



CODE DE CONDUITE





Le groupe IAGONA s'engage au quotidien et souhaite engager l'ensemble de ses collaborateurs pour un avenir durable et des relations humaines respectueuses. En ce sens le code de conduite IAGONA favorise l'accomplissement d'actions concrètes et tangibles, grâce auxquelles l'entreprise se donne les moyens de s'améliorer pour obtenir un impact positif sur l'environnement et les relations sociales.

En tant que membre du Global Compact des Nations Unies, le groupe IAGONA s'engage à incarner ces valeurs au quotidien, et à les transformer en actions concrètes en respectant ce code de conduite. Nous voulons être fiers de devenir une entreprise toujours plus responsable, et nous voulons nous unir autour de ces principes d'actions et de nos valeurs d'entreprise qui conditionnent nos activités avec toutes nos parties prenantes, aussi bien internes qu'externes. En effet, les valeurs humanistes que nous portons animent aussi nos relations avec nos partenaires, fournisseurs et clients, desquels nous attendons le respect de valeurs éthiques ainsi qu'une réelle préoccupation des enjeux environnementaux et sociaux actuels. La lutte contre les discriminations, le harcèlement, la violence ou encore le manque de civisme et de respect fait partie de nos préoccupations quotidiennes et de nos priorités managériales.

Enfin, le code de conduite nous permet de nous challenger, de mesurer la performance de nos actions selon les objectifs que nous nous donnons vis-à-vis de nos écosystèmes. Il dresse une cartographie des démarches déterminées par l'entreprise, une liste exhaustive des actions mises en place dans le cadre de nos démarches RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), et mesure leur évolution pour que nous puissions nous évaluer objectivement et piloter notre transformation sincèrement, en toute transparence.

Pascal HERMANDESSE
Président de IAGONA

Afin d'améliorer chaque jour son impact sur la société et l'environnement, le groupe IAGONA s'est engagé dans un processus d'amélioration continue de ses activités.

En s'imposant un code de conduite, IAGONA se donne les moyens d'impliquer tous ses collaborateurs dans ses démarches d'entreprise responsable. Des lignes directrices clairement identifiées guident ainsi les activités du groupe et les prises de décision à l'échelle individuelle.

Les équipes sont réunies autour d'un même projet qui renforce la raison d'être de l'entreprise en respectant des valeurs éthiques.

Le code de conduite de IAGONA donne également une visibilité, à toutes les parties prenantes externes, sur les initiatives et les démarches mises en place par l'entreprise pour favoriser un avenir durable. Cette volonté de transparence est d'autant plus importante pour IAGONA que le groupe exige de ses fournisseurs, partenaires ou clients le respect des droits fondamentaux, comme par exemple celui des droits de l'homme.

SOMMAIRE

PRÉOCCUPATIONS SOCIALES

| | |
|--|-----------|
| 1. Le modèle managérial | 8 |
| 2. Egalité des chances | 10 |
| 3. Environnement de travail | 12 |
| 4. Lutte contre le harcèlement | 14 |
| 5. Respect des lois et des intérêts des parties prenantes | 16 |

L'IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

| | |
|--|-----------|
| 1. L'éco-responsabilité dans nos produits | 20 |
| 2. L'éco-responsabilité dans nos activités quotidiennes | 24 |
| 3. Une politique d'achats responsables | 26 |
| 4. Nos partenaires | 28 |

LE PRINCIPE ÉTHIQUE

| | |
|--|-----------|
| 1. Application des dispositions anti-corruption | 32 |
| 2. Sanctions en cas de non respect des règles | 34 |
| 3. Sécurité de l'information | 36 |

NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

| | |
|---|-----------|
| Objectif 1. Eliminer la pauvreté | 40 |
| Objectif 2. Education de qualité | 41 |
| Objectif 3. Bonne santé & bien-être | 42 |
| Objectif 4. Egalité entre les sexes | 43 |
| Objectif 5. Travail décent & croissance économique | 44 |
| Objectif 6. Consommation & production responsables | 45 |

SOMMAIRE

PRÉOCCUPATIONS SOCIALES

1. Le modèle managérial 8
2. Egalité des chances 10
3. Environnement de travail 12
4. Lutte contre le harcèlement 14
5. Respect des lois et des intérêts des parties prenantes 16

L'IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

1. L'éco-responsabilité dans nos produits 20
2. L'éco-responsabilité dans nos activités quotidiennes 24
3. Une politique d'achats responsables 26
4. Nos partenaires 28

LE PRINCIPE ÉTHIQUE

1. Application des dispositions anti-corruption 32
2. Sanctions en cas de non respect des règles 34
3. Sécurité de l'information 36

NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Objectif 1. Eliminer la pauvreté 40
- Objectif 2. Education de qualité 41
- Objectif 3. Bonne santé & bien-être 42
- Objectif 4. Egalité entre les sexes 43
- Objectif 5. Travail décent & croissance économique 44
- Objectif 6. Consommation & production responsables 45

PRÉOCCUPATIONS SOCIALES

IAGONA s'engage pour répondre aux préoccupations sociales de l'époque et s'assurer du respect des Droits de l'Homme.

Défendant des valeurs humanistes et orienté sur l'humain, le groupe IAGONA fait du développement et de l'épanouissement personnel et professionnel de ses équipes une priorité. Il exige également le respect des Droits de l'Homme à toutes les parties prenantes qu'il est amené à rencontrer au quotidien, qu'elles soient internes ou externes.

1 Le modèle managérial

Pour IAGONA, le modèle managérial est le levier assurant la pleine réalisation des ambitions du groupe sur le plan social. Les managers sont à la fois les garants et les porteurs des dynamiques traversant l'entreprise. Ils sont présents au plus proche des équipes pour garantir leur bien-être et leur développement.

Chez IAGONA, ce sont donc les managers qui sont en première ligne pour réaliser les ambitions sociales du groupe, et passer du discours aux résultats. Ils oeuvrent pour que les engagements se transforment en actions pratiques à tous niveaux de l'organisation.

Le modèle managérial de IAGONA embarque l'ensemble des collaborateurs dans les réalisations du groupe. Les succès sont célébrés collectivement et chaque personne est considérée pour ses qualités humaines, peu importe son niveau hiérarchique.

De plus, les équipes sont animées par des modèles de collaboration : les innovations sont participatives et tous les collaborateurs sont encouragés à l'engagement citoyen pour favoriser des résultats probants à l'échelle du groupe.

Les régimes de primes sont liés à la performance de l'entreprise, ce qui rend les collaborations encore plus fructueuses, anime les équipes dans des dynamiques de cohésion, de solidarité, pour aller de l'avant vers des réussites collectives.

Enfin, le comité de direction se réunit une fois par an pour définir la stratégie de l'entreprise, pour l'année à venir et à plus long terme. Ce séminaire est organisé dans un cadre convivial avec un format team building.

Son encadrement et son animation peuvent être assurés ou non par une personne externe à l'entreprise, mais dans tous les cas, le cadre des échanges est pensé pour que les sujets soient abordés dans un climat détendu.

Les résultats du séminaire sont ensuite communiqués à l'ensemble des collaborateurs lors d'une réunion de lancement incluant la présentation des résultats de l'année écoulée, les objectifs et la feuille de route.



2 Egalité des chances

Le groupe IAGONA promeut l'égalité des chances à tous ses collaborateurs, peu importe leur genre, leur âge ou leur position hiérarchique. Il se donne les moyens d'atteindre des objectifs de parité et des mesures sont mises en place pour assurer une plus grande diversité : les femmes constituent aujourd'hui 20% des effectifs du groupe - un chiffre en croissance constante depuis 5 ans et pour des métiers du digital où les profils féminins sont rares !

De plus, l'égalité des chances prend forme au sein du groupe IAGONA par des évaluations objectives : seules les compétences des collaborateurs sont mesurées et considérées dans le cadre des évaluations.

Ces dernières sont justes et loyales. Tous les critères ne relevant pas de la compétence, tels que le genre ou l'âge, sont écartés des processus d'évaluation, par exemple lors des bilans de compétences.

Pour le groupe IAGONA, l'égalité des chances amène aussi à une gestion de carrière adaptée aux préoccupations de l'époque. Les performances individuelles de tous les collaborateurs sont évaluées régulièrement une fois par an, de sorte à ce que les progrès soient reconnus et valorisés.

Un plan de suivi individuel est également établi pour tous les employés. Il en résulte la mise en place de parcours de carrière logiques, et la possibilité pour les collaborateurs de bénéficier d'opportunités de carrière qui leur correspondent au sein de l'entreprise dès lors que des postes sont ouverts.

Les étudiants bénéficient également d'opportunités de carrière au sein du groupe : de nombreux stages et alternances se sont vu

convertis en CDI, et les juniors sont accompagnés par des profils seniors pour monter en compétences. De plus, un budget formation est alloué chaque année pour favoriser la montée en compétences de toutes les équipes.

Aussi, dès que nécessaire, ou dès qu'un collaborateur en exprime l'envie, des formations sont disponibles pour renforcer ou développer les compétences. Le groupe IAGONA donne ainsi aux collaborateurs, dès leur premier jour dans l'entreprise, les moyens d'atteindre leurs fins dans une logique d'accompagnement.

Les principes d'objectivité et de loyauté du groupe IAGONA sont également respectés dans le cadre des recrutements. Les processus sont transparents et communiqués de manière claire et formelle aux candidats.

“
Les opérations de contrôle en interne sont transparentes : tous les collaborateurs sont pleinement informés et conscients des modalités d'évaluation et de suivi de leurs performances de travail.
”



3 Environnement de travail

Le groupe IAGONA favorise le bien-être de ses collaborateurs à travers la conception de son environnement professionnel.

La santé et la sécurité des collaborateurs est favorisée par la conception d'espaces de travail adaptés : les locaux ont été entièrement rénovés, avec par exemple, le remplacement des néons par des lampes LED, pour protéger les yeux des salariés. Plusieurs mesures de ce type ont été mises en place pour fournir les conditions de travail les plus saines : prévention des troubles musculo-squelettiques, fourniture d'équipements individuels de protection pour tous les employés concernés.

Ces conditions de travail favorables sont assurées par de nouveaux mobiliers et équipements mis à disposition des équipes : des nuages anti-bruits, des espaces de repos colorés, des écrans d'affichage dynamique, une cuisine équipée, des distributeurs de boissons fraîches, des cartouches filtrantes pour une distribution d'eau

de meilleure qualité, des plantes dépolluantes, des aménagements des sièges dans les véhicules des techniciens itinérants, des bureaux à hauteur réglable, des fauteuils, repose-main et poignées ergonomiques, des casques téléphoniques anti-bruit.

Le groupe IAGONA favorise également l'appropriation des bons réflexes par les collaborateurs pour qu'ils veillent à leur propre sécurité : elles sont spécifiques aux personnes concernées par des risques liés à la santé ou la sécurité.

Il s'agit aussi plus largement de formations pour enseigner les bons gestes, ou de plans de préparation aux situations d'urgence (par exemple avec des exercices d'incendie) et les formations telles que la formation PSC1 (Prévention et Secours Civiques) – dont l'objectif est "d'acquérir les connaissances nécessaires à la bonne exécution des gestes destinés à préserver l'intégrité physique d'une victime, en attente de l'arrivée des secours".

Les collaborateurs bénéficient d'avantages qui améliorent la qualité de l'expérience salariée : une couverture des salariés en soins de santé est assurée via une mutuelle, la mise en place du dispositif 1% logement et d'un accord d'intéressement, des cartes CE (Comité d'Entreprise) pour obtenir des tarifs préférentiels pour des billets d'activités loisirs et culturelles. Tous ces services et avantages sont consignés dans le livret d'accueil de l'entreprise.

Un comité CSE (Comité Social et Économique) est implanté dans l'organisation du groupe pour favoriser le dialogue social. Les collaborateurs de IAGONA peuvent ainsi contacter des délégués du personnel, et toutes les autres instances qui soutiennent la préservation de conditions de travail favorables.

Les collaborateurs bénéficient d'avantages qui améliorent la qualité de l'expérience salariée : une couverture des salariés en soins de santé est assurée via une mutuelle, la mise en place du dispositif 1% logement et d'un accord d'intéressement, des cartes CE (Comité d'Entreprise) pour obtenir des tarifs préférentiels pour des billets d'activités loisirs et culturelles. Tous ces services et avantages sont consignés dans le livret d'accueil de l'entreprise.

Un comité CSE (Comité Social et Économique) est implanté dans l'organisation du groupe pour favoriser le dialogue social. Les collaborateurs de IAGONA peuvent ainsi contacter des délégués du personnel, et toutes les autres instances qui soutiennent la préservation de conditions de travail favorables.



Afin de garantir un environnement de travail sain pour tous les collaborateurs et une ambiance de travail favorisant le bien-être, des mesures sont imposées chez IAGONA pour empêcher la discrimination et le harcèlement.



4 Lutte contre le harcèlement

La loi punit le fait de harceler autrui par des propos ou des comportements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le Groupe lagona encourage un climat de dialogue permettant à chacun d'exprimer ses préoccupations concernant des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste. Un code de conduite spécifique a été érigé afin de prévenir de toute forme de harcèlement, d'agissement sexistes ou d'abus de pouvoir au sein du groupe lagona, y compris lors d'activités externes reliées au Groupe lagona et d'activités non reliées au

Groupe lagona auxquelles pourraient s'adonner le personnel.

Notre Code de conduite spécifique définit :

- Le harcèlement sexuel
- Le harcèlement moral
- Les agissements sexistes

Pour obtenir un conseil ou faire part d'une situation dont vous avez connaissance et qui pourrait constituer un manquement au Code de conduite lagona, vous pouvez procéder de plusieurs manières selon ce qui vous apparaît le plus approprié : contacter votre responsable hiérarchique ; vous adresser au responsable des ressources humaines.



Pour en parler n'ayez aucune hésitation : la personne que vous saisirez saura orienter votre demande en fonction de son objet (Sécurité, Intégrité, Droits de l'homme, ou tout autre sujet d'éthique).

Les informations que vous transmettez seront traitées avec le plus grand souci de confidentialité. Le Groupe lagona ne tolère aucune mesure de représailles envers un collaborateur qui partage de bonne foi ses préoccupations relatives à l'application de ce Code de conduite.

Une approche de tolérance zéro signifie que les allégations font l'objet d'une enquête autant que

possible et que les auteurs présumés répondent de leurs actes, notamment par des poursuites et/ou par un licenciement ou résiliation de la relation d'affaires avec le groupe lagona le cas échéant. L'enquête sera menée en respectant les principes de confidentialité, d'équité et de neutralité. Lorsque ces principes ne peuvent pas être garantis par quelqu'un au sein de notre organisation, nous différons l'enquête à une partie externe. Des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion de l'organisation ou du programme ou à la cessation d'emploi ou du contrat seront appliquées.

“

Le Groupe lagona encourage un climat de dialogue permettant à chacun d'exprimer ses préoccupations concernant des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste.

”

5 Respect des lois et des intérêts des parties prenantes

Le groupe IAGONA s'engage à assurer le respect de la dignité des personnes et de leurs droits fondamentaux.

IAGONA exige de ses partenaires le respect des Droits de l'Homme et met fin à toute collaboration avec des parties prenantes qui iraient à leur encontre : travail des enfants, travail forcé, trafic d'êtres humains. Plus largement, le respect des lois relatives au domaine social est un critère de sélection des partenaires du groupe.

IAGONA s'assure du respect des exigences sociales de ses prestataires français, en leur demandant de fournir des attestations sur l'honneur concernant : l'emploi de salariés régulièrement déclarés au regard des articles L.143-3 ET L.620-3 du Code du Travail (Travail dissimulé), et la non sollicitation de salariés de nationalité étrangère (Article R 341-36 du code du travail).

L'entreprise se réserve le droit de ne pas retenir un prestataire en cas de non-respect de ces exigences.

IAGONA préserve également l'intérêt des consommateurs qui utilisent ses solutions. Ses bornes et affichages dynamiques sont conçues pour réduire le risque d'impact néfaste sur la santé et la sécurité des consommateurs, par exemple en proposant l'auto extinction des écrans, comme le veut la loi environnement.

Toutes les bornes produites par IAGONA sont certifiées CE, RoHS, DEEE et assurent une sécurisation d'exploitation reconnue par les assurances et une sécurité pour les usagers.

Ces certifications incluent les essais de compatibilité électromagnétique et de sécurité électrique limitant les radiations.



SOMMAIRE

PRÉOCCUPATIONS SOCIALES

| | |
|---|----|
| 1. Le modèle managérial | 8 |
| 2. Egalité des chances | 10 |
| 3. Environnement de travail | 12 |
| 4. Lutte contre le harcèlement | 14 |
| 5. Respect des lois et des intérêts des parties prenantes | 16 |

L'IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

| | |
|---|----|
| 1. L'éco-responsabilité dans nos produits | 20 |
| 2. L'éco-responsabilité dans nos activités quotidiennes | 24 |
| 3. Une politique d'achats responsables | 26 |
| 4. Nos partenaires | 28 |

LE PRINCIPE ÉTHIQUE

| | |
|---|----|
| 1. Application des dispositions anti-corruption | 32 |
| 2. Sanctions en cas de non respect des règles | 34 |
| 3. Sécurité de l'information | 36 |

NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

| | |
|--|----|
| Objectif 1. Eliminer la pauvreté | 40 |
| Objectif 2. Education de qualité | 41 |
| Objectif 3. Bonne santé & bien-être | 42 |
| Objectif 4. Egalité entre les sexes | 43 |
| Objectif 5. Travail décent & croissance économique | 44 |
| Objectif 6. Consommation & production responsables | 45 |

L'IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

*IAGONA s'engage pour limiter son
impact sur l'environnement.*

Le groupe IAGONA se développe en faveur d'un avenir durable. Il réduit l'impact de ses produits et services en veillant à leur caractère responsable, sur toute la chaîne de valeurs.

1 L'éco-responsabilité dans nos produits

IAGONA s'engage à rechercher un maximum de durabilité dans la conception de ses produits. Des investissements en R&D sont réalisés pour améliorer le savoir-faire du groupe en créant des bornes durables, réparables et qui nécessitent une consommation d'énergie minimale pour fonctionner.

L'entreprise, qui se donne pour objectif à long terme de tendre vers une économie circulaire, procède à une analyse du cycle de vie de ses produits, afin d'évaluer leur impact sur l'environnement. L'objectif est ensuite d'intégrer, de façon croissante, des mesures pour réduire l'impact environnemental de l'ensemble du cycle de vie du produit, et ainsi obtenir une meilleure performance globale.

La réduction de l'impact environnemental des produits concerne aussi leur fin de vie. Des processus ont été établis pour faciliter la récupération des bornes et affichages dynamiques, leur ré-utilisation, et si besoin leur destruction ou leur recyclage via des contrats annuels avec des organismes certifiés.

Pour aller plus dans le détail : La réduction de la consommation d'énergie et des émissions de CO2 dans le cadre de l'élaboration des services IAGONA a été favorisée par le choix de produits et services efficaces. La production de ses bornes est réalisée en France Métropolitaine, limitant ainsi le transport. De plus, l'entreprise demande à ses fournisseurs d'optimiser les envois de composants vers les lieux de stockage ou de production.

Plus largement, les produits de IAGONA sont conçus pour minimiser l'impact sur l'environnement en éliminant ou en réduisant les substances potentiellement nuisibles, en utilisant moins de ressources, en diminuant la consommation d'énergie et en veillant à faciliter le recyclage et la valorisation des produits en fin de vie.

Les produits sont conformes à la directive RoHS («Restriction of the use of certain Hazardous Substances» en anglais – 2002/95/EC) qui vise à réduire en amont les substances dangereuses et à diminuer ainsi le coût de recyclage ;

➤ la gestion de fin des produits (DEEE ou WEEE – «Waste Electrical & Electronic Equipment» – en anglais ; 2002/96/EC) est assurée afin de minimiser l'impact des équipements électroniques et électriques sur l'environnement, plus particulièrement en fin de vie alors qu'ils ne sont plus utilisés ;

➤ un partenariat avec un acteur reconnu sur le marché du recyclage, Veolia Propreté, permet à IAGONA d'être accompagné dans les opérations de désassemblage, de destruction et de recyclage des composants constitutifs de ses équipements.

“
Les produits de IAGONA sont conçus pour minimiser l'impact sur l'environnement en éliminant ou en réduisant les substances potentiellement nuisibles, en diminuant la consommation d'énergie et en veillant à faciliter le recyclage et la valorisation des produits en fin de vie.
”

Aussi, lors de chaque lancement de produit, IAGONA assure un taux de réparabilité des machines et un service de maintenant qui repose sur un système de réparation des pièces détachées. Ainsi, IAGONA peut éviter le gaspillage et la destruction de produits réutilisables.

Enregistré au registre national des producteurs d'équipement électrique et électronique, le groupe a mis des mesures en place pour assurer le recyclage des pièces détachées :

➤ il veille à ce que tous les modules composant ses bornes soient d'origine constructeur ;

➤ tout module défectueux fait l'objet d'une réparation dans l'atelier du groupe situé au Creusot (71) avec des pièces d'origine constructeur ;

➤ les modules réparés sont ensuite remis dans le circuit de maintenance ;

➤ les modules réparés sont donc recyclés tant qu'ils répondent aux spécifications techniques d'origine du fabricant.

“

Iagona assure un taux de réparabilité des machines et un service de maintenance qui repose sur un système de réparation des pièces détachées.

”



2 L'éco-responsabilité dans nos activités quotidiennes

Dans le but de s'inscrire dans une démarche d'économie circulaire et de réduire son empreinte carbone, le groupe IAGONA a mis en place de nombreuses politiques et mesures d'efficacité: une politique de gestion des déchets, des partenariats établis pour éliminer les déchets que l'entreprise ne peut pas recycler, le recyclage des papier/carton en interne, la réduction de la consommation de papier, ou encore le recyclage des cartouches d'encre, et piles.

Les déchets émis dans le cadre de la vie en entreprise sont ainsi compensés par des réflexes écologiques.

Le recyclage des déchets papier et carton a notamment été permis grâce à un nouvel outil de pilotage des activités de maintenance du groupe. Les rapports papier ont ainsi été supprimés et la transmission des informations a été optimisée.

“

Le groupe promeut en interne la responsabilité environnementale pour favoriser la prise de conscience des collaborateurs, notamment grâce à la diffusion dans les locaux d'affiches de sensibilisation sur la consommation d'énergies.

”

D'autres mesures s'inscrivent dans la continuité de ces démarches de protection de l'environnement, comme la gestion de l'eau, la préservation de la biodiversité, et la réduction des pollutions locales (un distributeur de café fonctionnant avec des tasses à par exemple été privilégié à un distributeur fonctionnant avec des gobelets jetables).

Les équipements de l'entreprise et ses outils sont choisis selon leur capacité à favoriser la protection de l'environnement. Mais sélectionner les équipements et les outils ne suffit pas : il faut aussi qu'ils soient utilisés convenablement. IAGONA a donc créé des ressources documentaires destinées aux collaborateurs : elles expliquent les bonnes pratiques d'utilisation des équipements et des outils pour atteindre les meilleures performances énergétiques.

Pour que chaque collaborateur soit un acteur de cet effort collectif de préservation de la planète, IAGONA a développé un programme de sensibilisation et de formation des employés sur les économies d'énergie.

Le groupe IAGONA s'engage aussi à réduire son empreinte carbone dans le cadre de la mobilité de ses équipes : des mesures d'optimisation des

transports et de réduction des émissions de CO2 ont été instaurées à ces fins.

Dans le cadre des opérations d'installation et de maintenance des solutions IAGONA, les déplacements des techniciens font l'objet d'une analyse approfondie afin d'optimiser au mieux les déplacements. Un système de tournée a ainsi été mis en place.

Enfin, en ce qui concerne les déplacements des collaborateurs plus largement, l'entreprise leur demande de prendre les transports en communs pour tout déplacement supérieur à 200 Km ou supérieur à 2 heures en temps de trajet. Quand la situation le permet, le covoiturage est encouragé.



3 Une politique d'achats responsables

IAGONA s'engage à acheter des peintures non polluantes pour ses bornes.

Plus largement, toutes les fournitures de bureau respectent une politique d'achats responsables, conforme aux initiatives RSE de l'entreprise.

La politique d'achats responsables de IAGONA définit les principes qui ont vocation à assurer des relations commerciales éthiques et durables avec ses fournisseurs de biens et services, ainsi qu'avec ses sous-traitants. Elle permet au groupe d'assurer le respect des lois et des réglementations applicables dans la fonction achats, tout en restant en accord avec ses engagements en matière de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE).

Ces principes traduisent l'engagement de IAGONA à déployer tous les efforts nécessaires pour prévenir et réduire les risques ainsi que les atteintes et les violations en matière d'éthique, d'environnement et de droits humains liés à ses activités. Ils constituent les moyens mis en œuvre par le groupe pour optimiser ses impacts positifs tout au long de ses

chaînes de valeur, dans le cadre d'une démarche d'achats responsables.

Dans sa politique d'achats, IAGONA s'engage à :

- développer des relations commerciales durables, et propices à la protection de l'environnement, à l'éthique des affaires, et aux droits humains;

- maintenir un dialogue constructif et ouvert avec le fournisseur, sur sa capacité à respecter ses engagements et la mise en œuvre de plans d'action appropriés;

- sélectionner ses fournisseurs et sous-traitants selon un processus d'achats équitable et impartial, en fonction de critères et d'objectifs prédéfinis, et communiquer les raisons de leur non-sélection aux fournisseurs non retenus ;

- promouvoir, pour les appels d'offres qui le permettent, des clauses sociales et environnementales;

- éviter les situations de dépendances économiques, et veiller le cas échéant à accompagner les fournisseurs dans la diversification de leur clientèle. En cas de désengagement de la part du groupe IAGONA, ce dernier sera anticipé et progressif;

- identifier et prévenir les conflits d'intérêts dans le cadre des relations avec les fournisseurs et sous-traitants; sensibiliser et former ses acheteurs aux principes éthiques et RSE (confère Charte Ethique & RSE et le Code de conduite).

Nos fournisseurs jouent un rôle clé dans la croissance et le succès de IAGONA. Aussi, la charte "achat responsable" est un document structuré qui est remis à tous ses fournisseurs. En la signant, ils s'engagent personnellement à suivre les principes qui y sont notés, ce qui permet au groupe IAGONA de s'assurer que ses fournisseurs sont alignés avec son ambition de génération d'un impact positif sur l'environnement. Cette charte est disponible sur demande.



4 Nos partenaires

La sélection des fournisseurs de IAGONA s'effectue après la validation, sur site, de la direction des achats. Elle contrôle également les attestations fournies par les autorités locales. Les principaux fournisseurs du groupe sont ainsi sélectionnés après la qualification de leurs sites de production. De plus, les achats de composants secondaires sont effectués auprès de distributeurs européens et mondiaux réputés.

De manière systématique, le groupe IAGONA fait signer une charte d'achats responsables à ses fournisseurs.

Ces derniers s'engagent notamment à :

- respecter les principes du Pacte Mondial, les 8 Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail afin de lutter contre le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination ;
- développer au sein de leur entreprise, un management et des conditions de travail respectueux de la dignité de l'Homme et des Droits des Travailleurs et conformes notamment à l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 afin de prévenir les risques psychosociaux ;

“

Le groupe IAGONA a instauré, dans la sélection de ses partenaires et fournisseurs, des critères exigeants évaluant l'impact de leurs activités sur l'environnement ainsi que les démarches mises en place pour le compenser.

”

- d'interdire toute forme de travail qui pourrait porter atteinte à la santé ou à la sécurité pour cause de conditions de travail non appropriées ;
- respecter les réglementations sociales et environnementales, ainsi qu'à mettre en place des actions visant à promouvoir une plus grande responsabilité sociale et environnementale afin de se rapprocher des meilleures pratiques de leur profession, notamment en termes de réduction des émissions de gaz à effet de serre ;
- mettre en œuvre une politique de transport qui privilégie les transports les moins émetteurs de CO2 ;
- intégrer des critères de recyclabilité dès la conception de ses produits, ou préférer l'utilisation de produits respectueux de l'environnement ;
- limiter les déchets finaux dans leurs processus de production, dans leurs transports et dans la fin de vie de leurs produits.



SOMMAIRE

PRÉOCCUPATIONS SOCIALES

| | |
|---|----|
| 1. Le modèle managérial | 8 |
| 2. Egalité des chances | 10 |
| 3. Environnement de travail | 12 |
| 4. Lutte contre le harcèlement | 14 |
| 5. Respect des lois et des intérêts des parties prenantes | 16 |

L'IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

| | |
|---|----|
| 1. L'éco-responsabilité dans nos produits | 20 |
| 2. L'éco-responsabilité dans nos activités quotidiennes | 24 |
| 3. Une politique d'achats responsables | 26 |
| 4. Nos partenaires | 28 |

LE PRINCIPE ÉTHIQUE

| | |
|---|----|
| 1. Application des dispositions anti-corruption | 32 |
| 2. Sanctions en cas de non respect des règles | 34 |
| 3. Sécurité de l'information | 36 |

NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

| | |
|--|----|
| Objectif 1. Eliminer la pauvreté | 40 |
| Objectif 2. Education de qualité | 41 |
| Objectif 3. Bonne santé & bien-être | 42 |
| Objectif 4. Egalité entre les sexes | 43 |
| Objectif 5. Travail décent & croissance économique | 44 |
| Objectif 6. Consommation & production responsables | 45 |

LE PRINCIPE ETHIQUE

IAGONA s'engage pour défendre des principes éthiques.

Le groupe IAGONA veille à ce que ses activités et celles de ses parties prenantes externes respectent des valeurs morales.

1 Application des dispositions anti-corruption

Un code de conduite pour prévenir et lutter contre la corruption a été érigé afin de définir en détail les engagements de IAGONA. Ce code de conduite est disponible sur demande.

En effet, les dispositions de ce « code de conduite anti-corruption » s'appliquent directement et personnellement à tous les dirigeants ou employés du Groupe IAGONA et de façon générale à toute personne susceptible d'engager ou de représenter

le Groupe IAGONA et ce quel que soit le pays dans lequel les activités sont exercées.

Les dirigeants ou employés du Groupe IAGONA doivent veiller à ce que, les dispositions du présent Code ou à tout le moins des dispositions a minimas équivalents soient appliquées par chaque tierce partie avec laquelle le Groupe IAGONA est en relation d'affaires (fournisseur, client, partenaire, organismes sans but lucratif, etc.).



Ce code de conduite anti-corruption a pour objectif de répondre entre autres aux exigences de la loi française dite « Sapin II » du 9 décembre 2016. Ce code anti-corruption a vocation à guider les actions et comportements des collaborateurs au quotidien en ce qui concerne notamment :

- > Les cadeaux et invitations
- > Les relations avec les agents publics,
- > Les relations avec les fournisseurs, les clients, le mécénat et le sponsoring,

- > Les relations avec les consultants,
- > Les paiements de facilitation...

Les dirigeants ou employés du Groupe IAGONA qui violeraient ce Code, ou les dirigeants qui par leur carence manifeste en matière de contrôle et de suivi seraient responsables de telles violations, sont passibles d'actions disciplinaires, pouvant conduire jusqu'à leur révocation, leur licenciement ou la résiliation de leurs liens contractuels.

“

Les dirigeants ou employés du Groupe IAGONA doivent veiller à ce que les dispositions anti-corruption soient appliquées par chaque tierce partie avec laquelle le Groupe IAGONA est en relation d'affaire.

”

2 Sanctions en cas de non-respect des règles

Tout dirigeant et employé ainsi que les collaborateurs extérieurs ou occasionnels du Groupe IAGONA, constatant ou ayant de bonnes raisons de soupçonner un manquement aux règles ci-dessus, peut en aviser le Groupe IAGONA par l'une des voies suivantes :

- par la voie hiérarchique normale,
- par le service Ressources Humaines

Le Groupe IAGONA s'engage à protéger la confidentialité des éléments de ces alertes et notamment du lanceur d'alerte et le cas échéant de la personne visée, ainsi que des faits dénoncés. Sous réserve des limites prévues par la réglementation locale éventuellement applicable, la procédure d'alerte offre également la possibilité de rester anonyme lorsque cela apparaît nécessaire.

Dans ces cas, et sauf mauvaise foi avérée du lanceur d'alerte, le Groupe IAGONA s'engage à ne prendre aucune mesure visant à identifier l'auteur. En outre, le Groupe IAGONA prohibe toute mesure (disciplinaire et professionnelle notamment) à l'encontre d'une personne qui procéderait, de bonne foi, à un signalement, et ce, quelle que soit la suite donnée à l'alerte et même si les faits dénoncés s'avèrent inexacts. Par ailleurs, dans les cas où la responsabilité du lanceur d'alerte est susceptible d'être engagée dans les faits dénoncés, le Groupe IAGONA s'engage à prendre en compte, dans le traitement de l'affaire et ses éventuelles suites, l'existence de ce signalement et la collaboration ultérieure du salarié.



3 Sécurité de l'information

Dans le but d'assurer la sécurité de l'information, le groupe IAGONA a développé des politiques ad hoc de gestion responsable de l'information : des audits des procédures de contrôle sont réalisés pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information (au niveau des infrastructures, des locaux, des configurations et des processus), les données des consommateurs et des clients

sont protégées des accès ou des divulgations non autorisées en accord avec la réglementation des données personnelles.

Le groupe a également initié un plan PSSI (Politique de Sécurité des Systèmes d'Information) et un PUPU (Plan d'urgence - Plan de continuation de l'activité et de la maintenance).



IAGONA a également mis en place un plan d'urgence de continuation de l'activité de la maintenance : continuité de service de la hotline et des équipes intervenantes dans le cadre de la maintenance en cas de défaillance d'un des composants de cette maintenance (incendies, pannes des équipements informatiques et téléphoniques, catastrophes naturelles, pandémies, grèves, terrorisme...).

Ce plan d'urgence facilite ainsi :

- > La gestion de crise
- > La gestion des incidents

La mise en œuvre d'un mode de secours permettra à IAGONA de maintenir un niveau de qualité satisfaisant de ses interventions de maintenance prioritaires, notamment les interventions de maintenance curatives ou les corrections d'anomalies bloquantes.

Enfin, le site internet du groupe www.iagona.com est également en conformité avec la gestion des cookies et des données personnelles.

“

L'ensemble des actions indiquées dans ce plan, pourront être mises en œuvre globalement ou séparément, dans un délai minimum, selon la gravité et l'impact des événements. Ces actions sont déclenchées par le management de IAGONA.

”

SOMMAIRE

PRÉOCCUPATIONS SOCIALES

| | |
|---|----|
| 1. Le modèle managérial | 8 |
| 2. Egalité des chances | 10 |
| 3. Environnement de travail | 12 |
| 4. Lutte contre le harcèlement | 14 |
| 5. Respect des lois et des intérêts des parties prenantes | 16 |

L'IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

| | |
|---|----|
| 1. L'éco-responsabilité dans nos produits | 20 |
| 2. L'éco-responsabilité dans nos activités quotidiennes | 24 |
| 3. Une politique d'achats responsables | 26 |
| 4. Nos partenaires | 28 |

LE PRINCIPE ÉTHIQUE

| | |
|---|----|
| 1. Application des dispositions anti-corruption | 32 |
| 2. Sanctions en cas de non respect des règles | 34 |
| 3. Sécurité de l'information | 36 |

NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

| | |
|---|----|
| Objectif 1. Eliminer la pauvreté | 40 |
| Objectif 2. Education de qualité | 41 |
| Objectif 3. Bonne santé & bien-être | 42 |
| Objectif 4. Egalité entre les sexes | 43 |
| Objectif 5. Travail décent & croissance économique | 44 |
| Objectif 6. Consommation & production responsables | 45 |

NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

*IAGONA se fixe chaque année des
objectifs de développement durable à
atteindre.*



OBJECTIF 1.

Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde

96%

de nos collaborateurs sont en CDI.

Depuis 2016,

l'évolution de l'effectif global Iagona est en croissance de **+70%**

Nous nous engageons

à proposer à nos salariés des situations stables et des salaires au-delà des minimas conventionnels. Leur permettant ainsi une intégration dans la société française afin de subvenir à leurs besoins alimentaires, de logement et d'éducation.

Un accord

d'intéressement est en croissance chaque année et correspond à 1 mois du salaire annuel.

2%

d'augmentation annuelles en moyenne, chaque année



OBJECTIF 2.

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

710 heures

de formations ont été enregistrées en 2021 soit **+12%** par rapport à 2020.

5 contrats

d'apprentissages ont été signés chez nous. Nous avons formés ces candidats afin qu'ils s'épanouissent dans leurs futures missions.

Notre structure

à taille humaine permet à nos salariés d'être en contact quotidien avec des personnes transmettant leur savoir.

La mobilité

est facilitée de part notre structure et le haut niveau de formation de nos collaborateurs



OBJECTIF 3.

Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

175 000 €

C'est la somme investie pour la rénovation de nos locaux afin de les rendre plus lumineux, le mobilier et une salle de pause a été aménagée pour favoriser les échanges et le bien-être des salariés



OBJECTIF 4.

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Chez Iagona,

nous avons à cœur de respecter l'égalité des chances et les droits de chacun. Cela fait partie de nos valeurs premières et nous faisons en sorte de l'appliquer dans notre quotidien.

Aujourd'hui,

nous comptons 15 femmes parmi nos 75 collaborateurs contre 7 en 2019 (pôle hardware, comptabilité, administration des ventes, communication & marketing, commercial et achats).

2 femmes

sont membre du comité de direction.



OBJECTIF 5.

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



OBJECTIF 6.

Établir des modes de consommation et de production durables

Nos collaborateurs

ont participé à une croissance record car IAGONA a doublé son chiffre d'affaires depuis 2016.

Notre charte

d'achat responsable est signée par 76% de nos fournisseurs - les fournisseurs restants sont des fournisseurs de services internet.

La force de IAGONA,

c'est avant tout 75 collaborateurs impliqués.



Tous les collaborateurs

participent à la réduction des consommations électrique, nous avons réduit de 6% notre consommation électrique 2020 à 2021.

La mise en place

d'une procédure du zéro papier et la mise en place d'imprimante à codee a fait chuter notre consommation de papier de 46% (calcul sur l'achat de ramettes de papier).

NOTRE CODE DE CONDUITE AU QUOTIDIEN

Le code de conduite du groupe IAGONA a pour vocation d'être un guide pour que les intentions en matière d'impact social et environnemental génèrent des résultats, grâce à des applications pratiques et des actions tangibles.

Il est représentatif de la démarche pragmatique du groupe. Il réunit tous les collaborateurs autour d'un discours commun, formalisé dans ce document. Ainsi, toutes les parties prenantes internes s'accordent sur la réalité quotidienne des engagements sociaux et environnementaux de l'entreprise, et une performance globale est permise par le cumul d'actions individuelles.





229 Bureaux de la Colline, 92210 Saint-Cloud

Tél. : +33 1 49 11 69 69

www.iagona.com

