



CODE ETHIQUE

05 | 2024



SOMMAIRE

01	Message du président	P.3
02	Principes éthiques du Groupe	P.4
03	Principes individuels des employés	P.12
04	Dispositif d'alerte	P.21

MESSAGE DU PRÉSIDENT



ID Logistics est un des leaders européens de la logistique contractuelle, à ce titre, nous jouons un rôle essentiel dans notre secteur d'activité.

Notre position nous amène à respecter un certain nombre d'engagements pour agir en entreprise responsable et maîtriser nos impacts environnementaux, sociaux et sociétaux.

Le succès et la croissance du Groupe sont basés sur le respect de quatre valeurs que sont la solidarité, l'entrepreneuriat, l'exigence et l'excellence opérationnelle.

Ces valeurs sont l'ADN de notre groupe et constituent notre cadre pour guider nos actions et inspirer nos choix.

En tant que groupe international, nous travaillons dans des sociétés différentes et dans des zones géographiques variées.

A mesure que le Groupe se développe à travers le monde, et quels que soient nos fonctions et le pays dans lequel nous opérons, nous devons, dans l'intérêt d'ID Logistics, continuer à promouvoir nos valeurs tout en respectant les lois et réglementations locales.

Dans un environnement fortement réglementé et de plus en plus exigeant, la confiance que nous inspirons est clé pour poursuivre la croissance du groupe.

Notre code Ethique est l'outil qui nous permettra de préserver notre réputation et de faire de notre Groupe un partenaire privilégié dans les relations d'affaires.

Chacun d'entre nous, quelle que soit sa position hiérarchique, son entité de rattachement ou sa sphère d'intervention géographique, doit être à la fois le promoteur et le gardien de ce Code éthique.

Je sais que je peux compter sur chacun d'entre vous pour que ces principes soient respectés. "

Eric Hémar

Président, Directeur Général

PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE

Ce Code Ethique résume les principes éthiques 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 d'ID Logistics Group et 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 respectons les principes qui ont caractérisé ID Logistics dans le passé et dont notre succès futur dépend à savoir :



Agir

- avec intégrité, responsabilité et exemplarité.
- en acteur respectueux de l'environnement.



Respecter

- la dignité et les droits de chacun.
- les lois et règlements.



Promouvoir

- l'excellence opérationnelle.

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 Ethique.

PRINCIPES ÉTHIQUES 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 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. 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 différentes géographies, 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 Ethique 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.

1.2 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.



1.3 Respect de la libre concurrence

ID Logistics se comporte sur le marché comme un concurrent 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.

Le Groupe entend se conformer aux réglementations applicables en matière de concurrence sur chaque marché où il exerce une activité.



EXEMPLE

A l'occasion d'une manifestation interprofessionnelle, un de nos concurrents me propose de s'entendre sur la future répartition de certains marchés.

Comment réagir ?



RAPPEL

Que ce soit dans le cadre de rencontres professionnelles ou en dehors de votre cadre professionnel, vous ne devez jamais discuter de sujets ou procéder à des échanges d'informations en violation des lois et règlements en matière de concurrence ou dans tout autre domaine.



RÉAGIR

Si vous vous retrouvez dans une telle situation, retirez-vous de la discussion.



ALERTER

N'hésitez pas à consulter le département juridique qui vous indiquera la bonne position à adopter.

PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE



1.4 Responsabilité sociétale

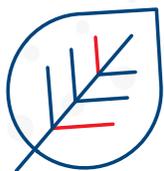
Nous pensons que les comportements sociaux et environnementaux doivent être régis par des principes stricts dans toutes nos activités pour atteindre les objectifs financiers et non financiers du Groupe.

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.



1.4.1 Performance Environnementale

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 CO2, 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.

PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE



1.4.2 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.



1.4.3 Respect des personnes

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 ne tolérons aucune discrimination notamment sur le sexe, la religion, les origines, l'âge, les orientations sexuelles, l'apparence physique, l'état de santé, les handicaps ou l'orientation politique. De plus, ID Logistics proscrit tout comportement pouvant porter atteinte à la dignité de l'individu et en particulier tout agissement de harcèlement quel qu'en soit la forme.

EXEMPLE

Une personne dans mon service fait l'objet de réflexions déplacées d'un autre collègue, notamment sur son apparence physique. Même si ces réflexions sont faites sur le ton de la plaisanterie, je me sens embarrassé car je pense que cela peut blesser mon collègue.

Comment réagir ?



RAPPEL

L'attitude de votre collègue est contraire aux principes éthiques du Groupe en matière de respect des personnes.



RÉAGIR

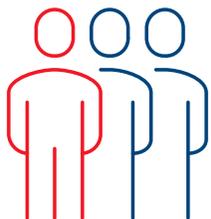
N'hésitez pas à faire part de cette situation ...



ALERTER

...à votre supérieur hiérarchique, à votre responsable ressources humaines ou au Compliance Officer via le [dispositif d'alerte](#) décrit ci-après qui pourra vérifier rapidement les faits et prendre si nécessaire les mesures correctives appropriées conformément à la réglementation applicable.

PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE



1.4.4 Diversité et égalité

L'un des atouts d'ID Logistics repose sur la diversité de sa main d'œuvre 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.

1.4.5 Hygiène et 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.

Nous nous efforçons de protéger la santé et le bien-être de tous sur le lieu de travail. Une main d'œuvre 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.

PRINCIPES ÉTHIQUES DU GROUPE

1.5 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 ce Code. 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.



1.6 Documents financiers

Le Groupe s'engage à ce que les informations financières qu'il communique, sous quelque forme que ce soit (rapports annuels, communiqués de presse, présentations publiques) en lien avec ses activités soient exactes, sincères et pertinentes.



1.7 Protection des données à caractère personnel

ID Logistics s'engage à protéger et respecter la nature des informations à caractère personnel qu'il collecte et qui lui sont transmises. L'utilisation de ces informations par le Groupe et ses collaborateurs doit être en conformité avec les dispositions légales et réglementaires applicables (dont le Règlement Général sur la Protection des Données de l'Union Européenne -RGPD), y compris en ce qui concerne leur collecte, leur traitement, leur utilisation, leur diffusion, leur stockage ou encore le droit, pour chaque personne, d'accéder à ou de rectifier ses données propres. Chaque personne doit pouvoir exercer les droits attachés à ses données.

PRINCIPES INDIVIDUELS DES EMPLOYÉS

2.1 Intégrité et règles de conduite professionnelles

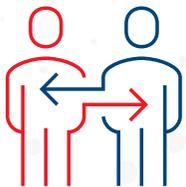


Agir de manière éthique ne se résume pas au simple respect des lois et réglementations qui régissent nos activités. Il s'agit aussi de suivre des normes exigeantes de qualité et d'intégrité personnelle, en particulier le traitement juste et équitable des tiers. Ceci nous aide à prendre des décisions 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 Prévention des conflits d'intérêts



Un conflit d'intérêt, qu'il soit potentiel ou réel, peut sérieusement porter atteinte à la réputation du Groupe. Les collaborateurs doivent ainsi prévenir ou éviter toute situation créant ou pouvant créer un conflit réel ou apparent entre leurs intérêts personnels et ceux du Groupe.

Il y a conflit d'intérêt lorsqu'un collaborateur ou l'un de ses proches ou alliés est susceptible de tirer un profit personnel d'une transaction menée pour le compte de l'entreprise, avec des clients ou fournisseurs, notamment. Il en va de même si un salarié tente de retenir ou de faire retenir, notamment comme fournisseur, une entreprise dans laquelle lui-même ou un proche ou un allié possède, directement ou indirectement un intérêt matériel ou moral.

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 hiérarchique de tout autre emploi exercé afin de s'assurer que la situation ne présente aucun risque de conflit.

EXEMPLE

Un membre de ma famille dirige une entreprise de gardiennage. En ma qualité de responsable en charge de la sélection, puis-je lui proposer de participer à l'appel d'offres ?

Comment réagir ?



RAPPEL

Il y a conflit d'intérêt lorsqu'un salarié tente de retenir ou de faire retenir, notamment comme fournisseur, une entreprise dans laquelle lui-même ou un proche ou un allié possède, directement ou indirectement un intérêt matériel ou moral.



RÉAGIR

Compte tenu de la situation, vous devez faire part ...



ALERTER

... à votre hiérarchie de votre lien de parenté avec ce potentiel fournisseur afin que la décision soit prise de manière objective et éclairée et que vous vous absteniez de participer au processus décisionnel.

PRINCIPES INDIVIDUELS DES EMPLOYÉS

2.3 Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

ID Logistics applique un principe de zéro tolérance dans l'ensemble du Groupe en matière de lutte contre la corruption, qu'elle soit active ou passive (à savoir que l'on soit corrupteur ou corrompu), publique ou privée. Le Groupe condamne fermement toute forme de corruption et de trafic d'influence, tant dans le cadre de relations avec les entités publiques que dans le cadre de relations privées avec ses différents partenaires, et s'engage pleinement dans la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

La corruption se définit comme le fait, pour une personne publique ou privée (qu'il s'agisse notamment d'une société ou d'un particulier), de solliciter, d'accepter, d'offrir ou de donner, directement ou indirectement, un avantage, en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte qui affecte l'exercice normal d'une fonction.

Le trafic d'influence désigne le fait, par une personne d'user ou abuser de son influence réelle ou supposée afin d'obtenir d'une autorité publique (nationale ou internationale) des distinctions, des emplois, des marchés, des exonérations, ou toute autre avantage favorable.

Ainsi, le Groupe attend de tous ces collaborateurs qu'ils :

- n'acceptent ni ne proposent rien -qu'il s'agisse d'espèces, d'une réduction de prix, d'un cadeau, d'une invitation, d'un service ou d'un avantage de quelque nature que ce soit, en ce compris le mécénat d'entreprise ou le parrainage (sponsoring)- qui puisse être interprété comme ayant une influence sur ou qui puisse avoir pour effet d'influencer le bénéficiaire ou certaines décisions d'affaires;
- n'offrent ou n'acceptent que des cadeaux ou invitations autorisés par la Procédure Cadeaux, Invitations, Donation ou Sponsoring adoptée par le Groupe (ou ses déclinaisons locales) ;
- n'effectuent aucun paiement de facilitation, désignant le versement de sommes modiques à des agents administratifs afin notamment de débloquer ou d'accélérer le traitement de certains services administratifs courants, ou
- n'utilisent jamais les fonds ou les actifs du Groupe pour procéder, directement ou indirectement, à quelque versement que ce soit au profit d'un parti politique ou d'une personne ayant ou cherchant un mandat électif.

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 hiérarchique ou au Compliance officer Groupe ou à la Direction Juridique avant d'effectuer ce paiement.



EXEMPLE

Dans le cadre de la signature d'un contrat, l'un de nos fournisseurs souhaite m'offrir un cadeau d'une valeur non négligeable. Ne voulant pas risquer de compromettre les bonnes relations que nous avons pu établir, je m'interroge sur le comportement à avoir dans une telle situation ?

Comment réagir ?



RAPPEL

Le Groupe attend de tous ses collaborateurs qu'ils :
n'acceptent que des cadeaux ou invitations autorisés par la Procédure Cadeaux et Invitations adoptée par le Groupe (ou ses déclinaisons locales).



RÉAGIR

Par principe, il convient de refuser courtoisement tout cadeau de ce type, en mentionnant la politique du Groupe en matière de cadeaux et invitations.



ALERTER

Si vous avez un doute, vous devez en faire part à votre hiérarchie ou au Compliance officer Groupe ou à la Direction Juridique afin que la décision soit prise de manière objective et éclairée.

EXEMPLE

Un consultant local me demande une avance afin d'accélérer les démarches auprès de l'administration pour obtenir une autorisation d'exploitation.

Comment réagir ?



RAPPEL

Le Groupe attend de tous ses collaborateurs qu'ils :
n'effectuent aucun paiement de facilitation, désignant le versement de sommes modiques à des agents administratifs afin notamment de débloquer ou d'accélérer le traitement de certains services administratifs courants.



RÉAGIR

Par principe, il ne faut jamais accepter de donner ou de recevoir de l'argent ou tout autre élément de valeur à une personne afin de faciliter des démarches auprès d'une instance publique.



ALERTER

Si vous avez un doute, vous devez en faire part à votre hiérarchie ou au Compliance officer Groupe ou à la Direction Juridique afin que la décision soit prise de manière objective et éclairée.

EXEMPLE

Un responsable de filiale tente de corrompre un client potentiel afin qu'il soit sélectionné ou avantagé dans le cadre d'un appel d'offres.

Comment réagir ?



RAPPEL

Le Groupe attend de tous ses collaborateurs qu'ils ne proposent rien qui puisse être interprété comme ayant une influence sur ou qui puisse avoir pour effet d'influencer le bénéficiaire ou certaines décisions d'affaires.



RÉAGIR

Vous ne devez jamais favoriser ou offrir un cadeau, une invitation dans une phase d'appel d'offres. Vous devez respecter le processus d'appel d'offres et le principe de la libre concurrence.



ALERTER

Si vous avez un doute, vous devez en faire part à votre hiérarchie ou au Compliance officer Groupe ou à la Direction Juridique afin que la décision soit prise de manière objective et éclairée.

PRINCIPES INDIVIDUELS DES EMPLOYÉS

2.4 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.



PRINCIPES INDIVIDUELS DES EMPLOYÉS

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 de l'image du Groupe

La qualité de l'image institutionnelle du Groupe ainsi que la réputation de ses produits et services sont les conditions de sa pérennité. Le personnel du Groupe, conscient de leur importance, doit contribuer à la notoriété positive du Groupe, doit s'abstenir de tout dénigrement et ne doit ni entamer ni soutenir une action de boycott, ni communiquer de façon négative, ou mener toute action défavorable au Groupe, de quelque nature que ce soit y compris lors de l'utilisation des réseaux sociaux sur Internet.

De même, afin de préserver l'image du Groupe, chaque administrateur, cadre dirigeant et employé d'ID Logistics ne doit utiliser les vêtements de travail de l'entreprise sur lesquels apparait le logo d'ID Logistics que dans un objectif strictement professionnel.

Par ailleurs, aucune communication extérieure ne peut être faite par une personne non habilitée. Toute communication doit faire l'objet d'une autorisation préalable du responsable hiérarchique qui doit en informer les instances compétentes.

PRINCIPES INDIVIDUELS DES EMPLOYÉS

2.7 Prévention des délits d'initiés

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.

DISPOSITIF D'ALERTE

Afin d'assurer l'effectivité des principes et valeurs prévues dans ce Code, ID Logistics encourage la transparence. Ainsi, tous les administrateurs, cadres dirigeants et employés d'ID Logistics sont encouragés à informer leur management, le Compliance officer Groupe ou les représentants des Directions Juridique, Financière ou des Ressources Humaines lorsqu'ils ont connaissance ou la conviction qu'une violation du Code Ethique 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.

ID Logistics met également à la disposition de tous les administrateurs, cadres dirigeants et employés d'ID Logistics, ainsi que toutes les autres parties prenantes extérieures, un dispositif d'alerte professionnelle qui permet de signaler, de bonne foi, sans contrepartie financière, des faits dont il a eu personnellement connaissance et qui entrent dans le champ du dispositif d'alerte du Groupe.



Le dispositif d'alerte est disponible à l'adresse suivante :

<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* ».

Aucune sanction ni mesure de discrimination ne sera prise à l'égard d'une personne faisant usage de ce dispositif d'alerte de bonne foi et sans intention de nuire.

ID Logistics protège le lanceur d'alerte ainsi que les facilitateurs de l'alerte, il garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des faits objets du signalement ainsi que des personnes visées par le signalement.

En revanche, toute utilisation abusive du dispositif, sous la forme notamment de signalement calomnieux (signalement d'informations que l'on sait totalement ou partiellement inexactes) ou effectué de mauvaise foi expose son auteur aux poursuites prévues par la loi et à des sanctions disciplinaires.