communiquer sur de telles plates-formes. Ils doivent également être conscients que ce qu'ils publient sur leur profil peut avoir des conséquences sur l'image d'ID Logistics et l'ensemble de ses salariés.

## 2.8 Transactions d'actions ID Logistics

Si les administrateurs, cadres dirigeants et employés d'ID Logistics détiennent ou ont accès à des informations privilégiées qui ne sont pas disponibles publiquement, ils doivent, ainsi que leurs proches, ne pas acheter ou vendre d'actions ID Logistics ou d'options d'achat de titres ID Logistics.

Les informations privilégiées se rapportent à tous les renseignements qui pourraient raisonnablement affecter le prix des actions du Groupe. Ces informations sont considérées comme « publiques » si elles ont été effectivement divulguées et si elles sont largement disponibles dans le public.

Le gain ou la perte de contrats, la situation sociale, les données financières, les changements attendus dans les dividendes versés ou les gains réalisés, les engagements financiers ou contentieux importants, les fusions ou acquisitions en cours ou envisagées, les stratégies commerciales du Groupe ou les changements à venir parmi les cadres dirigeants constituent des exemples d'informations privilégiées.

Il est également illégal de communiquer des informations privilégiées, que la personne à qui ces informations sont communiquées ait ou non l'intention de vendre ou d'acheter des actions ID Logistics et que la communication de cette information permette ou non d'obtenir un gain financier.

## 2.9 Archivage

### 2.9.1 Une image exhaustive et fidèle de nos activités

Une bonne gestion des opérations au sein du Groupe nécessite que les informations nécessaires soient transmises aux personnes autorisées afin de leur permettre de procéder à des analyses et des contrôles objectifs. Cela nécessite aussi que ces informations soient protégées lorsqu'elles doivent rester confidentielles.

Afin de prendre des décisions responsables dans le cadre de nos activités, répondre aux obligations légales, financières, réglementaires et opérationnelles, et capitaliser sur les atouts de nos connaissances et de nos expériences, des informations justes et précises relatives à nos activités doivent être conservées.

Nous ne devons jamais cacher, changer, falsifier ou déguiser la véritable nature d'une transaction. Les documents et communications relatifs à nos activités deviennent souvent publics. Nous devons donc éviter dans notre communication toute exagération, remarque désobligeante, supposition ou toute caractéristique inappropriée concernant des personnes ou des sociétés.

Cela s'applique également aux emails, notes internes et rapports officiels.

### 2.9.2 Gestion de la documentation

Chaque département est responsable de ses archives et doit s'assurer qu'elles sont conservées ou détruites conformément aux lois locales et dans le respect des règles du Groupe.

## PROCÉDURE D'ALERTE INTERNE

Tous les administrateurs, cadres dirigeants et employés d'ID Logistics sont encouragés à informer leur management ou les représentants des Directions Juridique, Financière ou des Ressources Humaines lorsqu'ils ont connaissance ou la conviction qu'une violation du Code de Déontologie a été réalisée ou est en train d'être réalisée. En cas de doute, ils sont encouragés à demander conseil à ces mêmes personnes sur la marche à suivre dans des situations couvertes par le présent Code.

En l'absence de réponse satisfaisante apportée à un administrateur, cadre dirigeant, ou employé d'ID Logistics ayant signalé une éventuelle violation du Code de Déontologie, cet administrateur, cadre dirigeant ou employé peut transmettre sa déclaration à une autre personne faisant partie de sa ligne de reporting (notamment à un niveau hiérarchique plus élevé) en conformité avec les politiques du Groupe qui peuvent être dédiées plus spécifiquement à certaines violations.

Tous les administrateurs, cadres dirigeants et employés d'ID Logistics, ainsi que toutes les autres parties prenantes extérieures, peuvent également utiliser le dispositif d'alerte professionnelle du Groupe pour signaler, de manière désintéressée et de bonne foi, des faits dont il a eu personnellement connaissance et qui entrent dans le champ du dispositif d'alerte du Groupe.

En pratique, le signalement se fera en utilisant une ligne dédiée spécifique <https://idlogistics-ethics.signalement.net>. Les règles relatives au fonctionnement du dispositif d'alerte professionnelle et les garanties offertes aux Collaborateurs dans le cadre de son utilisation sont détaillées au sein d'un document spécifique « *Procédure d'alerte professionnelle ID Logistics* ». L'entreprise accordera systématiquement son soutien à un administrateur, cadre dirigeant, ou employé qui fait prévaloir le respect des règles éthiques de l'entreprise sur d'autres intérêts. Aucun administrateur, cadre dirigeant ou employé du Groupe ne sera pénalisé pour avoir fait un rapport de bonne foi sur une possible violation de ce Code même si les vérifications opérées ne peuvent établir l'existence d'un tel comportement. Dans le cas d'un rapport signalant une violation matérielle, ID Logistics doit en chercher les causes, identifier et mettre en place des actions pour y remédier.

Par ailleurs, toute personne ayant pris part à des activités répréhensibles fera ou pourra faire l'objet des mesures décrites ci-dessous :

- Actions disciplinaires : en fonction de la gravité des actes commis par un administrateur, cadre dirigeant ou employé d'ID Logistics, et dans le respect du droit local applicable, ID Logistics prendra les mesures nécessaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, afin de sanctionner les comportements répréhensibles et décourager tout nouvel acte similaire de la part d'un administrateur, cadre dirigeant ou employé du Groupe. Cependant, toute personne suspectée d'avoir commis un acte en violation du présent Code devra être entendue avant qu'une mesure disciplinaire ne soit prise à son encontre. Dans ce cas, le Directeur des Ressources Humaines ou le Directeur Juridique du Groupe est responsable de cette procédure.
- Restitution et remboursement : ID Logistics exigera de tout administrateur, cadre dirigeant ou employé concerné le remboursement intégral et la restitution de l'ensemble des fonds et autres actifs obtenus du fait des actes mis en cause.

- Enquête pénale et autres actions judiciaires : lorsqu'il y a lieu, le Directeur Juridique du Groupe pourra déclencher des poursuites pénales et autres actions judiciaires conformément aux lois et réglementations locales en vigueur.

Ce Code de Déontologie a fait l'objet d'une large consultation interne et a été revu par la Direction Générale d'ID Logistics. Il a été adopté et peut faire l'objet de modifications régulières de la part du Président Directeur Général du Groupe.

Ce Code s'applique à toutes les sociétés contrôlées par ID Logistics.

Les lois de certains pays peuvent imposer des obligations ou des interdictions qui vont au-delà de celles exposées dans le présent Code. Toute activité du Groupe gérée dans ces pays doit, bien sûr, se conformer à l'ensemble des lois locales mais aussi aux règles de notre Code de Déontologie. Toute exception à ce Code doit être présentée et approuvée par la Direction Générale du Groupe avant qu'elle ne soit mise en œuvre.

Tous les administrateurs, cadres dirigeants et employés d'ID Logistics se doivent de connaître et respecter les exigences de notre Code de Déontologie. S'ils ont des questions concernant certaines de ses dispositions, ils ne doivent pas hésiter à consulter leur management ou les représentants des Directions Juridique, Financière ou Ressources Humaines.