



*Le changement n'est valable que s'il est durable
et le durable n'est valable que s'il implique
un vrai changement.*



Rapport de durabilité

2022

A PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport de durabilité concerne le groupe Iris, dont le siège social est situé Avenue de Bâle 5, 1140 Evere. Une mise à jour annuelle du rapport de durabilité est publiée. Les éditions précédentes sont disponibles sur www.iris.be/fr/rse/rse-betterness. Ce rapport porte sur les données de l'année 2022.

La rédaction de ce rapport est élaborée depuis 2020 selon les normes reconnues du **Global Reporting Initiative (GRI)**. Outre le cadre de référence international de la GRI pour les rapports de durabilité, nous évaluons également comment nous pouvons contribuer aux **objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies**.

Sur la base de cette expertise et soutenu par notre consultant slidingdoors, ce rapport de durabilité 2022 a également été inspiré par le projet de **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** pour la directive européenne **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, applicable au groupe Iris à partir du 1er janvier 2025. Nous considérons ceci comme le début d'un trajet commun vers des rapports plus complets et plus sévères dans les années à venir, dans le cadre de notre engagement en faveur de la transparence et de la création de valeur pour toutes nos parties prenantes.

Le présent rapport a été rédigé afin d'informer nos partenaires des performances du groupe Iris et de leur engagement en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Aucune mention dans le présent rapport ne vise à modifier les obligations actuelles du groupe Iris vis-à-vis de ses clients, collaborateurs, fournisseurs, actionnaires et investisseurs ou d'autres intervenants.



Pour plus d'informations sur nos défis ou du feed-back sur nos performances, veuillez nous contacter par e-mail à l'adresse suivante annualreport@iris.be

TABLE DES MATIERES

À PROPOS DE CE RAPPORT	2
TABLE DES MATIÈRES	3
MESSAGE DU CEO	5
INTRODUCTION	6
1. À PROPOS D'IRIS	7
2. RSE & BETTERNESS	15
3. DÉCLARATION DE POLITIQUE	16
4. HISTORIQUE DE NOS EFFORTS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	17

BETTER PEOPLE	22
1. OBJECTIF COLLECTIF DU GROUPE 2022	23
2. CHEZ IRIS, L'HUMAIN EST AU CENTRE	24
3. UN LIEU DE TRAVAIL INSPIRANT ET ENRICHISSANT	25
4. CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL	29
5. DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES	32
6. FORMATION	34
7. SANTÉ ET SÉCURITÉ	37
7.1. Accidents de travail	
7.2. Taux de fréquence et taux de gravité	
7.3. Together4Safety	
7.4. Projets Health & Safety 2023	

BETTER CUSTOMER	43
1. CHIFFRES CLÉS	44
2. BETTERNESS : OFFRIR LA MEILLEURE EXPÉRIENCE CLIENT	45
3. UNE OFFRE COMPLÈTE DE SERVICES FACILITAIRES	46
4. UNE STRATÉGIE À DIMENSION HUMAINE POUR IRIS INDUSTRY SOLUTIONS	47
5. L'INNOVATION, UNE VALEUR FORTE AU SEIN DE LA CULTURE D'ENTREPRISE	48

BETTER SOCIETY 57

- 1. RÉDUCTION DE L'IMPACT ÉNERGÉTIQUE ET CLIMATIQUE 58**
 - 1.1. Nos émissions de CO2
 - 1.2. Nos objectifs en matière de climat
 - 1.3. La compensation de nos émissions
 - 1.4. Notre flotte
 - 1.5. Notre consommation en eau et énergie
- 2. GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS 69**
- 3. SOLIDARITÉ @ IRIS 70**

BETTER ORGANIZATION 71

- 1. LE GROUPE IRIS EN UN CLIN D'ŒIL 72**
 - 1.1. Les organes du groupe Iris
 - 1.2. Les unités Business
 - 1.3. Les Shared Services
- 2. BONNE GOUVERNANCE 75**
 - 2.1. Conseil d'administration
 - 2.2. Executive Committee
- 3. NOTRE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ 79**
- 4. GESTION DES RISQUES 80**
 - 4.1. Matrice des risques
 - 4.2. Plan de continuité d'activité
 - 4.3. Contrôle interne
 - 4.4. Suivi
- 5. NOTRE CODE DE CONDUITE 83**
 - 5.1. Politique antifraude
 - 5.2. Signalement des irrégularités
- 6. CERTIFICATS 86**
- 7. POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE 87**
 - 7.1. Nos sous-traitants, un monitoring permanent
 - 7.2. Nos partenariats avec nos fournisseurs stratégiques

APPROCHE 90

- 1. OBLIGATIONS GÉNÉRALES 91**
- 2. ENVIRONNEMENT 95**
- 3. SOCIAL 97**
- 4. GOUVERNANCE 99**
- 5. PARTENARIATS 100**
 - 5.1. Associations industrielles
 - 5.2. Partenaires sociaux

MESSAGE DU CEO



En 1980, j'étais à l'école et notre professeure de géographie, une jeune femme d'une trentaine d'années, consacra un cours sur le phénomène de gaz à effet de serre. Le cours était extrêmement clair, je m'en souviens comme si c'était hier. Pour bon nombre d'élèves, l'explication du scénario de réchauffement climatique pouvait être alors perçue comme une « une théorie scientifique », qui n'était pas toujours prise au sérieux. Ce n'était pas le cas de notre professeure.

43 ans plus tard, son message exprimé avec force et conviction résonne encore en moi. Elle avait évoqué la perspective d'un vrai problème climatique pour l'humanité devant une classe de jeunes élèves.

Notre professeure avait fait son job, l'alerte était lancée.

Ai-je fait ma part du job ? Non, ou du moins, pas assez.

Certes Iris n'est pas restée inactive en matière de développement durable, nous avons bien lancé plusieurs initiatives dès 2006. De plus, notre stratégie Betterness comprend une multitude de plans d'actions au travers de ses 4 piliers (Better People, Better Customer, Better Organisation, Better Society) qui sont détaillés dans le rapport de durabilité 2022. Certes, nous sommes labellisés « CO2 Neutral Company » depuis 2022, nous avons l'ambition de réduire nos émissions de 46% à 2030, nous avons démarré l'électrification du parc automobile, ...

Mais cela ne suffit pas.

Iris devra être certifié B-CORP en 2025 et nous devons multiplier les initiatives d'inclusions sociales en vue de devenir l'Entreprise Citoyenne belge de référence. Car ne l'oublions pas, le People est un des piliers du développement durable.

CEO

Patrick Janssens van der Maelen

INTRO



1. A PROPOS D'IRIS

Iris est une entreprise familiale fondée en 1946, qui était alors active dans le secteur de la peinture industrielle. Elle est ensuite devenue l'une des sociétés belges les plus importantes sur le marché des services facilitaires et leader du marché en matière de peinture industrielle.

Notre ambition est de permettre à nos clients de se concentrer sur leur activité principale, en toute sérénité. C'est notre définition du BETTERNESS.

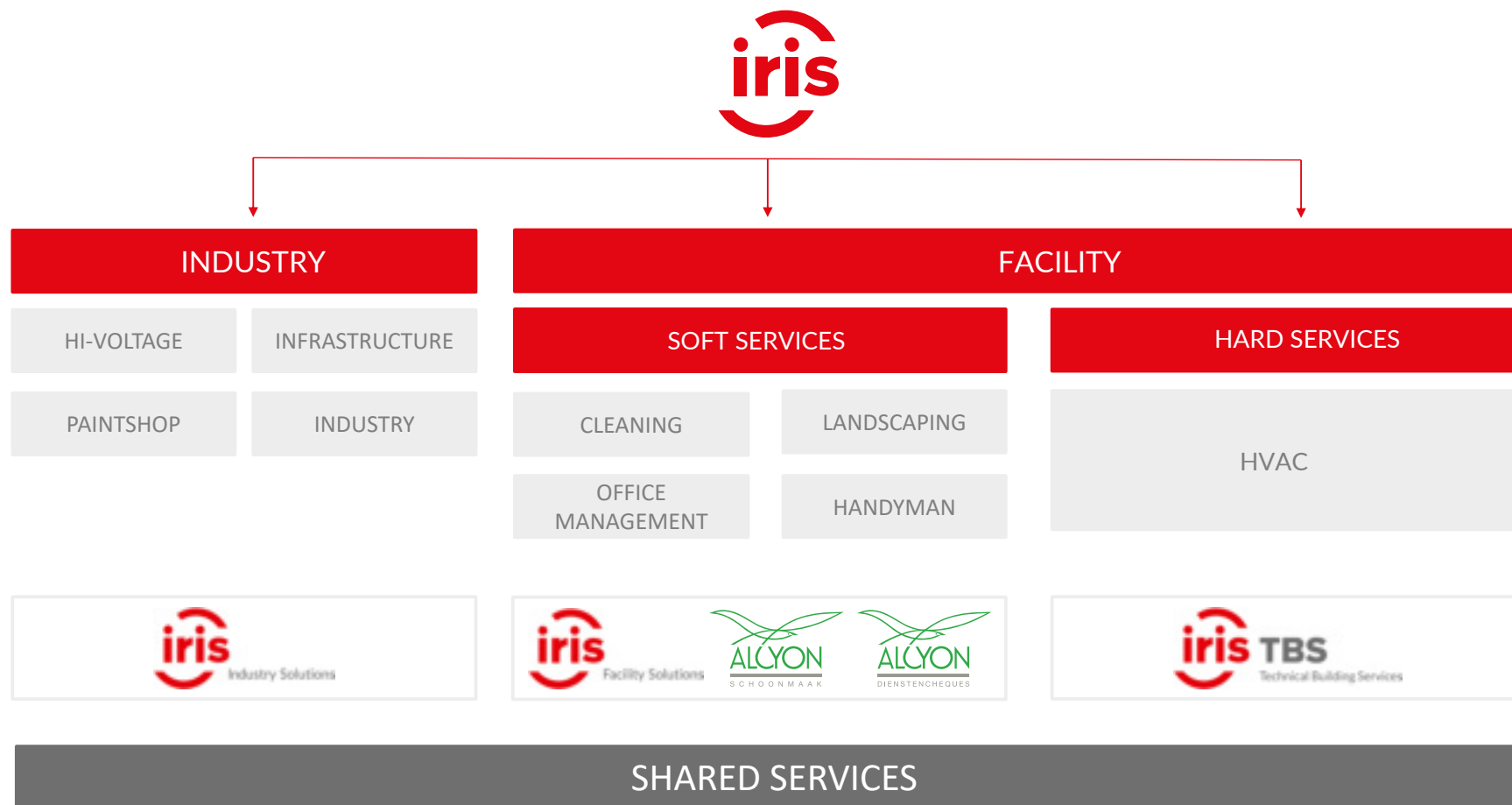


Pour le business **Industry**, Iris propose des solutions de traitements et de revêtements de surfaces, innovantes et écologiques : peinture anticorrosion et anti-feu, coatings et linings, peinture industrielle.



Pour le business **Facility**, Iris offre une large gamme de services facilitaires aux entreprises : nettoyage, office management, services Handyman, aménagement et entretien d'espaces verts et gestion technique des bâtiments (HVAC).

Iris aborde ces trois business par le biais de quatre Business Lines.



Nos Business Lines sont déployées depuis les bureaux régionaux situés à proximité des pôles d'activités économiques belges, afin de proposer notre expertise avec un maximum de flexibilité. Iris Industry Solutions est également active aux Pays-Bas, en France et au Luxembourg.



Iris Industry Solutions (IND) dispose des compétences techniques pour entretenir et protéger les installations techniques de ses clients contre la corrosion afin qu'elles résistent au temps. La planification rigoureuse des travaux et notre approche qualitative réduisent les coûts des temps d'arrêt des lignes de production. Les infrastructures de nos clients sont protégées contre la dégradation mécanique, chimique et naturelle. Ces travaux sont réalisés dans le respect strict des règles de sécurité et de protection de l'environnement. C'est notre approche Betterness, déclinée au marché industriel. Spécialisée dans son domaine, Iris Industry Solutions est un partenaire fiable pour les clients en quête de solutions techniques pour leurs revêtements industriels.



Iris Facility Solutions (IFS) propose des services facilitaires, en adoptant une approche sur-mesure : le nettoyage, l'office management, les services Handyman, l'aménagement et l'entretien d'espaces verts. Notre rôle consiste à offrir une tranquillité d'esprit (worry less) et du bien-être (well-being) de façon à ce que la productivité des clients reste optimale et qu'ils puissent se consacrer pleinement à leur cœur de métier. IFS entend être un partenaire fiable qui propose des solutions ciblées répondant aux besoins de nos clients. Nous fournissons des services aux segments clients "extra small" et "titres services" à travers nos entités Alcyon.



Iris Technical Building Services (TBS) fournit des solutions globales dans la gestion des infrastructures techniques : services de maintenance technique et d'installation (chauffage, ventilation, air conditionné et plomberie). Une installation correcte et un entretien préventif d'un système HVAC jouent un rôle important dans le bien-être sur le lieu de travail et réduisent les coûts d'exploitation.



Fusion d'entités juridiques - IRIS GREENCARE SRL devient IRIS FACILITY SOLUTIONS SA

Afin d'offrir aux clients d'Iris Facility Solutions un point de contact unique pour de multiples services, mais aussi pour des raisons opérationnelles et commerciales, l'activité d'Iris Greencare SRL a fusionné avec les activités facilitaires d'Iris Facility Solutions SA depuis le 1er janvier 2023.



NOTRE **VISION** D'ENTREPRISE

Notre vision reflète notre rêve d'avenir et de quelle manière nous souhaitons contribuer à la société.

**Your trusted partner in bringing betterness
to people's premises**

Iris entend être LA référence et LE partenaire fiable en matière de BETTERNESS.



TRUSTED PARTNER

Cela signifie être le partenaire privilégié et de confiance pour toutes nos parties prenantes, que ce soit nos clients, nos fournisseurs et même notre personnel.



BETTERNESS

En contribuant à la tranquillité d'esprit (worry less) et au bien-être (well-being) de nos clients et de nos propres collaborateurs, nous leur permettons d'accroître leur productivité. Telle est notre définition de l'excellence.



PEOPLE

Chez Iris, l'humain est au centre de nos activités et de notre stratégie. En développant des relations solides entre nos collaborateurs, nos clients et en améliorant la satisfaction au travail ainsi que la sécurité de nos collaborateurs, de nos clients et de nos partenaires, nous contribuons à créer du Betterness.



PEOPLE'S PREMISES

Cela trouve son origine dans notre identité d'entreprise : notre culture d'entreprise, mais aussi notre mission et nos métiers. Dans nos métiers, nous travaillons dans/sur des installations/infrastructures et comme notre culture d'entreprise est humaine, nous avons voulu la traduire en insistant sur le fait que ces infrastructures sont liées à des êtres humains.



NOTRE **MISSION** D'ENTREPRISE

Notre mission reflète notre raison d'être. Nous aménageons et nous entretenons le patrimoine immobilier et industriel de nos clients.

Developing & maintaining impeccable premises

Nous veillons à ce que les lieux de travail de nos clients soient impeccables, quel que soit l'environnement concerné. Qu'il s'agisse de bâtiments, d'espaces verts, d'infrastructures ou de sites de production, nous nous assurons que les installations de nos clients soient en parfait état. Les actifs immobiliers ou industriels, qui représentent le patrimoine de nos clients, doivent être impeccables, entretenus et performants.



NOS **VALEURS** D'ENTREPRISE



OWNERSHIP

Un engagement ferme et la prise de nos responsabilités

Nous disons ce que nous faisons et nous faisons ce que nous disons (avec nos partenaires internes et externes). Nous prenons nos responsabilités et notre engagement est ferme et durable. Montrer l'exemple et donner le meilleur de soi-même tout en gardant une orientation résultat, sont essentiels pour Iris.



INNOVATION

Innover et améliorer continuellement

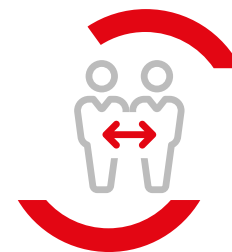
Nous valorisons la créativité, l'ouverture au changement et l'apport de nouvelles idées. L'amélioration continue, la prise en compte des nouvelles technologies et l'envie de progresser apporteront une valeur ajoutée chez nos clients et au sein d'Iris.



ENTREPRENEURSHIP

Entreprendre et se dépasser

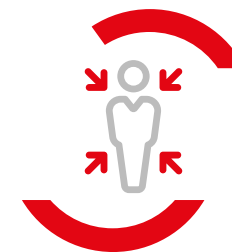
La mentalité "can do" est ancrée dans notre ADN. Nous voyons les opportunités là où les autres voient des problèmes. Nous n'hésitons pas à prendre des initiatives et nous adoptons une approche pragmatique à la fois en interne et vis-à-vis de nos clients.



PARTNERSHIP

Etre un vrai partenaire et collaborer

Nous croyons que la collaboration et l'entraide, aussi bien en interne qu'avec nos partenaires externes sont la base d'une entreprise. Des relations respectueuses, solides, loyales et constructives, un partage des connaissances, une communication transparente et une culture du feedback sont des éléments clés chez Iris.



CUSTOMER CENTRICITY

Apporter des solutions et de la satisfaction

Grâce à une écoute active et à la prise en compte des besoins et des préoccupations de nos clients internes et externes, nous leur apportons des solutions à valeur ajoutée, ce qui contribue à accroître leur satisfaction.

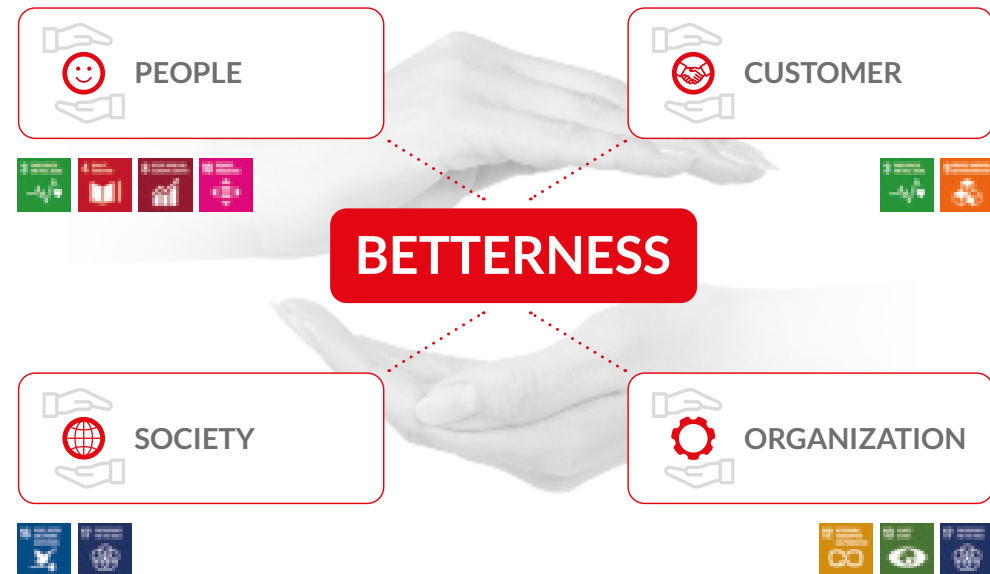
2. RSE & BETTERNESS

En tant qu'entreprise, Iris doit continuellement faire face à de nouveaux défis d'ordre tant environnemental (offre de services écologiques, économies d'énergie, gestion des déchets, choix de transport) que sociétal (bien-être de nos clients et collaborateurs, développement de compétences, rétention, inclusion). Chez Iris, nous abordons consciemment ces dilemmes sociaux et environnementaux. Nous proposons des solutions et des services à nos clients en vue de leur offrir tranquillité d'esprit et bien-être afin que leur productivité soit optimale.

Bringing Betterness to people's premises

Pour construire un avenir durable, nous devons aller au-delà d'une simple réduction de notre propre impact. C'est pourquoi nous apportons des changements à chaque étape de notre chaîne de valeur. Le développement durable se vit au travers des quatre axes du Betterness.

Create different types of **positive experiences**



Le concept Betterness est bien plus qu'un slogan chez Iris. En tant qu'acteur facilitaire et industriel, Iris souhaite contribuer efficacement à la création d'un environnement durable pour tout un chacun, non seulement en garantissant un environnement de travail physique agréable, mais aussi en permettant de bonnes relations professionnelles dans un contexte serein.

3. DECLARATION DE POLITIQUE



ENGAGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le développement durable se caractérise par les 4 axes du Betterness (People, Customer, Society et Organization), combinés à notre engagement à contribuer activement aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies (SDG - Sustainable Development Goals).



Le Comité Exécutif s'engage à :

PEOPLE - BIEN-ÊTRE

- assurer un environnement respectueux sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, la race, la religion, la nationalité ou toute autre distinction, et promouvoir la diversité comme source d'enrichissement mutuel
- encourager le développement et l'implication de chaque collaborateur par la formation continue
- respecter les droits de l'homme
- créer et entretenir une culture de la sécurité, avec une gestion active des risques, afin que chacun puisse travailler dans des conditions optimales et rentrer chez lui sain et sauf après chaque journée de travail

CUSTOMER - QUALITE

- faire tout notre possible pour décharger nos clients et répondre à leurs demandes explicites et implicites
- contribuer au bien-être et à la satisfaction du personnel et des visiteurs de nos clients
- rechercher l'excellence opérationnelle

SOCIETY - ENVIRONNEMENT

- développer et promouvoir notre gamme de services durables et respectueuse de l'environnement
- protéger l'environnement et réduire notre empreinte carbone, entre autres via :
 - l'achat d'électricité verte et la production d'énergie renouvelable
 - la réduction des émissions de CO₂ grâce à l'électrification de notre flotte de véhicules
 - l'utilisation et la valorisation des produits de nettoyage biodégradables et des peintures à base d'eau
 - la contribution à une économie circulaire (par exemple : prévention des déchets à la source, tri minutieux des déchets)
 - l'utilisation des techniques de désherbage écologiques pour les activités Landscaping

ORGANIZATION

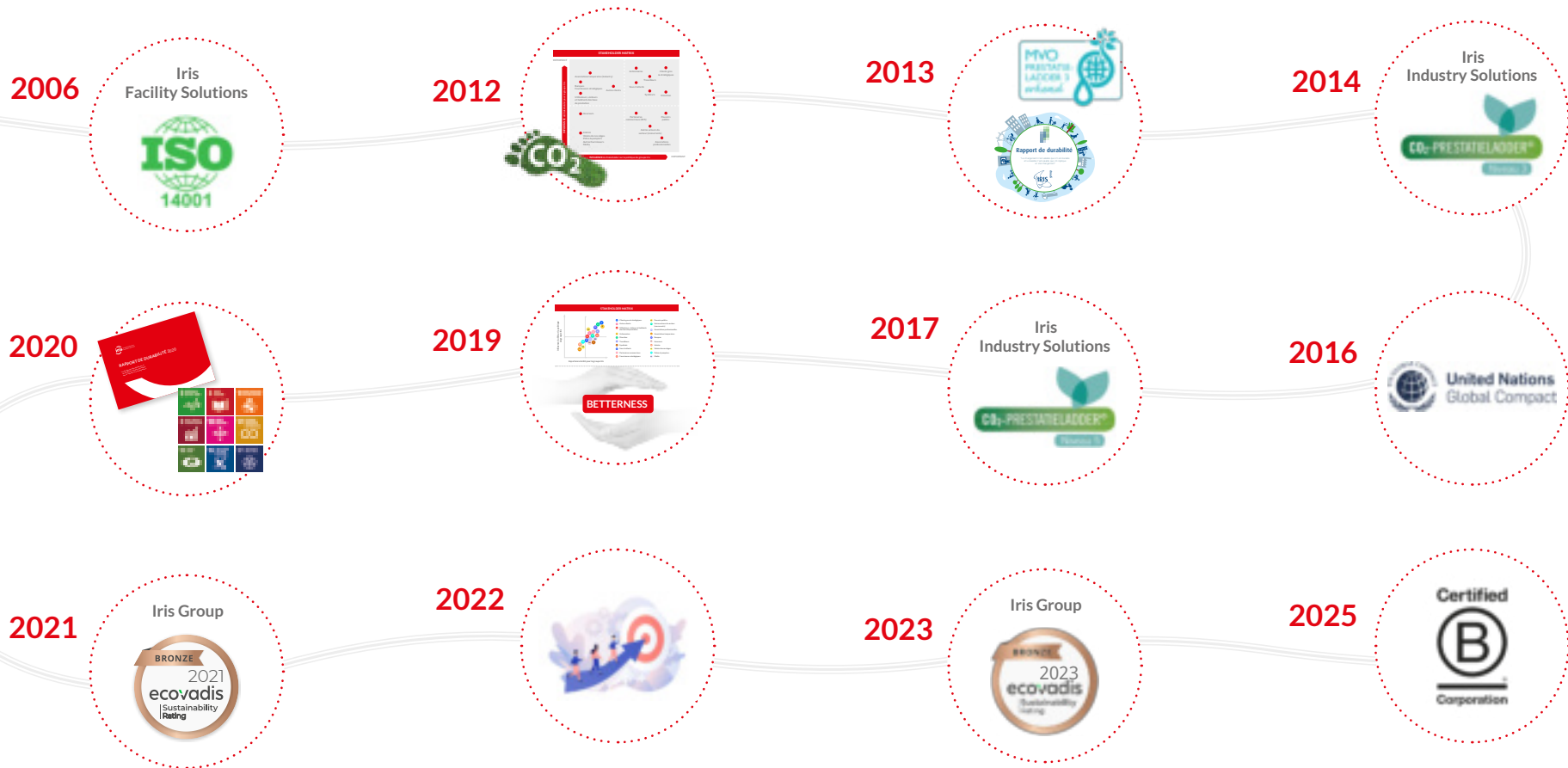
- donner le bon exemple selon le code de conduite
- améliorer en permanence notre fonctionnement interne par des audits internes et externes
- respecter toutes les obligations de conformité (y compris la législation et les règlements, les normes de qualité.)
- garantir une bonne gestion opérationnelle en accord avec une gestion active des risques
- formuler des objectifs annuels, mesurer et évaluer en permanence les performances (cf. rapport de durabilité)
- maintenir un dialogue permanent avec les parties prenantes internes et externes
- entretenir des relations équitables, éthiques et durables avec tous nos partenaires (y compris les fournisseurs et les sous-traitants)
- mettre à disposition les ressources nécessaires pour la réalisation de cet engagement

L'image d'Iris et ses services de qualité sont le résultat des efforts quotidiens de chacun. Nous attendons de chaque collaborateur qu'il respecte et soutienne activement cet engagement.

Patrick JANSSENS van der MAELEN, CEO et le Comité Exécutif

GRP-CSR-FR - 17/06/2022

4. HISTORIQUE DE NOS EFFORTS EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DURABLE



2006



Iris Facility Solutions obtient - en tant que première entreprise de nettoyage et d'entretien en Belgique - la certification environnementale **ISO 14001** en guise de reconnaissance pour nos efforts en matière d'environnement.

2012-2013

L'**échelle de performance RSE** est une norme de certification basée sur les lignes directrices internationales pour la responsabilité sociétale des entreprises (ISO 26000), la gestion des parties prenantes (AA1000) et les indicateurs et rapports (GRI). Depuis 2012, cette norme constitue la base de notre système de gestion RSE, qui permet de mesurer et d'améliorer nos performances sur 31 thèmes et l'implication des parties prenantes. C'est en 2019 que nous avons atteint le niveau 3 de l'échelle de performance RSE pour la dernière fois. Nous évaluons maintenant notre stratégie en matière de RSE sur la base d'**Ecovadis**.

Iris publie son **premier rapport de durabilité** afin de démontrer son engagement en faveur de l'amélioration continue et d'une communication honnête et transparente. Les éditions récentes peuvent être téléchargées sur www.iris.be/fr/rse/rse-betterness



2014-2017



En 2014, Iris Industry Solutions a atteint pour la première fois le niveau 3 de l'**échelle de performance CO2**. Depuis 2017, nous avons atteint le plus haut niveau de certification, le niveau 5. Cela garantit que nous ne nous occupons pas seulement des émissions de CO2 de notre propre organisation (et de tous ses projets), mais que nous participons également à des initiatives visant à réduire les émissions de CO2 dans la chaîne et le secteur.

2016



Iris a conclu le **Global Compact des Nations unies**, une initiative internationale qui rassemble près de 13.000 entreprises, organisations, agences des Nations unies, acteurs du monde du travail et de la société civile, autour de dix principes universellement reconnus. Ces principes sont relatifs aux droits de l'homme, à l'environnement, aux normes internationales du travail et à la lutte contre la corruption. Afin d'améliorer en permanence sa responsabilité sociale, le groupe Iris s'est engagé à intégrer les dix principes dans sa stratégie, sa culture organisationnelle et ses activités.



Afin de mieux comprendre les points forts et les possibilités d'amélioration, ainsi que de nous comparer à nos homologues du secteur, nous évaluons également depuis 2021 notre stratégie de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) en utilisant le système d'évaluation d'**Ecovadis**.

2019



Iris lance la stratégie **Betterness**. Betterness signifie créer des expériences de travail positives et établir des relations solides entre les travailleurs et l'entreprise, ainsi qu'améliorer la satisfaction au travail et le bien-être général, tout en s'engageant pour la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

2020



Iris soutient les **Objectifs de Développement Durable (ODD)** érigés par l'ONU. Ils ont pour objectif d'éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes et dans tous les pays, de protéger la planète et de garantir la prospérité pour tous. Nous nous engageons sur différents objectifs en particulier : la santé et le bien-être (ODD3), la qualité de l'éducation (ODD4), l'accès à des emplois décents (ODD8), l'industrie, l'innovation et l'infrastructure (ODD9), réduire les inégalités (ODD10), consommation et production durables (ODD12), la lutte contre les changements climatiques (ODD13), le renforcement des institutions responsables et efficaces (ODD16) et des partenariats solides (ODD17).

2021

Dans le cadre de la révision de la stratégie RSE et de l'actualisation des **priorités RSE**, une session de brainstorming interne a été organisée en août 2021 avec l'Executive Committee autour des questions clés :

- Quelle est la valeur ajoutée d'Iris ? Où Iris fait-elle la différence pour ses propres activités, le personnel, la société, l'environnement et le client ?
- Pour quelles tendances/défis (sociaux) Iris souhaite-t-elle proposer une solution ?

Cette réflexion nous a permis d'établir une longue liste de sujets pertinents, qui a été vérifiée par rapport à la matrice d'indicateurs de matérialité de la RSE, comme établie pour l'échelle de performance RSE, aux tendances récentes en matière de RSE et aux engagements des pairs.



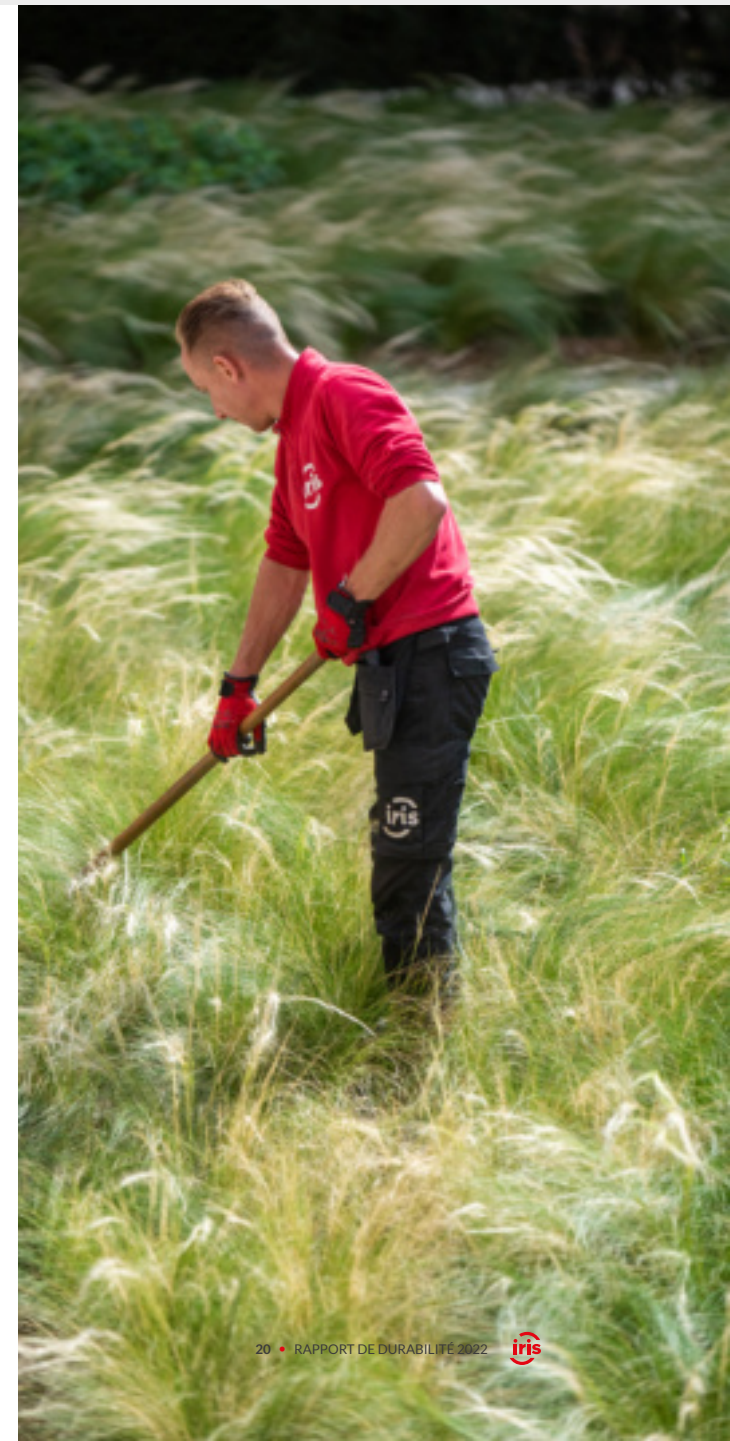
2021-2023

En 2021, il a été décidé de remplacer l'échelle de performance RSE à titre de certification par **Ecovadis** conformément aux demandes croissantes des clients. Fin 2022, nous avons atteint un score de 56 sur 100. Il s'agit non seulement d'une amélioration par rapport à notre précédente note globale (52 sur 100), mais cela nous a également valu une **médaillon de bronze** !

2022

En tant qu'entreprise, Iris est constamment confrontée à de nouveaux défis, à la fois environnementaux et sociétaux. C'est pourquoi nous soumettons notre stratégie de développement durable à l'épreuve, notamment à travers les moyens suivants :

- Dialogue avec les parties prenantes et partage des connaissances avec les fournisseurs, les clients et les autres partenaires de collaboration
- Partenariats ([cf. partenariats](#))
- Certification et recherche de l'amélioration continue ([cf. certificats](#))
- Dialogue avec la prochaine génération, par le biais d'évaluations critiques d'étudiants en gestion de l'environnement et de la prévention et en Master of Science économie d'entreprise internationale et gestion d'entreprise.





IRIS ET LA CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE (CSRD)

Iris utilise un reporting détaillé pour permettre aux parties prenantes de comprendre les principaux impacts économiques, environnementaux et sociaux de l'entreprise et ses contributions au développement durable. Depuis 2020, la pratique des rapports de durabilité chez Iris est guidée par la GRI (Global Reporting Initiative).

Le 21 avril 2021, la Commission européenne a adopté une proposition de directive Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Ce nouveau règlement, qui sera mis en œuvre progressivement à partir de 2024, élargit radicalement l'obligation d'établir des rapports sur le développement durable afin d'accroître la transparence des progrès réalisés par les entreprises en matière de développement durable. L'objectif général est d'exploiter le potentiel et de faire de l'Europe un précurseur dans la transition vers un système économique et financier complètement durable et inclusif, conformément au « Green Deal » européen et aux objectifs de développement durable des Nations unies.

Iris a choisi d'entamer la transition dès maintenant dans le cadre de son engagement fondamental en faveur de la transparence et de la durabilité. L'ouverture et la clarté totales en 2026, ainsi que la vérification obligatoire des informations communiquées sur le développement durable, amélioreront la fiabilité des données. Cela renforcera nos initiatives en matière de durabilité en exigeant des actions concrètes.

BEST YOUNG FINANCE TEAM POUR LE CFO DE DEMAIN

La Best Young Finance Team rassemble de jeunes professionnels de la finance ambitieux et les plonge dans le monde du CFO. Les participants acquièrent de sérieuses connaissances des défis et responsabilités de la fonction financière via des cas réels d'entreprises. Iris y travaille aussi activement.

Notre CFO, Sandra de Kerckhove, a mis les participants au défi en leur demandant de trouver une solution à un problème actuel auquel sont confrontés les CFO.



Sous l'influence de la CSRD, nous nous dirigeons progressivement vers l'établissement de rapports sur la durabilité, avec un ensemble d'informations obligatoires et structurées. Quels sont les défis à relever par les responsables financiers et leurs équipes afin de répondre aux attentes de cette évolution et de cette nouvelle directive ? Quel sera l'impact sur les processus, les rapports, les compétences, les profils et la stratégie commerciale ?



Sandra de Kerckhove
CFO Iris Group



BETTER PEOPLE



1. OBJECTIF COLLECTIF DU GROUPE 2022

Retenir et attirer les talents est lié au succès d'Iris en sa qualité d'organisation. Il est dès lors essentiel de se concentrer consciemment sur le volet PEOPLE dans les objectifs stratégiques de 2022 à 2025.

L'expérience du personnel doit être inédite afin d'attirer et de retenir les talents chez Iris. Quel feedback donnons-nous à nos équipes ? Quelle attention portons-nous au développement de notre personnel ?

Pour répondre à ces questions, un nouvel outil de suivi de nos collaborateurs, MyFollowUp, soutenu par MyTalent, a été lancé en avril 2020. Ce nouvel outil est essentiel pour améliorer notre culture de feedback, contribuer à notre développement individuel et, enfin, accroître l'implication (ownership) de nos objectifs individuels. Sans oublier les entretiens « MyCheck-In » et « MyDevelopment Check-in », qui nous permettent de connaître les besoins en formation et d'anticiper d'éventuelles mobilités internes.

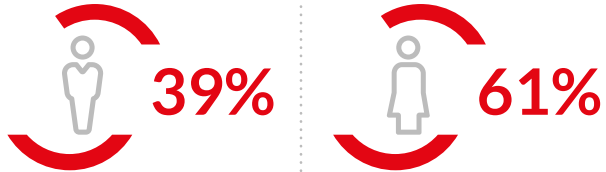
C'est pourquoi Iris a décidé de fixer le déploiement et l'utilisation de MyTalent comme objectif collectif pour 2022.

Résultat 100 % atteint !



2. CHEZ IRIS LES COLLABORATEURS SONT AU CENTRE DE L'ATTENTION

HOMMES-FEMMES • 2022 (Groupe Iris)



HOMMES-FEMMES • 2022 (par entité juridique)

AD		1%		99%
AY		35%		65%
IFS		33%		67%
IGC		97%		3%
I GR		45%		55%
IND		97%		3%

Légende des entités juridiques :

AD = Alcyon Dienstcheques BV
 AY = Alcyon BV
 IFS = Iris Facility Solutions SA
 IGC = Iris Greencare SRL
 IGR = Iris Group SA
 IND = Iris Industry Solutions SA



ENGAGEMENT

Obtenir la certification Great place to work et/ou Top Employer Belgium d'ici 2025.



3. UN LIEU DE TRAVAIL INSPIRANT ET ENRICHISSANT

COLLABORATEURS • 2022 (par entité juridique)

AD	76
AY	96
IFS	2.724
IGC	34
IGR	49
IND	346
TBS	14
TOTAL	3.339

EQUIVALENT TEMPS PLEIN • 2022 (par entité juridique)

AD	55
AY	69
IFS	1.715
IGC	32
IGR	47
IND	264
TBS	14
TOTAL	2.196

RETENTION PERSONNEL • 2022 (Groupe Iris) (ouvriers & employés)



Légende des entités juridiques :

- AD = Alcyon Dienstcheques BV
- AY = Alcyon BV
- IFS = Iris Facility Solutions SA
- IGC = Iris Greencare SRL
- IGR = Iris Group SA
- IND = Iris Industry Solutions SA
- TBS = Technical Building Services SA



Chez Iris, nous voulons que l'expérience de travail des collaborateurs soit positive et inspirante, car :

- Le Betterness vécu chez les clients n'est rendu possible que s'il est vécu et transmis par notre propre personnel
- Le Betterness de nos collaborateurs est un axe de rétention et d'acquisition de talents

Notre Human Capital Strategy est construite autour de l'expérience collaborateur, et ce, à tous les stades de la vie professionnelle de nos collaborateurs.

- La procédure d'engagement
- Formation intensive pour les nouveaux travailleurs, y compris des visites pratiques sur chantier
- Formation pour ouvriers et employés
- Les programmes « Live my Life » veillent à ce que la réalité de chacun soit comprise
- Accompagnement de carrière et gestion des talents

Créer une expérience de travail positive à toutes les étapes de la carrière d'un collaborateur peut au premier abord paraître simple. C'est en réalité un grand défi dans un environnement professionnel tel que celui d'Iris :

- Nous disposons de catégories de personnel très **différentes** : des ouvriers non qualifiés, des ouvriers qualifiés et des employés. Tous ces collègues possèdent des niveaux de formation divers et variés.
- Nous sommes actifs dans différents secteurs d'activités qui ont chacun leurs propres qualifications, règles, besoins, mais aussi principalement dans des **métiers très physiques** qui, sur la durée ou à un certain âge, deviennent parfois très lourds.
- La diversité socio-culturelle est très riche avec **environ 57 nationalités** représentées chez Iris. De nombreuses langues et cultures doivent pouvoir travailler ensemble et comprendre les informations de sécurité, de l'entreprise, etc.
- La majorité de nos collaborateurs travaillent sur **des chantiers ou sur les sites de nos clients**. Créer une culture d'appartenance représente dès lors un véritable défi.
- La **fracture numérique** est une réalité chez certains de nos collaborateurs. Nous devons en tenir compte à différents niveaux en veillant par exemple à assurer une bonne communication interne ou en utilisant des outils spécifiques.



Le point positif de notre organisation est que nous formons vraiment une équipe soudée, dont tous les maillons travaillent ensemble pour atteindre le même objectif. Parce que l'on accorde sa confiance à chaque collègue pour son poste. Chaque travailleur est un expert dans son domaine et a la liberté de travailler en toute indépendance. C'est en donnant à notre personnel formé un tel pouvoir de décision que nous parvenons à former une équipe aussi positive. L'implication et la motivation à aller de l'avant sont ainsi présentes à tous les niveaux. L'ambiance de travail est unique.

.....
Jeroen Nevelsteen
 Business Director Iris Industry Solutions



Il y a un an, j'ai rejoint le groupe Iris en tant que coordinatrice Payroll pour les secteurs Industry et Landscaping. Ce fut un véritable défi, car je n'avais aucune expérience en matière de payroll pour les ouvriers, et encore moins en matière de traitement « interne » des salaires. J'ai été très bien prise en charge, guidée et formée, à la fois par mes collègues directs au sein de l'équipe Payroll, que par des collègues d'autres départements. Aujourd'hui encore, je me sens très bien chez Iris et je suis très heureuse d'avoir franchi le pas l'année dernière.

.....
Lien Vanhamme
 Payroll Coordinator Iris Group



J'ai commencé à travailler chez Iris en 2008 en tant qu'Operations Administrator dans le cadre du contrat avec la Commission européenne. J'ai beaucoup appris grâce aux formations qu'Iris et mes collègues m'ont proposées. Depuis lors, j'ai davantage confiance en moi et en mes points forts. Comme j'étais prête à relever un nouveau défi professionnel, Iris m'a donné l'occasion de me concentrer sur un domaine différent, à savoir la prévention et la sécurité. Mise à part ma formation aux premiers secours chez Iris, ce domaine m'était totalement inconnu. Grâce à Iris qui m'a formée et à mes collègues qui m'ont soutenue et écoutée, l'intégration dans l'équipe a été parfaite et je me sens vraiment à l'aise.

.....
Simeon Stephanie
 Health & Safety Coordinator Iris Group



Lorsque j'ai commencé ma mission chez Iris en juillet 2021, je ne savais pas vraiment à quoi m'attendre. Bien que les premiers moments aient été difficiles, l'équipe HuCa s'est efforcée de m'accueillir, de me laisser le temps de trouver mes marques, de comprendre l'entreprise, de savoir qui fait quoi, etc. Un bon soutien et un suivi régulier par la suite m'ont permis de développer progressivement mes compétences, d'être actif dans différents projets et enfin d'élargir mes horizons. Dans les moments plus difficiles, j'ai pu me sentir utile en aidant l'équipe HuCa, ce qui est gratifiant. Aujourd'hui, je suis très reconnaissant de tout ce qu'Iris et l'équipe HuCa m'ont apporté au cours de ces deux dernières années. Par rapport aux autres entreprises pour lesquelles j'ai travaillé, Iris est définitivement une entreprise différente. La diversité des profils et des activités, ainsi que l'importance accordée au bien-être, sont de véritables facteurs de différenciation, tant pour les clients que pour les travailleurs. Selon moi, cela leur permet de faire partie d'un projet commun et durable.

.....
Amaury De Meester
 Human Capital Consultant Iris Group



SE SENTIR BIEN DANS SA PEAU

Que ce soit au travail ou à la maison, des moments ou des situations difficiles peuvent survenir.

Iris offre la possibilité de recevoir de différentes sortes un soutien. Nos collaborateurs peuvent ainsi toujours s'adresser à leur supérieur, au département Human Capital ou Health & Safety. Le service psychosocial de Securex ou Pulso peut également apporter son aide, en fonction de la nature des problèmes, qu'ils soient d'ordre professionnel ou privé.

Pulso apporte son soutien lors d'une période difficile à la maison. Pensez à un divorce,

des problèmes financiers, un décès... Pulso propose un soutien psychosocial en cas de stress, de conflits, de problèmes avec le partenaire, de parentalité, de deuil, de dépression, de consommation d'alcool ou d'autres problèmes similaires qui affectent votre bien-être à la maison. Mais ce service peut également apporter son aide pour des questions juridiques ou des conseils pendant une période financièrement difficile. L'année dernière, 40 collaborateurs ont fait appel aux services de Pulso. Cela se fait en toute discrétion et de façon tout à fait anonyme.

“ Proposer un Employee Assistance Program (EAP) aux travailleurs est un atout important pour un employeur ! C'est également le point de vue du groupe Iris. Iris travaille avec de nombreuses nationalités, une grande variété de professions et dans tout le pays. Le défi consistait dès lors à approcher les différents groupes cibles de la manière la plus efficace possible. Un programme sur mesure a alors été élaboré grâce à une collaboration entre Iris et Pulso. Nous sommes fiers de notre collaboration avec Iris et espérons réaliser d'autres projets à leurs côtés.



Les célébrations des jubilaires sont des occasions spéciales et joyeuses pour célébrer les employés qui ont consacré 25, 30, 35 ou 40 ans de leur vie à une carrière chez Iris. A cette occasion, Iris invite également les préretraités et les retraités. C'est une façon de reconnaître leur dévouement, leur loyauté et leur précieuse contribution à l'entreprise.





4. CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL

Pour nous, la communication et le dialogue avec nos travailleurs revêtent une importance capitale. C'est pourquoi nous avons mis en place plusieurs canaux pour le feedback :

- La concertation sociale est un dialogue ouvert qui est perçu comme quelque chose de positif par toutes les parties
- Enquêtes parmi les travailleurs
- Visites annuelles du CEO et des membres de l'Executive Committee à tous les bureaux et Iris Way Program (avec un panel de discussion intégré depuis 2020)
- Le processus de gestion des talents MyFollowUp où un feed-back régulier est demandé aux travailleurs
- MyDevelopment check-in, des entretiens individuels avec les employés et les ouvriers plus qualifiés pour savoir comment ils se sentent au travail
- Check-up calls, au cours desquels des collègues du département Human Capital contactent les travailleurs pour savoir comment ils se sentent
- Entretien de sortie

L'ENQUÊTE DE SATISFACTION CONFIRME QUE LE BIEN-ÊTRE, LA RECONNAISSANCE ET LES POSSIBILITÉS DE DÉVELOPPEMENT SONT LES PRINCIPAUX POINTS D'ATTENTION

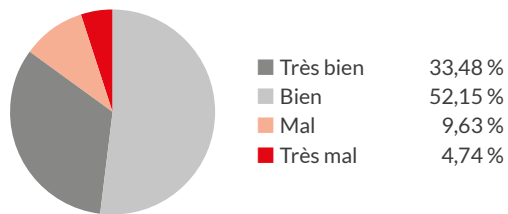
En 2022, nous avons à nouveau lancé notre enquête de satisfaction des collaborateurs.

Détails de l'enquête : • Envoyée en 5 langues : français, néerlandais, anglais, arabe et turc
• 678 réponses (par rapport à 1 149 en 2019)

Présentation des résultats :

Comment vous sentez-vous chez Iris ?

En général, nos collaborateurs se sentent bien chez Iris.
85 % des personnes interrogées se sentent bien ou très bien.



Aimez-vous aller travailler ?

Le plaisir d'aller au travail est une garantie nécessaire pour la rétention des travailleurs et donc la continuité au sein de l'entreprise.
85 % des personnes interrogées déclarent aimer venir travailler.



Facteurs et degrés de satisfaction

Afin de tenir notre promesse *Bettersness for our People*, nous devons comprendre pourquoi nos collaborateurs se sentent impliqués dans l'organisation, ce qui les satisfait et dans quelle mesure.



Les six facteurs ayant la plus grande influence sur le niveau de satisfaction sont, par ordre d'importance :

	Satisfaction
• La relation avec le N+1	81,74 %
• Le paiement correct et ponctuel des salaires	88,36 %
• La relation avec les collègues	89,25 %
• L'environnement de travail	88,64 %
• La reconnaissance du travail accompli	71,84 %
• Le matériel	79,97 %

D'autres facteurs de satisfaction comptent, car les résultats obtenus :

Sont soit moins bons :

	Satisfaction
• Le bien-être au travail	72,61 %
• La confiance dans les décisions du management	80,83 %
• Les possibilités de développement au sein de l'entreprise	69,88 %
• Les informations reçues sur le groupe (quantité et qualité)	77,82 %

Sont soit très bons :

	Satisfaction
• Le respect pour la diversité	90,04 %
• L'autonomie autorisée	91,08 %

Les points forts et les points à améliorer en 2022 sont les mêmes qu'en 2019. Selon le feed-back reçu, le bien-être, la reconnaissance et les possibilités de développement restent les principaux points d'attention dans l'entreprise.

Les résultats de cette enquête ont débouché sur un objectif d'équipe pour l'Executive Committee, à savoir donner la priorité aux facteurs les moins bien notés et améliorer le bien-être général des collaborateurs.





5. DIVERSITÉ, INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

La diversité et l'inclusion font partie de l'ADN d'Iris et nous en sommes fiers.

Ceci implique que :

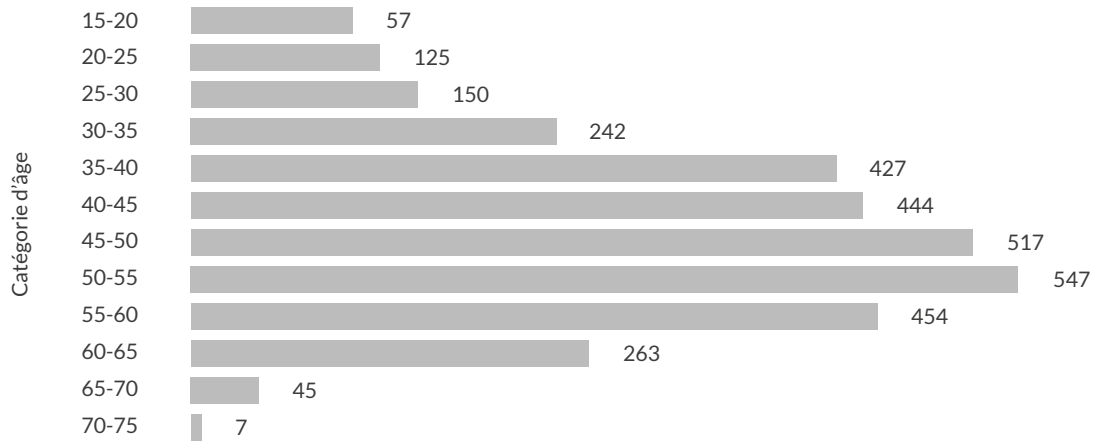
- Nous sélectionnons nos talents sur la base de l'adéquation à nos valeurs/notre culture d'entreprise, aux compétences et sur base du potentiel.
- Nous insistons sur l'importance du maintien de cette diversité dès l'entrée en service.
- Tous nos collaborateurs reçoivent les mêmes opportunités de formation et de carrière.
- Les salaires sont basés sur les barèmes ou sur l'expérience et le talent.
- Nous sensibilisons nos clients sur l'importance de la diversité et l'inclusion dans nos métiers.

ENGAGEMENT

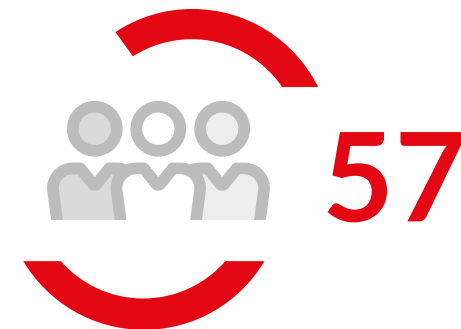
- *Maintenir la diversité de nos collaborateurs (principalement au niveau de l'origine et du genre) et augmenter l'égalité des genres dans le leadership.*
- *Organiser des formations multiculturelles pour créer une culture de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances.*
- *Déployer des programmes récurrents et structurels d'insertion destinés aux populations vulnérables (jeunes, réfugiés) en créant des programmes de formation spécifiques.*



PYRAMIDE DES ÂGES - 2022 (Groupe Iris)



NATIONALITÉS - 2022 (Groupe Iris)



6. FORMATION

Le milieu socioculturel et le niveau d'éducation ne sont pas des critères déterminants pour nous. Notre métier ne s'apprend pas à l'école, mais sur le terrain. C'est pourquoi nous investissons dans des formations internes. Nous donnons volontiers le temps d'apprendre et d'obtenir des certificats à nos travailleurs. Toute personne désireuse de s'engager dans une telle formation est donc la bienvenue.

Nous offrons également des opportunités de carrière et de développement à des personnes en rupture avec le marché du travail. Il y a cinq ans, Iris Industry Solutions a par exemple embauché quelques réfugiés sans aucune expérience professionnelle - qui sont heureux encore aujourd'hui de travailler chez nous.



MyTalent

MyTalent est notre solution digitale de gestion de nos talents. En effet, la gestion du développement de nos collaborateurs est cruciale. Des modules récemment ajoutés sont notamment le Code de Conduite et de nouveaux certificats à obtenir.

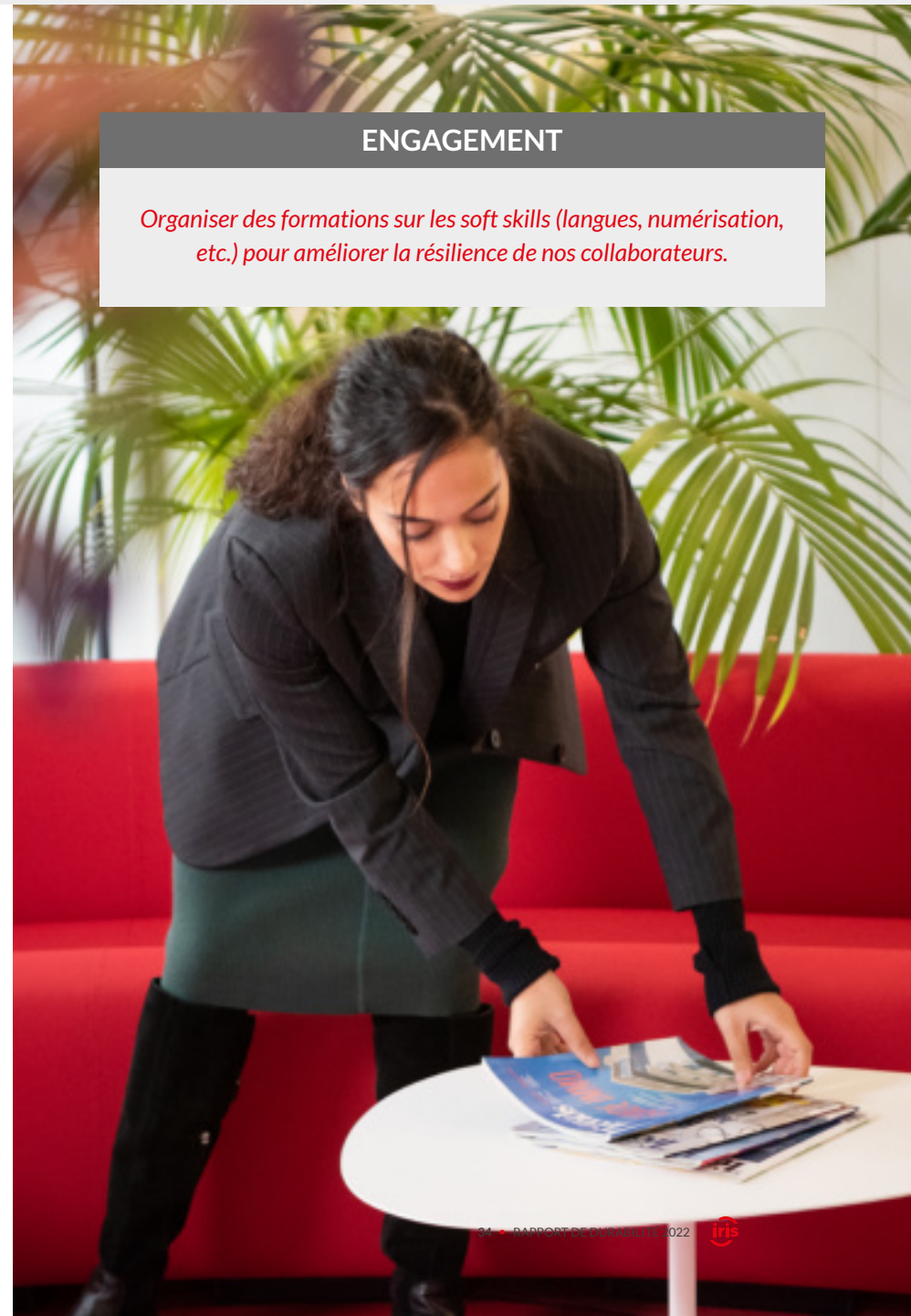


MyFollowUp

MyFollowUp, notre processus de suivi des collaborateurs, est intégré dans MyTalent. Ce module est consacré au bien-être, au développement personnel, mais également à la qualité de la relation avec le responsable. Le but étant de mettre nos collaborateurs au centre, de faire en sorte qu'ils puissent prendre leur carrière en main et de permettre à l'aspect relationnel de se développer. Ce qui a déjà donné lieu à plusieurs cas de mobilités internes.

ENGAGEMENT

Organiser des formations sur les soft skills (langues, numérisation, etc.) pour améliorer la résilience de nos collaborateurs.



Nous avons récemment aussi accordé de l'attention à :

- L'intégration de formations **soft skills** dans MyTalent.
- La poursuite de notre **formation Leadership Program** combinant formation théorique et pratique avec des sessions de coaching et des entretiens.
- 22 **coachings** pour employés et ouvriers en chef sont en cours.
- Le développement d'une nouvelle offre de **formations pour les ouvriers notamment dans le domaine des langues et de la numérisation**.
- L'extension des formations en nettoyage avec Landscaping, permettant à nos collaborateurs d'acquérir une nouvelle compétence.
- Une formation intensive des collègues Industry, ce qui représente plus de 700 sessions de formation.



La formation et le soutien sont essentiels chez Iris. Du premier agent de nettoyage, j'ai évolué vers le poste d'Operations Project Coordinator (OPC). Les formations générales se sont ensuite concentrées plus spécifiquement sur le nettoyage, mais aussi sur la gestion de personnes, la résolution de situations conflictuelles, etc. Il existe également diverses formations externes organisées par Iris en concertation avec les fournisseurs. En tant qu'OPC, j'ai toujours été bien soutenu par mon Operational Project Manager de l'époque. J'ai participé à des réunions importantes avec des clients, ce qui a été très instructif. Lorsque l'on m'a demandé d'évoluer pour devenir Operations Project Leader, je me suis dès lors senti prêt à sauter le pas. La prise de conscience que je n'étais pas seul et que je pouvais continuer à compter sur son soutien a également été particulièrement rassurante. D'après mon expérience, Iris et toutes les personnes impliquées ont toujours fait l'effort de me former et de me guider tout au long de mon parcours, ce dont je suis également très reconnaissant !

.....
Jozef Verijke

Operations Project Leader Iris Facility Solutions



Iris m'a aidée à me redécouvrir. Avec mon coach, j'ai mieux compris les talents que j'avais déjà développés, ainsi que mon « potentiel naturel ». Tout cela m'a permis de m'orienter, mais aussi de faire en sorte que mes talents répondent aux besoins de l'entreprise. Début 2022, nous avons décidé ensemble de franchir le pas. J'allais échanger mon environnement « familial » et le poste d'Operations Manager pour un nouveau défi en tant que Business Partner du département HuCa. Mon plan d'accueil et de développement personnel était initié. Un parcours d'un an rempli de transfert, de formation et d'auto-apprentissage. Avec des objectifs et des attentes clairs en termes de connaissances et de compétences. Une façon de découvrir la fonction, le nouveau lieu de travail, les méthodes, les processus, mais surtout les nouveaux collègues.

.....
Mieke De Vidts

Human Capital Business Partner Iris Group



Formation approfondie sur les techniques de nettoyage

Nous visons à ce que chaque travailleur reçoive une formation de base sur les techniques de nettoyage. Depuis 2021, ces formations sont organisées dans la région du collaborateur. Les collaborateurs qui terminent la formation avec succès et passent les tests théoriques et pratiques reçoivent un certificat.

En plus de la formation de base, il existe des formations spécifiques pour un certain secteur ou pour des tâches précises. Lors du démarrage d'un nouveau site, le formateur interne se rend d'abord sur place pour évaluer la situation et rédiger des instructions pour l'utilisation et le stockage de certains produits. Elle est suivie d'une formation sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques du client.

Nous sensibilisons nos collaborateurs à l'utilisation de méthodes de travail efficaces et leur apprenons à adopter un comportement respectueux de l'environnement :

- À l'embauche, chaque travailleur reçoit le lien numérique (code QR) pour avoir accès aux documents d'Iris : le règlement de travail, les fiches produits et les vidéos de formation.
- Avec la fiche de paie, le collaborateur reçoit régulièrement un Safety Clip/ Toolbox sur les risques et les instructions de travail. Les sujets sont visuels pour aider à mieux les comprendre. Les clips de sécurité nécessaires sont préparés par Health & Safety. Des sujets de durabilité sont également abordés.
- Des Techno Clip sont envoyés sur de nouvelles techniques, produits ou matériaux. Ceux-ci sont testés au préalable par la Technical Innovation Team.
- Les modules de nos programmes de formation passent en revue les diverses consignes en matière d'environnement et de sécurité.
- Chaque publication de notre magazine d'entreprise qui est distribué à tous les travailleurs contient un article intéressant sur la gestion d'entreprise durable.



Exigences de formation élevées pour nos experts industriels

Nos experts sont formés et certifiés selon les dernières normes techniques en matière de sécurité, de protection de l'environnement, de prévention et d'assurance qualité afin de prendre en charge nos clients de manière professionnelle. Ils sont donc formés de manière intensive et leurs connaissances étendues en permanence.

De plus, chez Iris, nous insistons pour que nos collaborateurs possèdent les certificats nécessaires pour pouvoir fournir le revêtement industriel le plus professionnel :

- Procédures strictes pour la manipulation de produits dangereux, le travail en hauteur, la haute tension, etc.
- Contrôles médicaux annuels.
- Certification BCCA pour les peintres industriels.
- Formations à la sécurité.



7. SANTE ET SECURITE

Nous estimons que notre principale mission est de veiller à ce que nos collaborateurs puissent donner le meilleur d'eux-mêmes dans un contexte serein. En effet, une société ne peut connaître le succès en l'absence de bien-être.

La satisfaction du personnel n'est pas seulement déterminée par un lieu de travail physiquement agréable ou la capacité à créer des relations de travail agréables. L'attention portée à l'ergonomie, la santé et la sécurité du lieu de travail joue également un rôle. Des accidents peuvent toujours être évités. Nous voulons présenter des arguments solides en ce sens. Tant pour notre propre personnel que pour nos sous-traitants.

L'objectif ultime d'une politique de prévention est de prévenir autant que possible les accidents de travail et les problèmes de santé liés au travail, mais aussi d'encourager un comportement sûr et sain de la part de tous les membres de l'organisation. Pour y arriver, il est avant tout important d'identifier les risques liés aux processus et activités de l'entreprise, de les évaluer, mais aussi de planifier et de mettre en œuvre les mesures préventives techniques et organisationnelles appropriées. Il ne s'agit pas d'un processus ponctuel, mais d'une action systématique, dynamique et participative.

ENGAGEMENT

- *Nos résultats en matière de Health & Safety sont meilleurs que la moyenne du secteur.*
- *Nous nous engageons pleinement à éviter les accidents graves sur nos lieux de travail.*
- *Nous réintégrons avec succès nos travailleurs dans l'entreprise après une longue absence.*



Notre **Health & Safety Roadmap** se concentre sur trois niveaux :

- People
- Process
- Technology

En définissant des actions pour les défis actuels sur ces trois niveaux, Iris souhaite évoluer d'une approche réactive à une approche proactive.

Comme le décrit le Codex sur le bien-être au travail, ces actions ont été incluses dans le **Plan de Prévention Global (PPG) et le Plan d'Action Annuel (PAA)**. Les deux plans font partie intégrante du Système Dynamique de Gestion des Risques (SDGR). La feuille de route, le PPG et le PAA tiennent également compte des sept domaines de bien-être décrits dans la loi sur le bien-être.

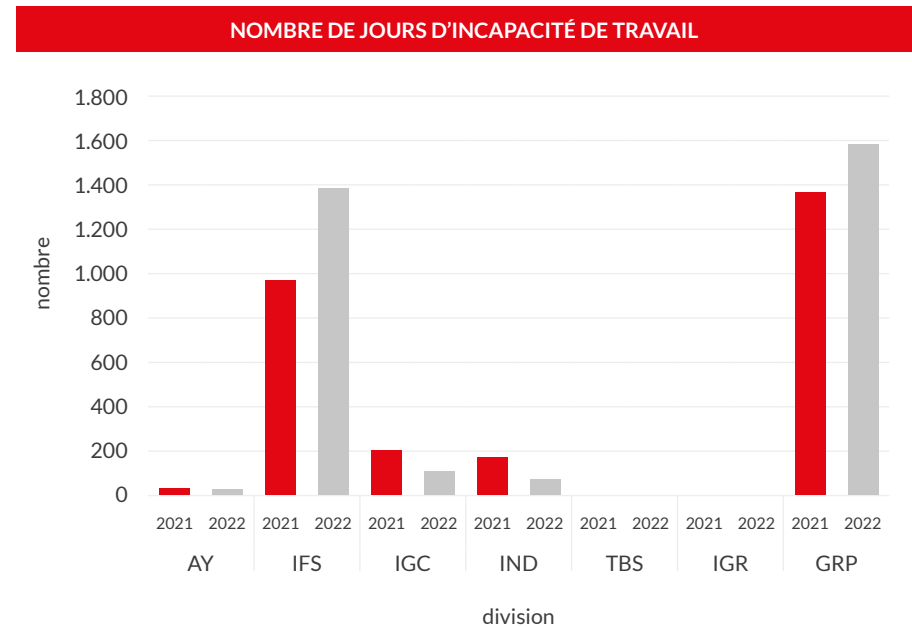
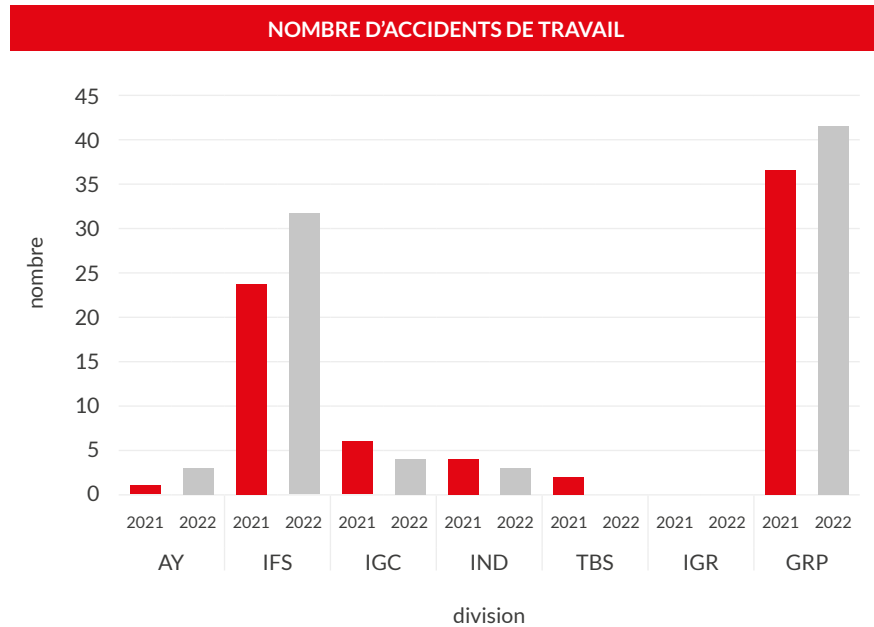
De plus, **des évaluations des risques** sont réalisées au moins tous les cinq ans pour une activité ou un client particulier. C'est de cette façon que les risques ont été répertoriés, ainsi que les mesures à prendre pour les différentes activités. Pensez à l'entretien des vitres ou au travail en hauteur. Pour ce dernier point, nous assurons par ailleurs une sécurité supplémentaire pour les collaborateurs d'Iris Industry Solutions sur les six premiers mètres de hauteur.

7.1. Accidents du travail

Le nombre d'accidents de travail a légèrement augmenté en 2022. Un nombre plus élevé de jours d'incapacité a été enregistré en 2021, exclusivement pour IFS.

L'analyse des chiffres montre que les principaux accidents sont dus aux événements suivants :

- Chutes, trébuchements et glissades
- Piqûres (dans les hôpitaux)
- Manipulation de produits dangereux





7.2. Taux de fréquence et taux de gravité

L'augmentation du nombre d'accidents de travail s'accompagne également d'une augmentation du taux de fréquence. Le taux de gravité est également plus élevé qu'en 2021.

Les niveaux de gravité et de fréquence sont tous deux des « lagging indicators » (unités de mesure pour des événements passés) typiques et ne constituent pas à eux seuls la mesure des actions entreprises sur le terrain. Nous avons entre-temps lancé certaines actions pour permettre d'utiliser des « leading indicators » (unités de mesure d'actions visant à prévenir des accidents) comme :

- notification des observations dangereuses via un outil en ligne,
- nombre de visites sur sites,
- nombre d'heures de formation.

On a également investi dans un logiciel permettant le suivi structurel des accidents et des déclarations ou inspections grâce à une application mobile.

ACCIDENTS DE TRAVAIL (GROUPE IRIS) • 2022 (par entité juridique)				
	Taux de fréquence		Taux de gravité	
	2021	2022	2021	2022
IFS	10,65	13,34	0,42	0,56
AY	6,02	18,03	0,16	0,14
IGC	136,50	91,04	4,46	2,39
TBS	176,63	-	-	-
IND	11,91	8,26	0,49	0,19
IGR	-	-	-	-
GRP	13,16	13,71	0,47	0,50

ACCIDENTS DE TRAVAIL (PAR SECTEUR)* • 2022 (par entité juridique)				
	Taux de fréquence		Taux de gravité	
	2021	2022	2021	2022
IFS	15,13	16,50	0,60	0,50
AY	15,13	16,50	0,60	0,50
IGC	36,96	33,27	1,04	1,06
TBS	28,39	30,55	0,77	0,90
IND	29,81	31,55	0,91	1,06
IGR	0,31	0,16	0,01	0,01

* Info Fedris 2021



7.3. Together4Safety

Avec le programme **Together4Safety**, nous nous engageons pleinement à mesurer et à améliorer la culture de la sécurité. Il s'agit ici des aspects informels qui influencent positivement ou négativement la sécurité et les politiques de prévention. Cela se fait à deux niveaux :

- Via certaines valeurs et normes dominantes, ainsi que des hypothèses et convictions sous-jacentes, qui amènent les travailleurs à prendre les risques au sérieux ou non.
- Via des règles et des codes non écrits en matière de comportement et de communication entre les travailleurs.



Together4Safety

Afin d'en savoir plus, une enquête a été réalisée auprès des collaborateurs en 2022, suivie d'observations sur le lieu de travail et de quelques entretiens. Des ateliers ciblés seront organisés en 2023 en fonction des résultats.

« Avec le projet **Together4Safety**, nous voulons faire vivre les valeurs de prévention et les comportements de sécurité souhaités au sein d'Iris. Concrètement, cela signifie qu'Iris ne veut pas seulement que tous les collaborateurs se conforment aux règles et procédures de sécurité et les appliquent, mais aussi que chacun s'approprie la sécurité au profit du bien-être de manière proactive à partir de son rôle dans l'organisation. En 2022, nous avons mesuré la culture par le biais d'une enquête, d'entretiens à tous les niveaux de l'organisation et d'observations sur les chantiers. En 2023, nous déploierons le programme complet avec différents ateliers par activité, région et niveau hiérarchique. Dans le cadre de cette campagne, l'Executive Committee a défini un objectif d'équipe consistant à être proche des travailleurs afin de renforcer notre culture de la sécurité et du bien-être. En effectuant des visites sur le terrain, en réalisant des observations lors de ces visites, en formulant des commentaires et en proposant des actions en rapport avec le bien-être des travailleurs (niveau psychosocial), l'Executive Committee joue un rôle d'inspiration et d'exemple visible.

Sandra de kerckhove
CFO Iris Group

7.4. Projets Health & Safety 2023

De nombreux projets ont été identifiés pour 2023. Ces projets ont un lien avec People, Technology ou Process.

PEOPLE	TECHNOLOGY	PROCESS
<p>Together4Safety</p> <ul style="list-style-type: none"> Organiser des ateliers au sein de l'organisation pour renforcer la culture du bien-être et de la sécurité 	<p>Conformité de l'infrastructure</p> <ul style="list-style-type: none"> Suivi de la conformité par le biais d'un plan d'action 	<p>H&S outil digital (WeSafe)</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimisation de l'outil (y compris les interfaces avec des systèmes internes) Soutien de l'équipe H&S (réaliser des inspections de chantier, s'occuper de l'administration des accidents de travail, enregistrer les actions et les signalements...)
<p>Aspects psychosociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> Poursuite du déploiement de l'analyse des risques psychosociaux Partnerariat avec Securex & Pulso 	<p>Sécurité contre les risques d'explosions</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise à jour des dossiers ATEX 	<p>Achat</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un processus de collaboration avec le nouveau fournisseur d'EPI
<p>Formation</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilisation de MyTalent pour l'inscription aux formations VCA Utilisation de MyAttendance pour l'inscription aux formations (outil RH pour le suivi des formations) Soutien linguistique 		<p>Audit VCA</p> <ul style="list-style-type: none"> Audits externes et internes
<p>Visites de chantiers H&S par la direction</p> <ul style="list-style-type: none"> Maintenir la stabilité dans l'équipe H&S Recrutement H&S Officer 		<p>Statistiques H&S</p> <ul style="list-style-type: none"> Reporting mensuel Ouverture et transparence - intégration dans le système de reporting interne Intégration des indicateurs de direction

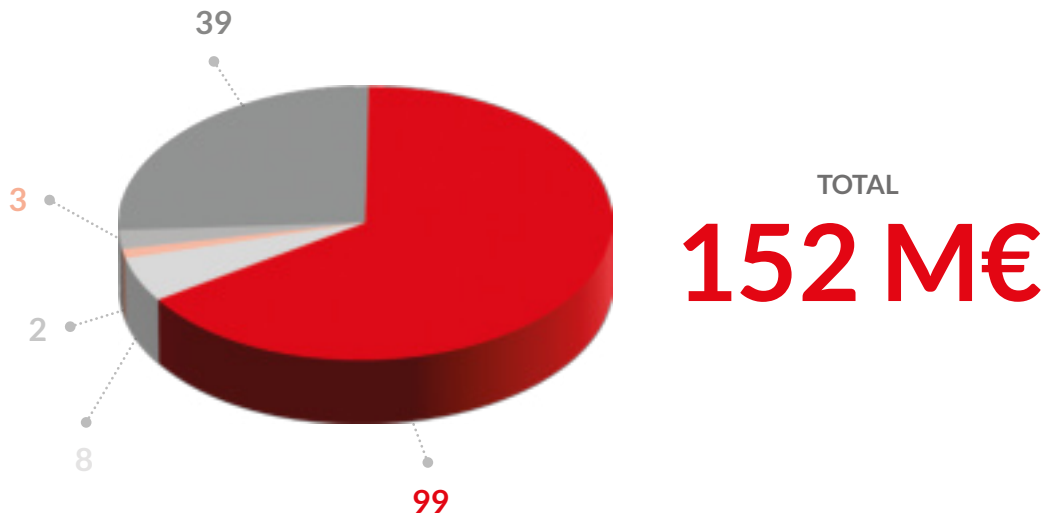


BETTER CUSTOMER

1. CHIFFRES CLES

Nous veillons à ce que vos lieux de travail soient impeccables, quel que soit l'environnement concerné. Qu'il s'agisse de bâtiments, d'espaces verts, d'infrastructures ou de sites de production.

CHIFFRE D'AFFAIRES (M€) - 2022
(par entité juridique)



- FACILITY SOLUTIONS (IFS)
- ALCYON (AY&AD)
- LANDSCAPING SOLUTIONS (IGC)
- TECHNICAL BUILDING SERVICES (TBS)
- INDUSTRY SOLUTIONS (IND)

NOMBRE DE CHANTIERS ET CLIENTS - 2022
(par entité juridique)

	# Chantiers	# Clients
IFS	5.129	1.378
AY	2.472	1.663
AD	528	525
IGC	161	79
TBS	71	71
IND	706	367
TOTAL	9.067	4.083

AAD = Alcyon Dienstencheques BV
 AY = Alcyon BV
 IFS = Iris Facility Solutions SA
 IGC = Iris Greencare SRL
 IND = Iris Industry Solutions SA
 TBS = Technical Building Services SA

2. BETTerness: OFFRIR LA MEILLEURE EXPERIENCE CLIENT

Notre ambition **Bringing betterness to people's premises** est ancrée dans nos activités commerciales. Cette même ambition est également le point d'ancrage de notre politique de durabilité.

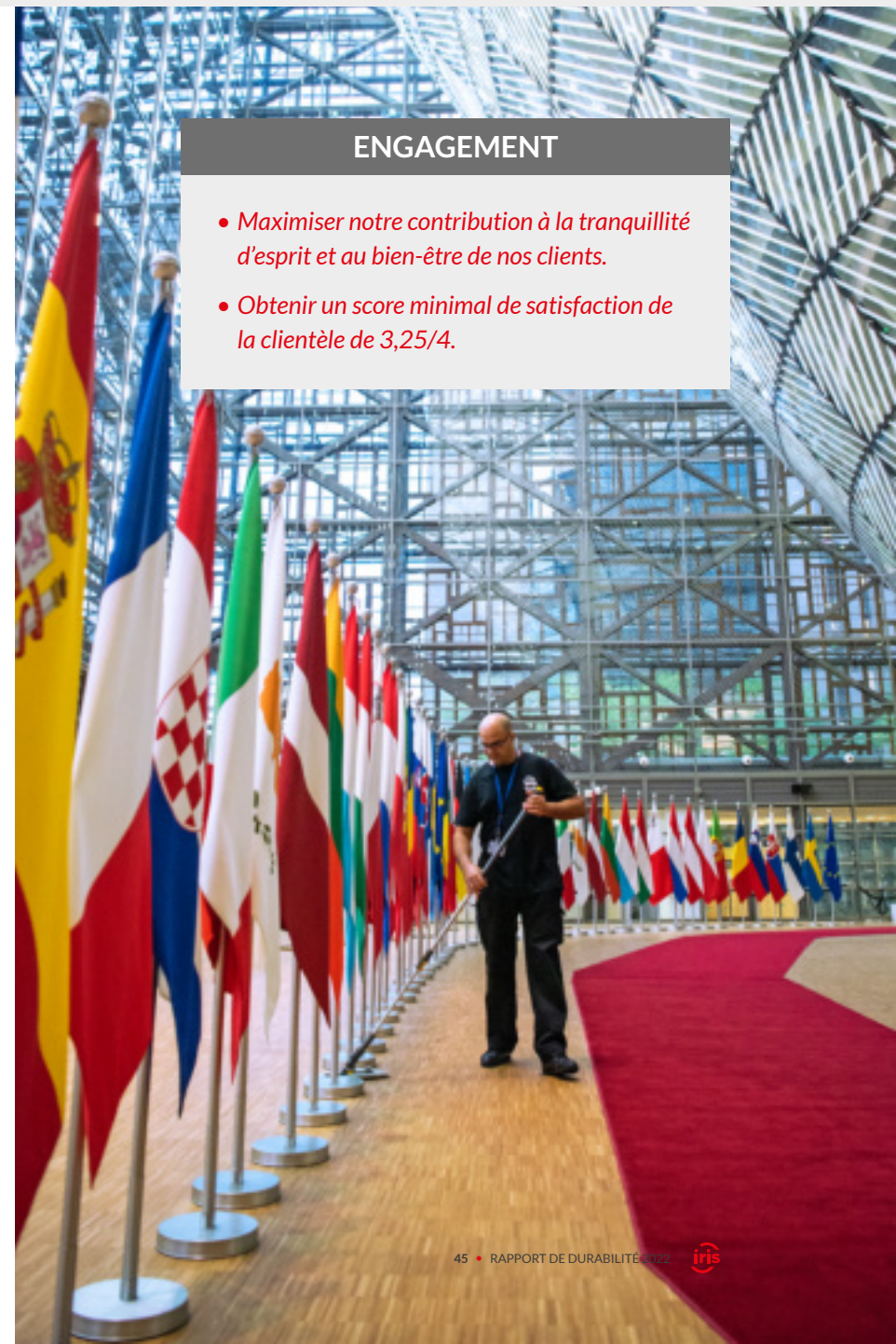
En tant qu'acteur du marché des services facilitaires et industriels, Iris souhaite contribuer efficacement à la création d'un environnement durable pour tout un chacun, non seulement en garantissant un environnement de travail physique agréable, mais aussi en permettant de bonnes relations professionnelles dans un contexte serein.



KBC s'efforce toujours d'offrir une expérience optimale à ses clients et à ses salariés. Nous faisons pour ce faire appel à un service externe adapté à nos agences. Iris est l'un des partenaires qui y contribuent en nous déchargeant des soucis d'ordre et de propreté dans nos bureaux, afin que nos collaborateurs puissent se concentrer sur leur activité principale dans les meilleures conditions possibles. L'utilisation de nouvelles technologies, de produits respectueux de l'environnement, d'outils numériques et d'un dialogue ouvert périodique garantit la continuité des services qu'Iris nous offre et contribue à l'expérience positive que KBC vise à offrir à ses clients et ses salariés.



Kris Dujardin
Gestionnaire des fournisseurs KBC Groep NV,
gestion facilitaire des bureaux



ENGAGEMENT

- Maximiser notre contribution à la tranquillité d'esprit et au bien-être de nos clients.
- Obtenir un score minimal de satisfaction de la clientèle de 3,25/4.



ENGAGEMENT

Nous voulons aider nos clients à atteindre leurs objectifs durables. Qu'il s'agisse des ODD (objectifs de développement durable), de la norme de construction WELL ou de tout autre type de cadre/certification.

3. UNE OFFRE TOTALE DE SERVICES FACILITAIRES

Cleaning | **Landscaping Maintenance** | **Office Management** | **Handyman**

Nos spécialistes créent des lieux de travail de qualité afin que nos clients puissent se concentrer sur leurs tâches principales. Un lieu de travail bien équipé favorise une meilleure productivité et préserve la santé de chacun. C'est pourquoi nous proposons une large gamme de services facilitaires tels que l'office management, le nettoyage des bureaux, l'entretien des espaces verts et les services Handyman.

4. UNE STRATÉGIE A DIMENSION HUMAINE POUR IRIS INDUSTRY SOLUTIONS

En tant que branche industrielle du groupe Iris, Iris Industry Solutions est le leader du marché de la protection de l'acier et du traitement des surfaces dans le Benelux et en France. Entre-temps, nous avons également établi une présence locale en France en ouvrant un siège.

Un de nos principaux objectifs est d'être LA référence dans notre domaine. Nos clients doivent sentir que nous sommes un partenaire ayant une grande expérience et une expertise considérable.

Jeroen Nevelsteen
Business Director Iris Industry Solution

ELITE est entre-temps devenu le credo de tous les collaborateurs de l'entreprise. ELITE est l'acronyme d'**Expert, Leader, Improvement, Transparency et Excellence**. Tout ce que nous faisons correspond à au moins une de ces caractéristiques. Notre investissement dans de solides formations internes est un excellent exemple de la composante Expert. Le travail avec de nouvelles technologies du secteur, comme nos drones, s'inscrit dans le cadre d'Improvement et Transparency.

ELITE nous aide à réfléchir consciemment aux raisons pour lesquelles nous faisons les choses d'une certaine manière. Il s'agit en outre d'un outil utile pour familiariser tout le monde avec notre méthode de travail bien pensée.

B E T T E R	PEOPLE ORGANIZATION SOCIETY	COATING EXPERT	Trouver, former et fidéliser les collaborateurs Planning de rétention et de suivi Certification/audits spécifiques
	ORGANIZATION CUSTOMER	MARKET LEADER	Expansion internationale Ventes ciblées
	ORGANIZATION PEOPLE	IMPROVEMENT	Optimisation de l'organisation - des opérations Optimisation des services partagés / optimisation de la planification annuelle des formations
	ORGANIZATION CUSTOMER SOCIETY	TRANSPARENCY	Marge de contribution Business planning Clients
	ORGANIZATION CUSTOMER	OPERATIONAL EXCELLENCE	Agrandissement de l'atelier de peinture Outils de calcul



5. INNOVATION, UNE VALEUR FORTE DANS NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

L'innovation fait clairement partie de l'ADN d'Iris : c'est l'un des cinq comportements clés attendus de nos collaborateurs.



WeRoute



Innovation



Entrepreneurship



Partnership

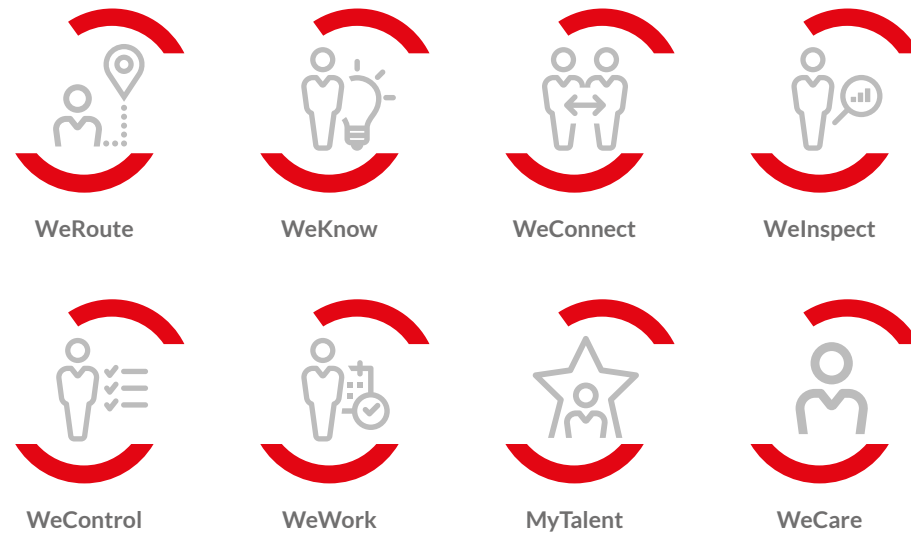


Customer centricity



L'innovation est mentionnée dans toutes nos descriptions de fonction et déclinée à chaque niveau de responsabilité. Dans un monde en perpétuel changement, l'innovation est vitale et renforce la pertinence de notre offre : elle est créatrice de valeur et renforce notre différenciation. L'innovation et l'amélioration continue sont également perçues comme de formidables moyens d'apporter du Betterness à nos collaborateurs : en automatisant les tâches répétitives, on améliore le bien-être au travail de nos collaborateurs, on leur permet de gagner du temps et de pouvoir se concentrer sur les tâches à valeur ajoutée pour nos clients.

Pour soutenir cette culture d'innovation, Iris s'est dotée en 2018 d'un département spécifique **PRINS (P**rojects, **I**nnovation & **S**trategy) chargé d'apporter les outils et la gouvernance nécessaires. La sélection des projets d'innovation se fait toujours en fonction de la valeur applicable à chacun des quatre piliers du Betterness : People, Customer, Society, Organization. La cellule PRINS a également créé un cadre méthodologique pour l'innovation et le suivi des projets, et soutient activement le reste de l'entreprise dans la mise en pratique de cette méthodologie. La méthodologie, basée sur les principes Agile et Lean, est utilisée à la fois dans le cadre de l'amélioration continue et dans le cadre des projets transverses plus importants.



Numérisation et automatisation au service des personnes

L'évolution technologique est rapide, y compris chez Iris. Nous pensons qu'une approche innovante de nos systèmes et applications ICT est capitale afin d'atteindre notre stratégie Betterness et de faciliter la vie de nos clients et collaborateurs. Ces dernières années, nous avons donc développé de nombreuses applications qui nous permettent de travailler plus vite et plus efficacement, tout en nous concentrant sur les besoins des travailleurs et l'ambiance au travail.



Tous nos systèmes et applications ICT sont conçus pour aider et soutenir les personnes dans leur travail en améliorant l'efficacité et l'ambiance au travail. Cela nécessite également une évaluation régulière ainsi que des ajustements fréquents. Nous restons donc attentifs aux progrès réalisés dans le développement de nouvelles applications, au suivi des demandes formulées auprès du Helpdesk et à la satisfaction générale. Nous sommes fiers d'avoir largement atteint l'objectif de 85 % de satisfaction pour les interventions de notre Helpdesk l'an dernier.

.....
Vincent Delforce
IT & Digital Director Iris Group





Planification efficace, interventions rapides et suivi en temps réel grâce à WeRoute

Une planification efficace des itinéraires permet une réduction des coûts et une augmentation de la satisfaction des clients.



TRANSPARENCE

Transparence complète grâce à un suivi en temps réel des services.



APERÇU DE L'EMPLOI DU TEMPS

Nous voulons savoir qui est occupé à quel endroit. Nous avons ainsi un aperçu clair de l'emploi du temps de nos collaborateurs. Cela nous permet, chez Iris, d'anticiper les circonstances imprévues sans que le client s'en aperçoive.



ITINÉRAIRE OPTIMAL

Grâce à notre système track-and-trace, les itinéraires de nos travailleurs sont optimisés en permanence. L'impact des travaux routiers et des embouteillages est réduit au minimum. Notre personnel emprunte l'itinéraire le plus efficace et le plus rapide. Ils ne perdent pas de temps précieux sur la route. Les coûts sont réduits.



DIGITAL

Nos collaborateurs peuvent consulter leurs itinéraires de travail optimisés en temps réel avec leur tablette.



SPÉCIALISÉ

WeRoute sélectionne automatiquement un collaborateur qui a les qualifications requises pour le travail et qui peut se rendre rapidement sur place. Les temps de trajet et les tâches à accomplir sont ainsi optimisés et le travail est effectué par des collaborateurs possédant les compétences adéquates.



LE CLIENT EST AU CENTRE

Grâce au système WeRoute, des interventions adaptées aux besoins spécifiques du client peuvent être effectuées rapidement.



La combinaison avec WeCare, notre système de ticketing pour les interventions, permet d'optimiser davantage les interventions en regroupant les demandes et en les planifiant selon le meilleur itinéraire. De cette façon, nous pouvons utiliser nos équipes mobiles de la meilleure façon possible.

La **Réunion sur l'innovation technique** a été récemment mise en place. Elle passe au crible les différentes nouveautés du marché en matière de gestion facilitaire, les teste en pratique dans l'atelier et formule des conseils à l'attention des équipes. Une fois le feu vert donné, ces innovations peuvent être présentées aux clients et les collaborateurs sont informés de l'utilisation et des avantages de l'innovation par le biais d'un Techno Clip.



Les cobots apportent leur aide

De nouveaux cobots ont rejoint nos équipes au cours de ces derniers mois. Un cobot ou co-robot est un robot conçu pour travailler de façon autonome ou moyennant une surveillance limitée avec des personnes dans un environnement de travail partagé. Les cobots n'ont donc pas pris la place de notre personnel, mais nous permettent de les décharger de tâches lourdes et répétitives et de recentrer nos efforts sur des opérations plus minutieuses où l'attention humaine est très importante.

Non seulement la qualité est améliorée en nettoyant chaque jour systématiquement la totalité des surfaces, mais il s'agit aussi d'un grand pas en avant pour l'expérience client.

La consommation d'eau est fortement réduite et les sols immédiatement secs après le passage assurent une sécurité optimale pour les utilisateurs des locaux. En cas d'utilisation en présence de personnes (dans des centres commerciaux, des hôpitaux, etc.), les cobots s'arrêtent devant tout obstacle imprévu, car leur « temps de réflexion » est beaucoup plus rapide que celui d'un être humain.

La mise en place de cobots nous permet également de réduire le coût de nos interventions, ce qui nous permet de fournir des services de qualité à moindre coût. L'IA se traduit à l'arrivée par une situation gagnant-gagnant pour nos clients.



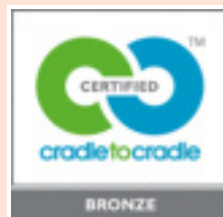


Des chiffons en microfibres de qualité au profit d'un nettoyage durable

Iris utilise, depuis longtemps déjà, des chiffons en microfibre pour nettoyer les espaces intérieurs et les sanitaires. La consommation de produits de nettoyage et d'eau est ainsi considérablement réduite. Le rinçage des chiffons devient superflu, ce qui constitue un avantage ergonomique. Légèrement humide, le chiffon en microfibres est idéal pour éliminer la poussière et la saleté. Sec, le chiffon convient parfaitement pour éliminer la poussière. Ils sortent du lave-linge prêts à être utilisés. Re-belle est un chiffon en microfibre entièrement circulaire : 100 % recyclé à partir de bouteilles en PET, 100 % recyclable et sans emballage plastique (emballage en carton). Après utilisation, le chiffon est lavable minimum 500 fois. Il est tout de même usé ? Le chiffon bénéficie d'une deuxième vie. Nous réduisons ainsi la montagne des déchets ! Re-belle est désormais le premier chiffon circulaire en microfibre au monde Cradle to Cradle Certified® Bronze.

Cradle to Cradle Certified™ est un programme de certification qui repose sur cinq piliers :

- l'utilisation de produits non toxiques.
- la conception utilisant des matériaux réutilisables et biodégradables.
- l'utilisation d'énergies renouvelables.
- l'utilisation responsable de l'eau.
- une production socialement responsable.



2022 : 1.938 chiffons en microfibre Re-belle en action

Nous avons entre-temps également opté pour le torchon en microfibres en combinaison avec la raclette Hydra pour le nettoyage. Nous sommes désormais passés au système hygiénique Hydra de raclettes et torchons, qui doivent être lessivés moins souvent que des torchons classiques. Ce système de haute qualité est moins sujet à l'usure et le caoutchouc souple peut être remplacé.



Autolaveuses i-mop économiques

Au fil des années, nos autolaveuses sont devenues de plus en plus économiques en termes de consommation d'eau et de produits, et mieux isolées au niveau sonore. Pour l'instant, nous disposons de 122 machines i-mop. Grâce à la puissante action mécanique combinée à la réabsorption avancée de la solution de nettoyage, il est possible de nettoyer plus en profondeur avec seulement une fraction de l'eau et des produits chimiques nécessaires aux méthodes de nettoyage traditionnelles. i-team, le producteur des autolaveuses, est également ambassadeur de la Fondation **Made Blue** dont la mission est de rendre l'eau potable accessible à tous. En utilisant les i-mops, nous gaspillons moins d'eau et, en même temps, nous apportons une contribution positive à la disponibilité de l'eau dans le monde. En effet, i-team remplace chaque goutte d'eau utilisée lors du nettoyage de l'i-mop.

De cette manière, Iris fournissait en 2022 : 504.000 litres d'eau potable.





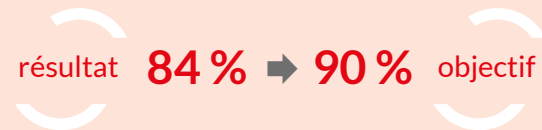
Utilisation de produits probiotiques

L'ambition d'Iris est d'utiliser exclusivement des produits ProBio pour le nettoyage des surfaces de bureaux. ProBio est une gamme de produits de nettoyage à base de probiotiques, respectueuse de l'environnement et certifiée par l'écolabel européen et le programme Cradle to Cradle.



Ces produits de nettoyage sont non seulement beaucoup plus écologiques que les produits classiques, souvent chimiques, mais ils ont également un impact positif et direct sur le bien-être des utilisateurs et de leur environnement. Cette gamme assure un nettoyage optimal et constitue la solution idéale pour traiter, entre autres, les problèmes d'odeurs dans les zones sanitaires. Les produits ProBio qui utilisent de bonnes bactéries, correspondent parfaitement à l'ambition d'Iris : avoir un impact positif sur la santé et l'environnement !

2022 : Produits ProBio



Le choix d'Iris d'utiliser les produits ProBio a un impact positif sur les émissions de CO2 liées à nos activités chez nos clients (Scope 3).





Utilisation de Twister pads

Twister est un système « vert » révolutionnaire pour le nettoyage des sols.

Les feutres pour nettoyer le sol sont équipés de diamants microscopiques. Au lieu d'utiliser des produits de nettoyage, les Twister pads nettoient et polissent mécaniquement le sol en utilisant uniquement de l'eau.

Avantages :

- une réduction du temps de nettoyage.
- une utilisation inutile de produits chimiques.
- une longue durée de vie.
- l'applicabilité à toutes les machines.
- des économies de 40 à 60 % sur les coûts de nettoyage.



90 % des emballages Tork sont fabriqués à partir de ressources durables

D'ici 2025, Essity vise une recyclabilité de 100 % et 85 % de matériaux renouvelables ou recyclés dans les emballages. Cet objectif s'applique aux emballages en papier et en plastique des marques d'Essity.



La durabilité est une valeur clé au sein d'Essity. Nous innovons avec des systèmes circulaires et écologiques tels que le Tork Paper Circle, le savon 100 % biodégradable, les matières premières en cellulose, les serviettes et les lavettes de nettoyage biodégradables, etc. Nous considérons Iris comme un bon partenaire pour présenter ces solutions écologiques et de réduction de la consommation à ses clients finaux et nous espérons pouvoir aborder le marché de manière plus proactive à l'avenir.

Yannick Willems
Account Manager Belux Industry & Commercial - Essity Belgium



Marchés publics avec indicateur de coût environnemental (ICE)

Aux Pays-Bas, les marchés publics circulaires et durables ne cessent de croître en importance. Dans les appels d'offres, l'**indicateur de coût environnemental (ICE)** est un critère important pour déterminer l'offre gagnante. Le fournisseur avec le score ICE le plus bas présente l'impact environnemental le plus faible et a donc plus de chances de remporter les appels d'offres.

Pour calculer l'ICE, nous commençons par calculer l'impact environnemental à chaque étape du cycle de vie d'un service en effectuant une analyse du cycle de vie (ACV). Les résultats de l'ACV sont ensuite associés à une pondération monétaire (€) et additionnés pour obtenir un score ICE.



Processus pilote en deux phases pour la rénovation des ponts de l'A12 sur l'IJssel



Les ponts en acier de l'autoroute A12 qui enjambe l'IJssel près d'Arnhem ont besoin d'être rénovés et renforcés après 60 ans d'existence. La Rijkswaterstaat a définitivement attribué le contrat à Savera IJsselbruggen, une association de Dura Vermeer et Hollandia Services et Iris en sous-traitance pour la préservation. Les travaux ont commencé début 2022 et s'achèveront fin 2024 selon le planning.

Le projet a nécessité une attention particulière. En effet, le traitement des surfaces pourrait libérer des poussières contenant du chrome 6 cancérigène. Le chrome 6 est un composé qui était autrefois ajouté aux applications de peinture, comme les laques, les peintures et les apprêts. La rénovation a donc été réalisée dans un environnement entièrement clos, avec des mesures de protection individuelle étendues pour les travailleurs.

La rénovation est un projet pilote dans le cadre du programme « Vers un secteur d'infrastructure vital ». Dans ce programme, la Rijkswaterstaat et les acteurs du marché s'engagent à assurer une transition vers un secteur des infrastructures durable et innovant, financièrement sain et au sein duquel les risques inhérents aux projets d'infrastructure sont gérés correctement. Le projet de rénovation des ponts sur l'IJssel est l'un des projets qui permettent d'acquérir de l'expérience avec le processus en deux phases. Au cours de la 1^{re} phase, la Rijkswaterstaat et Savera IJsselbruggen réalisent conjointement la conception, en éliminant les incertitudes grâce, par exemple, à des études complémentaires. Sur la base de la conception, les deux parties conviennent du prix final avec un profil de risque acceptable. Par la suite, le projet est mis en œuvre conjointement lors de la 2^{ème} phase.



La coopération en chaîne fait ses preuves en pratique

Pour le client Sabic (Geleen), Iris fait partie d'une coopération en chaîne spécifique autour de l'entretien des réservoirs.

Le partenariat entre ASG, EQUANS, Iris, LSB Group, REYM B.V. et SABIC a déjà fait ses preuves en pratique. En janvier 2023, ces partenaires de la chaîne ont reçu le **Reliability & Integrity Sabic Geleen Manufacturing Award 2022**. Une belle reconnaissance pour l'équipe qui a travaillé ensemble à cette (nouvelle) stratégie. Ce type de collaboration se caractérise par le partage des connaissances, des ressources et des informations entre les partenaires au sein de la chaîne. L'équipe améliore ainsi la qualité de ses services et s'efforce de mettre en place ensemble une gestion d'entreprise durable et innovante.





BETTER SOCIETY



1. RÉDUCTION DE L'IMPACT ÉNERGÉTIQUE ET CLIMATIQUE



Iris souhaite faire partie du mouvement d'une économie neutre en CO2 en adoptant des ambitions de réduction ambitieuses, en ligne avec la science. Nos émissions couvraient jusqu'à présent principalement le Scope 1 & 2. En 2022, des efforts ont aussi été déployés pour évaluer notre impact au niveau du Scope 3 de manière plus complète.

Le modèle SBTi est l'une des méthodes les plus connues et reconnues au niveau international afin d'établir une ambition de réduction des émissions de CO2. Une Science Based Target (SBT) est un objectif qui correspond au niveau de décarbonisation jugé nécessaire pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris. Un objectif de 1,5 °C est la norme.

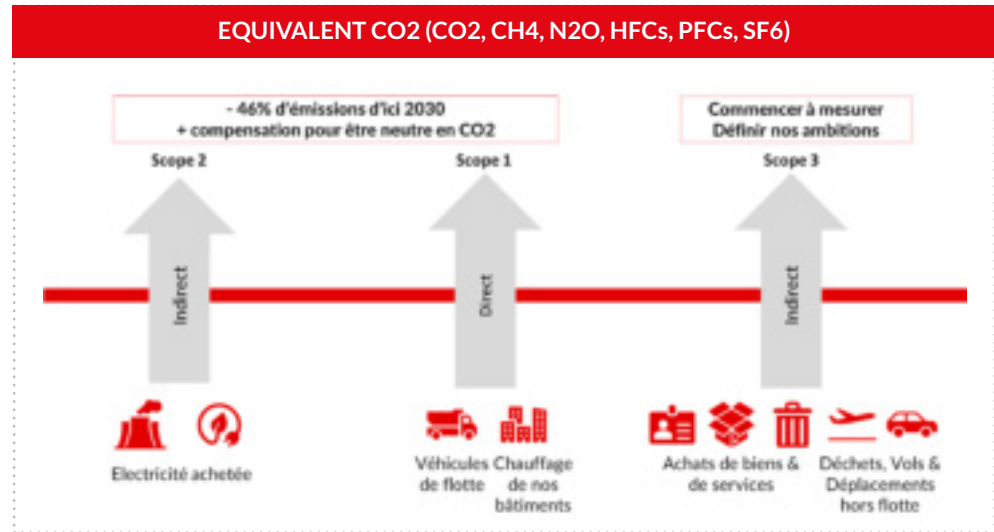
Conformément au modèle SBTi, Iris a décidé de **réduire ses émissions absolues des Scopes 1 et 2 de 46 % d'ici 2030**. Iris effectue une analyse en ce qui concerne les émissions indirectes de CO2 du Scope 3 résultant de nos activités avec clients et fournisseurs.

ENGAGEMENT

Réduire nos émissions de CO2 (Scope 1 et 2) de 46 % d'ici 2030 (vs 2019).



1.1. Nos émissions de CO2



Les émissions **Scopes 1 et 2** pour 2021 et 2022 montrent malheureusement une tendance à la hausse. Cette augmentation est principalement due à la consommation de carburant de notre flotte (délais de livraison des voitures électriques plus longs que prévus et davantage de projets à l'étranger) et sur nos chantiers (Scope 1). Dans le Scope 2, nous limitons l'empreinte de nos bâtiments en achetant lorsque c'est possible de l'électricité verte.

Iris étant avant tout une société de services, il est évident que la plupart de nos émissions sont indirectes (**Scope 3**). Ces émissions sont ajoutées étape par étape à l'empreinte carbone totale. La priorité est donnée aux sources d'émission les plus pertinentes :

- Achats de biens et de services : terminés.
- Trajets domicile-travail : pas encore inclus.
- Déchets : pas encore inclus.
- Fin de vie de nos produits (peintures) : pas encore inclus.

Nouveau en 2022

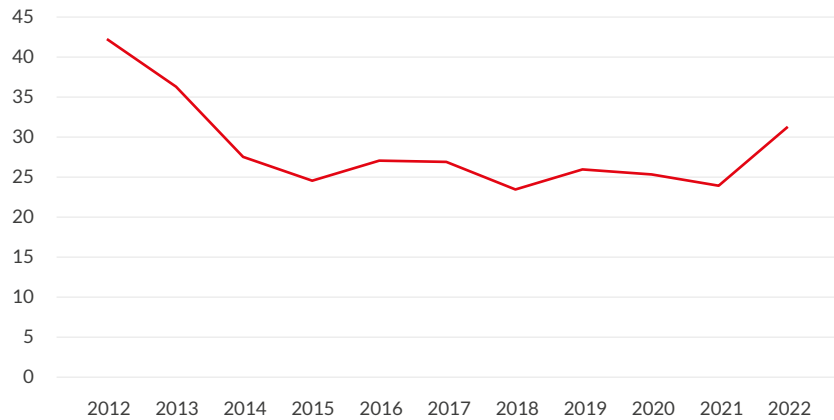
L'ajout de l'empreinte de nos achats (biens et services) aux émissions Scope 3. L'impact a été calculé sur la base des dépenses et des coefficients d'émissions par type de biens et de services. L'inconvénient de cette méthode est que les actions spécifiques visant à améliorer les émissions en collaboration avec nos fournisseurs ne sont pas prises en compte. Pour l'instant, il n'y a malheureusement pas de possibilités de fournir des informations plus précises. Les émissions Scope 3 liées à l'approvisionnement et à la fin de vie constituent un levier important pour améliorer nos émissions, mais dépendent de la maturité et des efforts de nos partenaires en matière de transparence et de réduction des émissions.

Bien que les objectifs à long terme sont absolus, nous mettons également les chiffres en perspective avec la croissance de notre entreprise. On observe ici aussi une tendance à la hausse après quelques années de réduction.

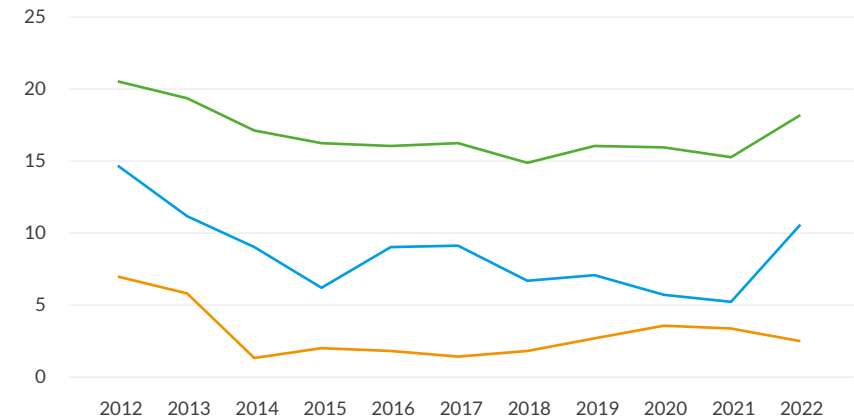
Pour plus d'informations concernant l'augmentation de nos émissions CO2 ► [cliquer ici](#)

ÉMISSIONS CO2 (TONNES) - Groupe Iris				
	2019	2020	2021	2022
Scope 1	2.742	2.550	2.739	3.613
Scope 2	21	20	1	2
Scope 3 NOUVEAU	885	818	871	15.355 (achats inclus)

INTENSITÉ CO2 - Groupe Iris



INTENSITÉ CO2 - par catégorie



■ Buildings | ■ Fleet | ■ Projects

1.2. Nos objectifs climatiques

Nous constatons une importante différence entre nos objectifs climatiques et l'empreinte carbone actuelle.

Une évaluation approfondie montre qu'un ajustement de notre plan de transition s'impose :

- Le passage aux voitures électriques est un véritable succès : plus de 90 % des voitures commandées sont 100 % électriques. Mais l'impact de l'électrification de notre flotte, qui devait compenser l'augmentation constante du nombre de véhicules dans notre flotte, ne se fait pas encore sentir en raison du long délai de livraison des véhicules électriques et du développement plus lent du marché des véhicules utilitaires électriques ou à hydrogène. Néanmoins, nous pouvons encore réduire significativement notre empreinte, même si cela se fera avec un certain retard par rapport au planning initial.
- Les investissements dans des bâtiments économes en énergie doivent se poursuivre. Des critères ont été établis à cette fin pour guider nos décisions à l'avenir. L'impact des bâtiments est toutefois moindre par rapport à notre consommation de carburant. Il est important de noter que nous avons opté pour du mazout « vert », c'est-à-dire du mazout dont les émissions sont déjà compensées par le fournisseur. Cela a toutefois été inclus dans le calcul du CO2.
- L'utilisation de carburant dans les projets (pour les compresseurs ou le chauffage, la ventilation et la climatisation) devrait être évaluée au niveau de chaque projet. L'utilisation d'alternatives telles que le Container e-CO2 devrait être investiguée et déployée partout où cela est possible. .

C'est pour ces raisons que le plan de transition est mis à jour avec des ambitions plus agressives en ce qui concerne l'électrification de nos véhicules de société et les performances énergétiques de nos bâtiments. L'écart reste en effet important et nous espérons que l'analyse des alternatives pour nos chantiers nous permettra de le combler.



Les émissions Scope 3 continueront d’augmenter au fur et à mesure que nous élargissons le champ d’application (pour inclure des catégories telles que les déchets et les déplacements domicile-travail) et, en raison de la méthode de calcul des achats, elles peuvent également augmenter davantage en fonction de la hausse de nos dépenses. Comme il s’agit de notre impact principal, des efforts significatifs doivent être faits dans ce domaine, même si nos ambitions se concentrent sur les Scopes 1 et 2.

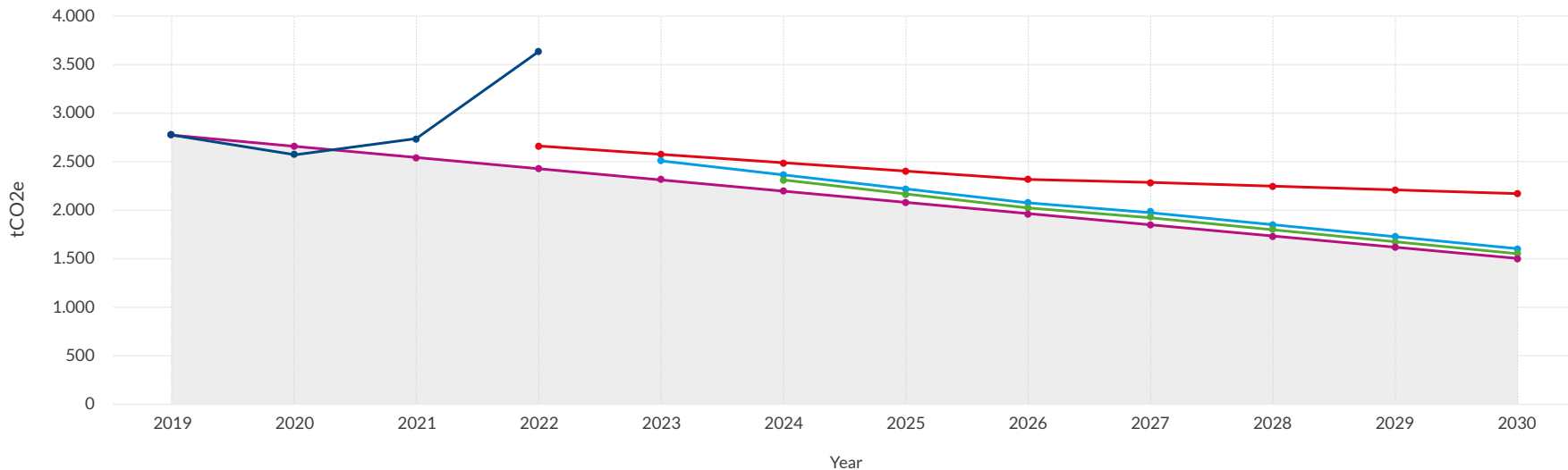
L’idéal serait de recueillir des données réelles auprès de nos partenaires. Une première enquête montre qu’aucun d’entre eux n’est actuellement en mesure de fournir ce type d’informations. Nous continuons dès lors à investir pour sensibiliser et former nos partenaires à ce sujet.

Par ailleurs, Iris Industry Solution est **membre de Nederland CO2 neutraal**, un réseau d’entreprises, qui collaborent réellement à la réduction du CO2 et prennent des mesures sérieuses en faveur de la durabilité.

Émissions Scope 1 & 2 • 2030

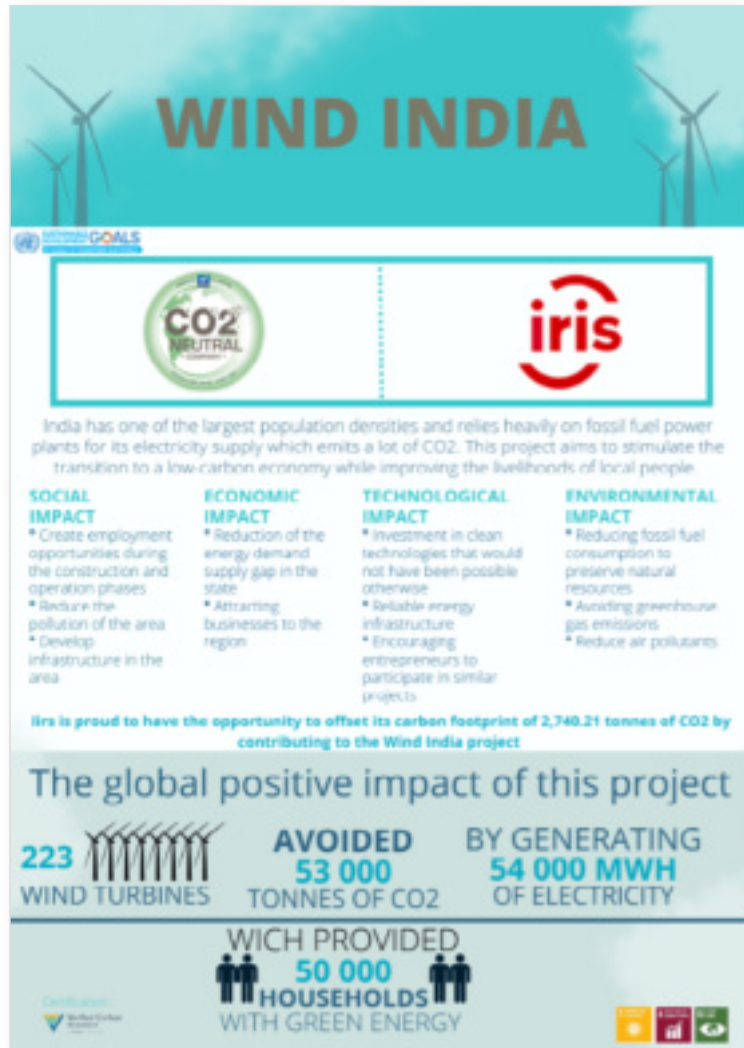


TRAJECTOIRE SBTI POUR ATTEINDRE NOS AMBITIONS EN MATIÈRE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2 POUR LES SCOPES 1 & 2



- Émissions de Scope 1 (tCO2e)
- Émissions de Scope 2 (tCO2e)
- Investissements dans les bâtiments écologiques et l'efficacité énergétique
- Électrification de la flotte de VÉHICULES
- Électrification de la flotte de VOITURES & CAMIONNETTES
- Émissions de Scope 1+2 (tCO2e)
- Émissions actuelles

1.3. Compensation de nos émissions



WIND INDIA

India has one of the largest population densities and relies heavily on fossil fuel power plants for its electricity supply which emits a lot of CO₂. This project aims to stimulate the transition to a low-carbon economy while improving the livelihoods of local people.

CO₂ NEUTRAL | **iris**

SOCIAL IMPACT	ECONOMIC IMPACT	TECHNOLOGICAL IMPACT	ENVIRONMENTAL IMPACT
<ul style="list-style-type: none"> Create employment opportunities during the construction and operation phases Reduce the pollution of the area Develop infrastructure in the area 	<ul style="list-style-type: none"> Reduction of the energy demand and supply gap in the state Attracting businesses to the region 	<ul style="list-style-type: none"> Investment in clean technologies that would not have been possible otherwise Reliable energy infrastructure Encouraging entrepreneurs to participate in similar projects 	<ul style="list-style-type: none"> Reducing fossil fuel consumption to preserve natural resources Avoiding greenhouse gas emissions Reduce air pollutants

Iris is proud to have the opportunity to offset its carbon footprint of 2,740.21 tonnes of CO₂ by contributing to the Wind India project

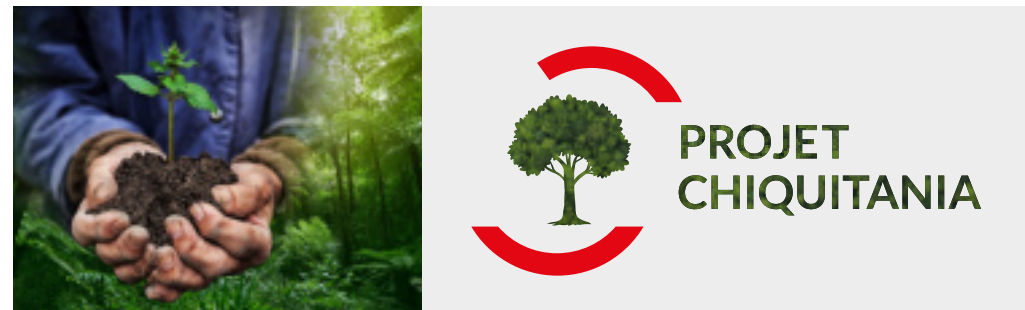
The global positive impact of this project

223 WIND TURBINES	AVOIDED 53 000 TONNES OF CO ₂	BY GENERATING 54 000 MWH OF ELECTRICITY
WICH PROVIDED 50 000 HOUSEHOLDS WITH GREEN ENERGY		

Iris s'engage à compenser ses émissions des Scopes 1 et 2 en soutenant des projets de compensation.

En 2022, Iris a ainsi soutenu un **projet éolien en Inde**. Ce projet permet non seulement de réduire les émissions de gaz à effet de serre, mais il contribue également à :

- l'emploi de la population locale dans des emplois durables, des travaux de sécurité et de maintenance.
- une technologie respectueuse de l'environnement.
- l'absence de dépendance à l'égard des combustibles fossiles comme le charbon ou les générateurs diesel.
- la réduction de l'écart entre l'offre et la demande (population croissante, avec des besoins énergétiques plus élevés).
- un air plus pur.



De plus, chaque client faisant appel à nos services Landscaping pour l'aménagement et l'entretien de ses espaces verts, participe automatiquement à un programme de régénération forestière exceptionnel. Un projet qui ne se limite pas seulement à planter de nouveaux arbres, mais qui améliore aussi la vie de la population locale : **le projet Iris Chiquitania**.



1.4. Notre flotte

Nos différents bureaux permettent une forte proximité avec nos clients, ce qui limite les kilomètres parcourus par nos équipes. Avec de plus en plus de chantiers en France et aux Pays-Bas et le retour au bureau après la pandémie, nous constatons cependant toujours une augmentation du kilométrage. Combinez cela avec une flotte en pleine croissance et il est clair que notre flotte reste le principal vecteur de CO2. Par conséquent, le projet d'électrification de la flotte, démarré en 2021, prend toute son importance.

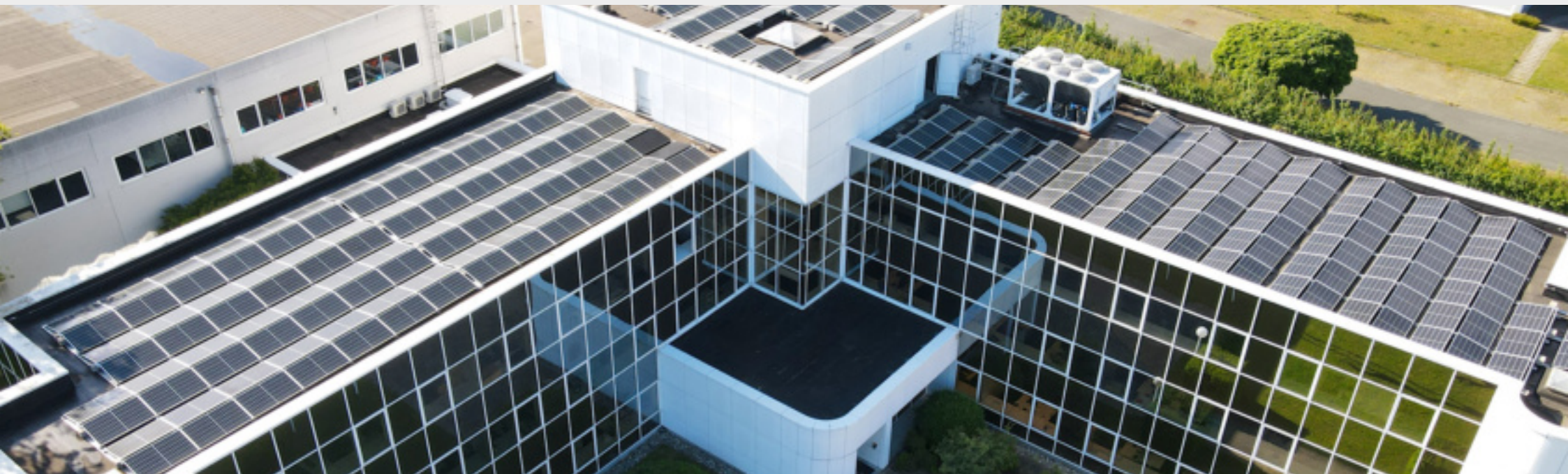


Cartes carburant :

- Diesel : 836k litres (+8 %)
- Essence : 55k litres (+56 %)
- Électricité : 9,7k KW (+100 %)

À partir de 2022, tout nouveau véhicule de société sera électrique pour les collaborateurs éligibles (possibilité d'installer une borne de recharge au domicile et nombre de km parcouru par an limité). Compte tenu du délai de livraison des nouveaux véhicules, l'impact ne se fera malheureusement ressentir qu'à partir de fin 2022. Enfin, nous comptons piloter le lancement de véhicules utilitaires électriques ou à l'hydrogène dans certaines régions ou chez des clients.

Nous encourageons également les économies de carburant dans la flotte actuelle en vérifiant la pression des pneus, en adoptant une conduite économe en carburant, en favorisant le travail à domicile et les réunions numériques, en limitant la vitesse des véhicules de chantier, etc.

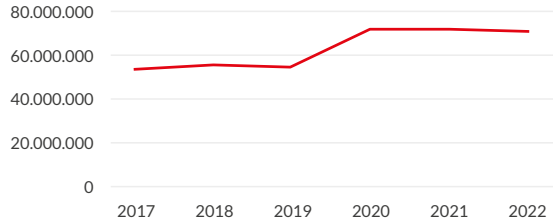


1.5. Notre consommation en eau et énergie

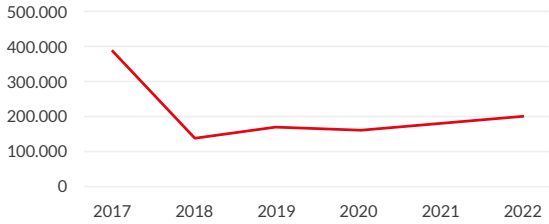
La principale consommation de gaz a lieu à notre siège social à Evere. Une fuite d'eau a été détectée en 2021 et réparée en 2022, ce qui explique la diminution de la consommation en eau. C'est notre atelier de Geel qui consomme le plus d'électricité.

Pour les bâtiments, l'utilisation d'électricité verte est déjà en place depuis des années. Depuis, nous avons également installé des panneaux photovoltaïques où c'était possible (par exemple dans nos bâtiments à Evere en 2019) et nous mettons en place des certificats verts pour le mazout de chauffage à partir de 2022 avec notre fournisseur. Toutefois, les performances énergétiques de nos sites peuvent encore être améliorées. Notre nouvelle stratégie de gestion de notre parc immobilier prévoit un objectif pour réduire l'empreinte carbone de nos sites de 24 % par an à partir de 2024 d'ici 2030.

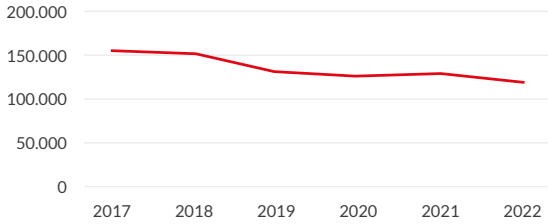
CONSOMMATION DE GAZ



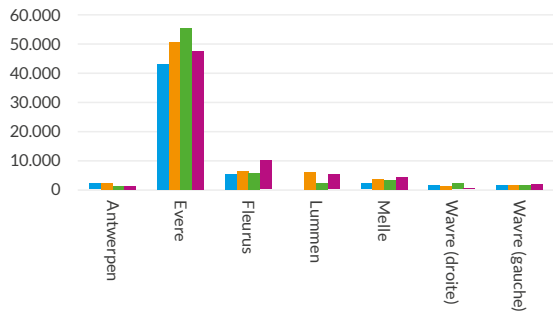
CONSOMMATION D'EAU



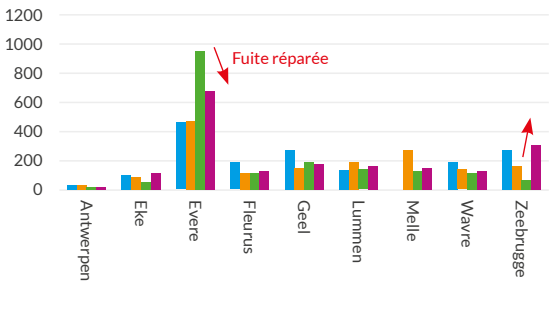
CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ



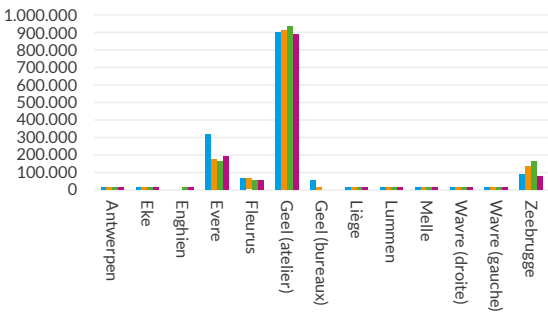
CONSOMMATION DE GAZ PAR SITE



CONSOMMATION D'EAU PAR SITE



CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ PAR SIÈGE





Grand entretien pont John Frost, Arnhem

Pour le compte de la Rijkswaterstraat, Mobilis et Iris réalisent ensemble le grand entretien au pont John Frost. Iris se chargera des travaux de préservation aux constructions métalliques. Le pont est mondialement connu pour son histoire en temps de guerre. C'est un symbole de libération et de reconstruction.

L'innovation et la durabilité étaient les principes clés de la demande d'offres. Ce projet est un **chantier pilote sans émissions** : presque entièrement électrifié et utilisant très peu de combustibles fossiles pour l'équipement à utiliser. Un phasage et une logistique de construction intelligents nous permettent non seulement de travailler de manière durable en réduisant les émissions, mais aussi de minimiser les inconvénients pour la zone environnante et les usagers de la route.



L'échelle de performance CO2 en pratique

Exemple :
Pont Midachter,
province de Gelderland (2020-2021)
en collaboration avec Bokalis

Réduction des émissions de CO2 par Vapor Blasting						
Surface à sabler : 15.400 m² - Distance chantier : 175 km						
		Sablage	Vapor Blast	Différence	Facteurs conv.	Réduction CO2
Arrivée grenailage	tonne	772	153	-619	37	-22.601
Évacuation grenailage	tonne	772	153	-619	625	-387.010
Consommation mazout - total	l	36.228	32.167	-4.061	3	-12.996
Total des heures de travail	h/m²	8.846	5.147			
Heures de travail - transport	km	96.753	56.292	-40.460	0	-8.618
Réduction totale attendue des émissions de CO2 grâce à l'utilisation de Vapor Blast						431.225 kg

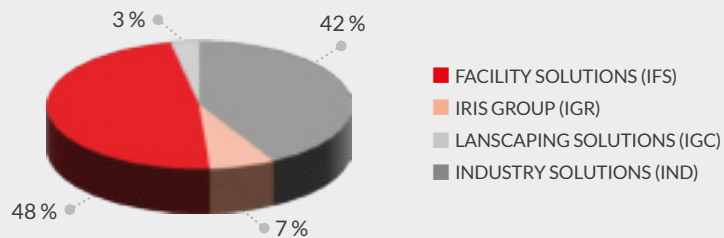


Iris Industry Solutions – Échelle de performance CO2



Les émissions CO2 d'Iris Industry Solutions représentent 42 % des émissions totales d'Iris. Il est donc naturel d'y porter une attention particulière. C'est pourquoi Iris Industry Solutions, dans une optique d'amélioration continue, surveille et réduit ses émissions de CO2, en utilisant la méthodologie de l'**échelle de performance CO2**. Elle est également utilisée pour les marchés publics afin d'encourager les réductions de CO2 dans le secteur de la construction.

POURCENTAGE D'ÉMISSIONS TOTAL - 2022 (par entité juridique)



Iris fait l'objet d'un audit annuel par un organisme de certification indépendant et accrédité. Depuis 2017, Iris atteint le **plus haut niveau de certification, le niveau 5**. Cela garantit que nous ne nous occupons pas seulement des émissions de notre propre organisation (et de tous ses projets), mais que nous participons également à des initiatives visant à réduire les émissions de CO2 dans la chaîne et le secteur.



« Nous ambitionnons de réduire les émissions totales de 46 % d'ici 2030 (en utilisant 2019 comme année de référence) pour nos émissions des Scope 1 & 2. À l'avenir, nous souhaitons utiliser le sablage à la vapeur et l'induction pour encore réduire davantage nos émissions indirectes par rapport au sablage conventionnel. D'ici 2024, nous voulons être en mesure d'utiliser cette technique pour plus de 50 % des projets de l'industrie. Nous avons donc effectué des analyses en chaîne pour mieux comprendre ces techniques. »

Wim Mussche - Business Manager Iris Industry Solutions

ENGAGEMENT

- Réduire nos émissions de CO2 (Scope 1 et 2, Industry) de 46 % d'ici 2030 (vs 2019).
- Adopter la technologie du sablage à la vapeur dans au moins 50 % des projets de sablage d'ici 2025.

Les émissions de CO2 d'Iris Industry Solutions sont influencées par la quantité de travail et la méthode de travail utilisée pour enlever un revêtement existant qui peut être appliquée à nos projets. Iris Industry Solutions a développé ses activités à l'étranger, en France et aux Pays-Bas, mais nos activités ont également augmenté dans l'atelier interne.

En ce qui concerne nos émissions indirectes de CO2 (Scope 3), générées par nos clients et nos fournisseurs, nous essayons de toujours réduire notre empreinte en utilisant notre analyse de la chaîne d'approvisionnement. Un aperçu de nos mesures de réduction :

- utilisation du sablage à la vapeur et de l'induction au lieu du sablage conventionnel.
- extinction des machines, de l'éclairage et du chauffage lorsqu'ils ne sont pas utilisés.
- récupération des grenailles.
- commande des quantités correctes de grenailles et peinture.
- accent davantage mis sur le traitement et la réduction des déchets.

2. GESTION DES DÉCHETS RESPONSABLE

La bonne gestion de nos flux de déchets est un processus difficile. Iris produit de nombreux déchets, provenant de ses propres activités ou de celles de ses clients sur différents sites. Afin de mieux comprendre les sources et les causes de ces flux de déchets, de les réduire et de choisir le meilleur traitement (en partie pour réduire nos émissions Scope 3), nous procédons actuellement à un inventaire approfondi des quantités, ainsi que des partenaires en matière de déchets et des solutions qu'ils proposent.

Nous continuons également à miser sur le tri rigoureux des déchets, tant dans nos propres bureaux et ateliers que sur site et chez nos clients.

Chez Iris, nous avons trois types de déchets :

- déchets ménagers et de bureau.
- déchets verts issus de notre activité Landscaping.
- déchets dangereux provenant de notre activité de peinture industrielle.

LES DÉCHETS MÉNAGERS ET DE BUREAU

se composent de papier/carton, bois, PMC, ainsi que du matériel informatique. Ils sont produits sur nos propres sites ou ceux de certains clients. Ici, nos objectifs sont doubles : le tri et l'amélioration de sa gestion (reporting, bonnes pratiques, etc.), mais aussi la promotion de solutions pour l'économie circulaire. Si possible, nos anciens téléphones sont par exemple remis à neuf et commercialisés par des partenaires comme Circular.brussels.

LES DÉCHETS VERTS

sont déposés dans des parcs à conteneurs et recyclés par la suite. Ils représentent p. ex. un potentiel pour la biomasse, mais nos déchets verts se composent principalement de déchets de tonte et de branches, ce qui n'est pas très intéressant pour la biomasse. De plus, leur disponibilité est très saisonnière. Nous avons également étudié la possibilité de créer une installation de compostage, mais comme nos déchets verts sont collectés dans l'ensemble de la Belgique, le compostage centralisé ne s'avère pas être une solution adéquate et efficace.

LES DÉCHETS DANGEREUX

nécessitent un traitement très particulier et sont difficilement réutilisables. Nous concentrons nos efforts sur la promotion du sablage à la vapeur, une technique permettant d'éviter ce type de déchets.

ENGAGEMENT

Promouvoir l'économie circulaire :

- 100 % des déchets de bureau seront recyclables
- 90 % des emballages de nettoyage seront recyclables
- Réduire les déchets (dangereux)

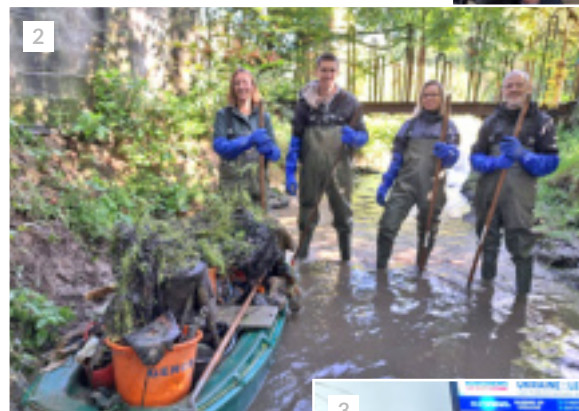
3. SOLIDARITÉ @ IRIS

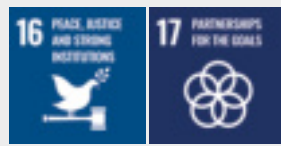
Les collaborateurs d'Iris ont la solidarité dans leur ADN. En 2022, nous avons conclu un accord de coopération avec **Give a Day** afin de donner à nos collaborateurs la possibilité de s'engager dans le volontariat - individuellement ou en équipe.

Une équipe de bénévoles a soutenu des initiatives spécifiques comme la livraison de marchandises aux réfugiés, l'organisation d'une activité de teambuilding responsable ou de nouvelles idées telles qu'une bourse d'études ou de nouveaux partenariats avec, par exemple, Duo For a Job.

1. Nettoyage d'été et organisation du siège régional et de l'entrepôt dans le Limbourg. Nous voulons également aider notre prochain, c'est pourquoi quelque 800 bouteilles ont été déposées au centre d'accueil de jour Familia à Genk qu'ils utiliseront pour des activités créatives.
2. Pour s'attaquer au problème des déchets, un certain nombre d'équipes d'Iris se sont mobilisées et ont organisé des campagnes de nettoyage autour de nos rivières belges à l'occasion du World Cleanup Day.
3. Actions de solidarité pour l'Ukraine.

Nous travaillons également depuis près de 15 ans avec Manufast, une entreprise de travail adapté basée à Bruxelles, qui nous aide dans la logistique et l'envoi des fiches de paie tout en renforçant notre RSE et notre impact social.





BETTER ORGANIZATION

1. IRIS EN UN CLIN D'ŒIL

1.1. Les organes du groupe Iris

Les **ORGANES DE DÉCISION** sont composés du **Conseil d'Administration**, de l'**Executive Committee**, du **Comité Stratégique**, du **Comité Shared Services** et des **Comités Business**. Le Comité stratégique, le Comité Shared Services, l'Executive Committee et les Comités Business sont désignés collectivement comme les organes exécutifs.

Les **ORGANES CONSULTATIFS** sont composés du **Conseil d'Entreprise**, du **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail** et des **Équipes Projet**. Les organes de coordination et de gestion des unités Business se composent de réunions régionales opérationnelles et commerciales.

Les **ORGANES DE CONSEIL ET DE SOUTIEN** se composent du **Comité des Risques** (en cours de formation), du **Comité d'Audit** et du **Comité de Rémunération**.





Comité des Risques

Le Comité des Risques assiste l'Executive Committee pour l'identification et l'analyse des nouveaux risques. Il enregistre et analyse les événements, les plaintes et les litiges survenus, ainsi que les sanctions imposées. Il suit également l'évolution de divers plans d'action liés à des risques et indicateurs spécifiques. Il formule des recommandations aux organes décisionnels afin d'éliminer ou de minimiser les risques.

Comité d'Audit

Le Comité d'Audit assiste le Conseil d'Administration dans ses tâches de contrôle au sens large et se conforme aux dispositions des différents codes de gouvernance. Plus précisément, il a pour mission de superviser :

- le processus de préparation des rapports financiers et non financiers.
- la mise à jour et le suivi du plan d'action de la matrice des risques.
- l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques au sens large.
- les audits internes et leur efficacité.
- le contrôle légal des comptes annuels et consolidés, y compris le suivi des questions et les recommandations du réviseur d'entreprise.
- l'indépendance du réviseur d'entreprise.

Le Comité d'Audit doit également formuler une recommandation sur le réviseur d'entreprise dont la nomination est proposée par l'assemblée générale.

Comité de Rémunération

Le Comité de Rémunération assiste le Conseil d'Administration dans son rôle de surveillance sur :

- la stratégie, les politiques et les programmes en matière de ressources humaines au niveau du groupe.
- les questions relatives à la bonne utilisation des ressources humaines du groupe Iris, en particulier en ce qui concerne le suivi, le développement et la rémunération de l'Executive Committee.
- L'évaluation des performances des membres de l'Executive Committee.

Cet organe sert de caisse de résonance pour la politique de rémunération au sein d'Iris.

1.2. Les unités Business

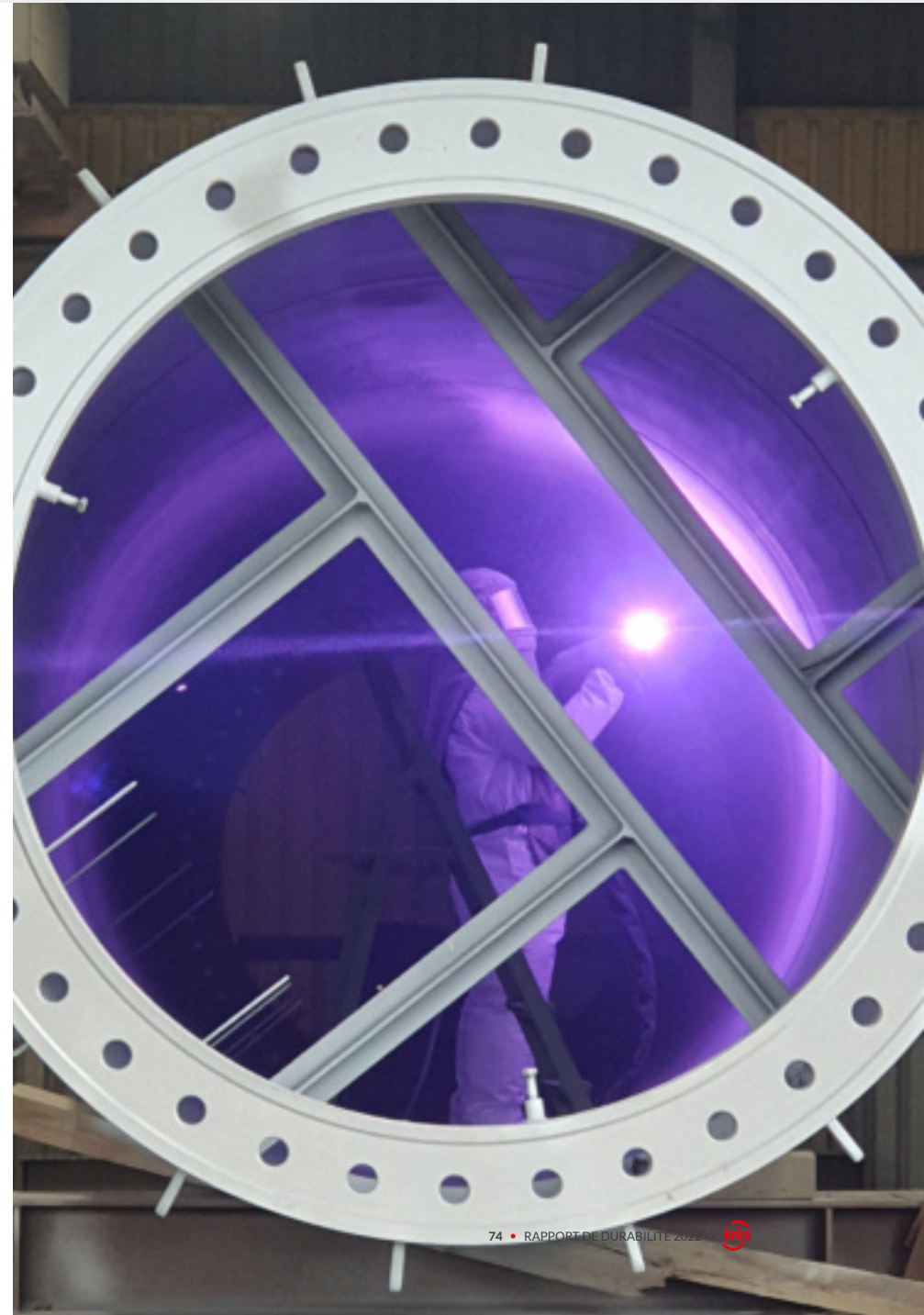
Les différentes unités Business sont responsables :

- du développement commercial de leurs activités.
- de la gestion de la partie opérationnelle, c'est-à-dire la planification et l'organisation complètes des chantiers et du personnel ainsi que le maintien des relations avec les clients et le suivi de la qualité.
- le suivi des tâches administratives et commerciales nécessaires au suivi et au développement de leurs activités.
- la présentation des états d'avancement financiers, ainsi que des rapports commerciaux et techniques structurés.

1.3. Les Shared Services

Le rôle des Shared Services est multiple :

- le soutien du groupe et de ses différentes entreprises, en fournissant un service de qualité pour les différents aspects de l'administration.
- la proposition de solutions appropriées aux problèmes administratifs et leur mise en œuvre dans le cadre des objectifs des sociétés du groupe.
- l'identification et la coordination des actions à mener afin que le groupe bénéficie de synergies et d'économies d'échelle.
- la prise de décision au niveau du groupe de plusieurs souhaits et le contrôle de leur application par les unités Business.





2. BONNE GOUVERNANCE

Iris a mis en place une gouvernance d'entreprise depuis de nombreuses années et attache de l'importance à s'améliorer de manière continue dans ce domaine. Afin d'initier une évolution de la gouvernance dans l'entreprise, un Conseil composé de trois représentants familiaux et trois administrateurs indépendants a été mis en place en 2008.

ENGAGEMENT

Soutenir une société et une économie belges durables en respectant des normes éthiques strictes et en promouvant la transparence.

Depuis lors, la gouvernance n'a cessé d'être renforcée entre autres, par :

1. Un **Conseil d'Administration** renouvelé en 2015 incluant trois administrateurs indépendants, dont le président.
2. La **Charte de gouvernance**, conçue en 2016, a été mise à jour en novembre 2020.
3. Une **Gouvernance claire** au niveau des organes de décision.
 - Executive Committee, avec notamment :
 - Performance (1x/mois)
 - Innovation Project Review: innovation et suivi des projets (1x/mois)
 - All topics (1x/mois) avec :
 - Comité Stratégique (1x/trimestre)
 - Comité Business (1x/mois)
 - Comité Shared Services (en cours de formation)

2.1. Conseil d'administration



Le Conseil d'Administration approuve les plans d'affaires pluriannuels et les budgets annuels et, d'une manière générale, prend toutes les décisions relatives à une ou plusieurs sociétés du groupe Iris si la décision envisagée peut avoir un impact significatif sur le patrimoine du groupe ou si elle s'écarte de la stratégie définie ou sort du cadre budgétaire établi.

Le conseil d'administration définit un cadre stratégique et stimule le leadership entrepreneurial de l'entreprise.



Pascal Bérend

Administrateur indépendant &
Président du Conseil d'Administration
.....
CAMASA SRL



Patrick Janssens van der Maelen

Administrateur Délégué
.....
ARTYM SRL



Marie-Hélène Zurstrassen

Administrateur
.....



Bruno Rolin

Administrateur
.....
TECHNOLOGIES PROMOTION
AGENCY SRL



Bernard Thuysbaert

Administrateur indépendant &
Président du Comité de Rémunération
.....
LEXTRAD SRL



Laurent Warlop

Administrateur indépendant &
Président du Comité d'Audit
.....
B-GROOVE SRL



CHARTRE DE GOUVERNANCE

RESPECT DES VALEURS

s'impose dans tous processus de délibération et de décision au sein des différents comités

PRINCIPE DE COLLEGIALITE

permet à chaque membre des organes de direction de participer aux délibérations, d'exprimer ses opinions et d'être entendu, indépendamment de la nature du sujet discuté et de la spécialisation de l'intervenant au sein de l'entreprise

OBLIGATION DE MOTIVATION

s'impose aux membres des comités dans leurs prises de position, avis et critiques

PRINCIPE DE SOLIDARITE

toutes décisions prises au sein d'un comité doivent impérativement être mises en œuvre et défendues par tous ses membres quel qu'était l'avis personnel de ces derniers lors des débats

PRINCIPE DE RESPONSABILISATION

impose à tous membres d'un comité investi d'une mission ou d'une responsabilité de prendre effectivement en charge celle-ci, de la finaliser ou d'en constater l'échec et d'assurer un reporting proactif et non réactif

PRINCIPE DE SUBSIDIARITE/DELEGATION

suppose que la responsabilité d'une action doit être allouée à la plus petite entité capable de résoudre un problème d'elle-même

PRINCIPE DE SUPPLEANCE

est le corollaire du principe de subsidiarité et veut que l'échelon supérieur a le devoir de soutenir l'entité ou de reprendre la responsabilité lorsque celle-ci excède les capacités de l'entité plus petite. Ces deux principes participent à la recherche du niveau pertinent d'action



Matthys Hoffmann
Sales & Marketing Director

Sandra de Kerckhove
Chief Finance Officer

Patrick Janssens van der Maelen
CEO

Philippe Vekemans
Business Director Facility Solutions

Jeroen Nevelsteen
Business Director Industry Solutions

Vincent Delforce
IT & Digital Director

Olivia Steiner
Human Capital Director

2.2. Executive Committee

Diversité :



Le conseil d'administration a confié la gestion quotidienne d'Iris à son administrateur délégué et Chief Executive Officer, qui est assisté par l'Executive Committee.

- L'Executive Committee a pour mission de définir et de mettre en œuvre la stratégie du groupe. Il mène la réflexion stratégique du groupe, propose une stratégie et veille à sa mise en œuvre.
- Il prépare les conseils d'administration, propose une stratégie et communique les décisions du conseil d'administration aux organes décisionnels du groupe.
- Il coache les différentes directions et unités Business et prend la décision finale en cas d'avis divergents.
- Il fournit des lignes directrices en matière de communication d'entreprise.
- Il représente le groupe à l'extérieur.

3. NOTRE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

L'Executive Committee veille à ce que le développement durable s'intègre dans la stratégie d'entreprise Betterness. La direction évalue régulièrement la stratégie pour s'assurer que des normes de développement durable et des cadres de reporting sont bien présents.

La responsabilité générale de nos ambitions, de notre stratégie, de nos rapports et de notre gestion en matière de durabilité incombe au Chief Financial Officer (CFO). Il supervise la collecte de données et l'établissement des rapports relatifs au respect des critères de référence externes, ainsi que la communication sur les questions de développement durable avec les parties prenantes internes et externes. Il est assisté par le sustainability & procurement manager pour, notamment, le suivi des thèmes environnementaux (climat, déchets, flotte), la politique d'achats durables et le reporting.

Plusieurs experts externes apportent chacun leur contribution et leur expertise en matière d'analyse des risques et de Code de Conduite, de législation environnementale et de reporting sur le développement durable, entre autres.

Les objectifs en matière de développement durable et d'environnement, de réduction des émissions de CO2 et de RSE sont inclus dans le plan d'action RSE. Toutes les actions de ce plan sont redistribuées dans les plans tactiques ou d'action des unités Business ou des Shared Services impliqués. La réalisation des objectifs et l'exécution des actions du plan d'action RSE font partie du système de bonus des cadres.

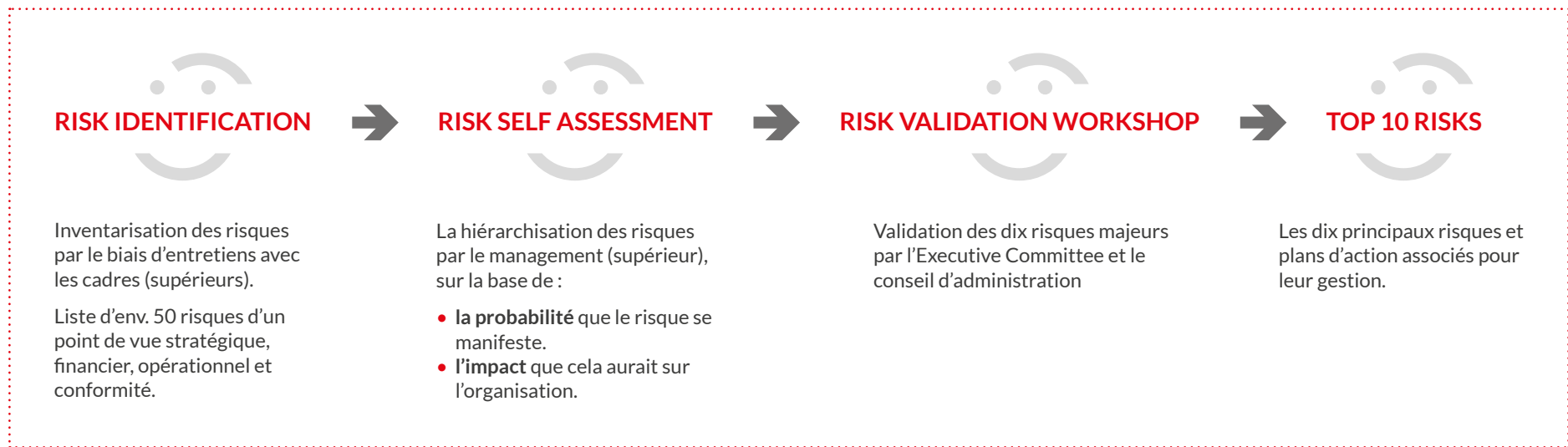




4. GESTION DES RISQUES

4.1. La matrice des risques

Iris a élaboré une matrice des risques **fondée sur la probabilité que le risque se matérialise et sur l'impact qu'il aurait sur l'organisation**. Elle a été validée en novembre 2020. L'identification des risques a été réalisée avec l'ensemble des cadres supérieurs et moyens d'Iris et a abouti à l'identification de dix grands risques qui ont été validés par l'Executive Committee et le conseil d'administration. Une mise à jour de la matrice des risques est prévue pour 2023.



Des actions ont été déterminées pour chaque catégorie de risque et chaque domaine d'activité. Le comité d'audit surveille l'état d'avancement de ces actions.

RISQUE	DESCRIPTION	ACTIONS
Marché	Impact économique de l'après-COVID-19 sur la croissance	M&A, nouveaux segments, analyse des tendances et formulation de réponses
Commercial	Faiblesses du processus commercial	Recrutement d'un directeur commercial et mise en œuvre d'une nouvelle stratégie commerciale
Réalisation des contrats	Risques liés à la fixation des prix, au démarrage et à l'exécution des contrats/projets	Renforcement du processus d'initiation d'un contrat.
Business Continuity	Interruption au niveau du traitement des salaires et de l'informatique	Implémentation d'un Business Continuity Plan (BCP), nouvelle équipe Payroll
Compliance	Traduction des modifications de loi dans les systèmes, enregistrement des présences sur chantiers (DUC) & Checkin@work, sous-traitance	ProjectFair@Iris sur la base d'audits de compliance externes, de la révision des processus DUC, du renforcement des processus de sous-traitance, du RGPD
SHE	Accidents du travail mortels, incendies, etc.	Implémentation d'un Business Continuity Plan (BCP)
Sécurité de l'information	Cybercriminalité et sécurité des données	Audit informatique externe, introduction des Quick wins, feuille de route pour la sécurité informatique 2022-2023
Volet financier	Intégrité des données financières (data quality)	Data quality & reconciliation, audit trail, sensibilisation, budget process review
Fraude	Cashflow, factures fournisseurs, actions, conspirations	Révision du Code de Conduite, politique de lutte contre la fraude et whistle blower process
Opérationnel	Erreurs dues à la charge de travail et au grand nombre de projets	Boîte à outils pour évaluer la charge de travail

Cette analyse des risques a été menée avec beaucoup de bonne volonté de la part des différentes parties prenantes et nous a permis d'évaluer le niveau de maturité des risques. L'objectif du plan d'action est de développer de façon pragmatique une culture du risque sans créer de bureaucratie inutile dans une culture d'entreprise pratique, où le client passe avant tout.

4.2. Plan de continuité d'activité

Iris a mis en place une nouvelle politique de BCP en 2021 et a défini trois plans de continuité majeurs afin de gérer les risques principaux susceptibles d'avoir un impact sur la continuité de ses activités :

- **Plan de continuité d'activité H&S :**
ce plan détaille les responsabilités et les actions à prendre en cas d'événements ayant un impact sur la santé et la sécurité des membres du personnel ou sur l'environnement.
- **Plan de continuité d'activité IT :**
ce plan détaille les responsabilités et les actions à prendre en cas d'événements ayant un impact sur les systèmes et les applications informatiques du Groupe Iris.
- **Plan de continuité d'activité Fournisseurs critiques :**
ce plan détaille les modes d'évaluation des fournisseurs critiques et les actions à mettre en place pour pallier l'indisponibilité d'un de ces fournisseurs critiques.

4.3. Contrôle interne

Un contrôle interne pragmatique au sein de l'entreprise est garanti par les principes de ségrégations des fonctions, le principe de la double signature, des évaluations régulières et un mécanisme d'audits internes et externes.

Le schéma ci-dessous illustre l'approche adoptée :

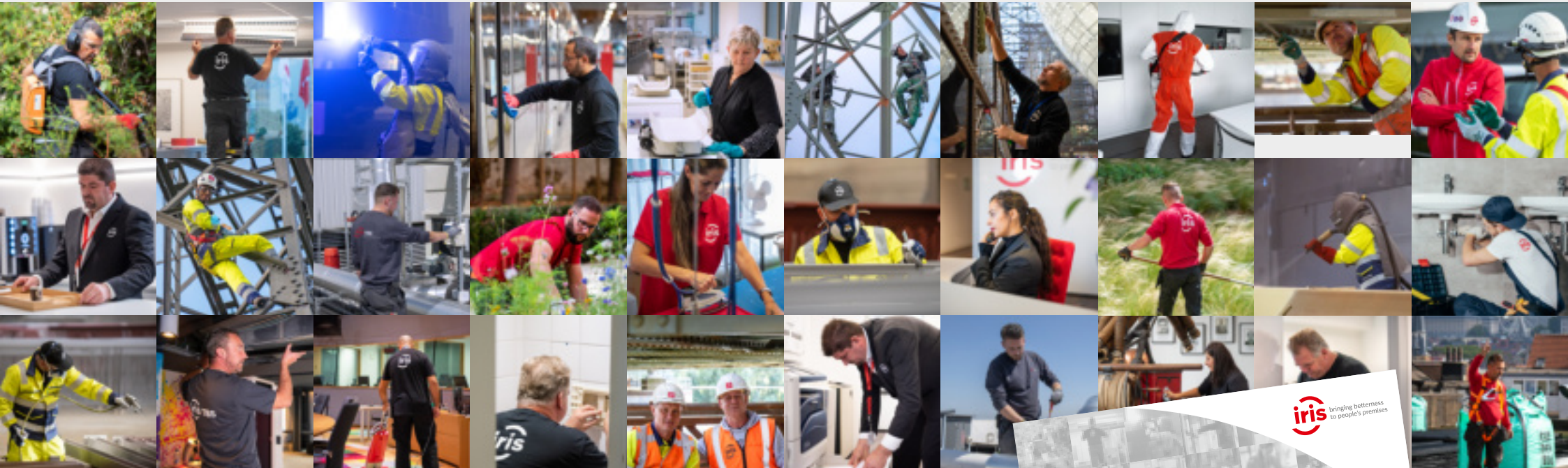
1. **Code de Conduite**
2. **Procédures opérationnelles**
3. **Notre méthode de travail**

4.4. Suivi

Le service Quality est chargé d'effectuer les audits internes nécessaires en matière de conformité et d'amélioration du système de qualité et de l'ensemble des procédures, processus et systèmes du groupe. Les membres du service Health & Safety effectuent les audits nécessaires relativement à l'application correcte des procédures en matière de sécurité et de bien-être.

De plus, le service Quality assure la coordination et la réalisation des deux types d'audits internes : les audits administratifs (des sièges d'exploitation et des services administratifs) et les audits de chantier. Tous les services de toutes les Business Units et sociétés font l'objet d'un audit administratif au moins une fois tous les trois ans. Les audits de chantier ne sont pas programmés. Ils sont réalisés de manière « continue » par le Business Quality Manager ou son représentant. Ce dernier veille à ce que les audits soient répartis entre les différentes Business Units.

Un audit interne nommé Registre Légal qui porte sur le respect des différentes législations (sociales, environnementales, bien-être au travail) est réalisé annuellement par un expert externe. Le registre est mis à jour annuellement et les actions qui en découlent sont mentionnées dans le plan d'action de la matrice des risques.



5. NOTRE CODE DE CONDUITE

Le Code de Conduite d'Iris indique clairement les principes, les normes et les valeurs qui s'appliquent à notre travail. Chaque membre de notre organisation est censé connaître le Code de Conduite et tenu de s'y conformer.

Le Code de Conduite nous aide à orienter notre comportement et se veut un cadre, pas un règlement, car il est impossible d'y faire figurer toutes les situations auxquelles nous pouvons être confrontés.

Le Code de Conduite s'applique à tous les travailleurs, chefs d'équipe, membres de la direction et du conseil d'administration d'Iris, ainsi qu'aux intérimaires et aux contractuels d'Iris, et aux autres personnes agissant au nom d'Iris.



ENGAGEMENT

Propager le Code de Conduite et sensibiliser les collaborateurs en 2022.

En 2022, Iris a mis un focus sur la formation du Code de Conduite, la politique antifraude, la procédure des irrégularités (whistleblower) et la sensibilisation aux risques liés à la cybercriminalité :

- Le Code de Conduite a été intégré dans l'outil de formation (MyTalent) et dans le programme d'onboarding.
- Des formations sous forme de jeux de rôle ont été organisées durant les deux jours Iris Way Program.
- Des sessions d'information pour tous les collaborateurs impliqués dans le Plan de continuité d'activité ont été organisées.
- Des efforts continus sont déployés pour sensibiliser notre personnel à la lutte contre l'hameçonnage.

Ensemble dans la lutte contre l'hameçonnage

Aucune solution de cybersécurité n'offre une protection à 100 %. La balle est donc dans le camp d'Iris qui doit éduquer et sensibiliser son personnel aux dangers de l'hameçonnage. On obtient ainsi une interaction où, d'une part, les travailleurs sur le terrain contribuent activement à la sécurité de l'environnement commercial et où, d'autre part, les connaissances acquises leur permettent de se défendre contre les escrocs.

Outre une infrastructure de sécurité complète et actualisée, nous travaillons également avec Phished afin de sensibiliser notre personnel aux cybermenaces. Nous confrontons donc les travailleurs à des attaques réalistes et leur fournissons un contexte afin qu'ils soient prêts à affronter la réalité.

La prise de conscience ne suffit pas. Nous proposons également à notre personnel des formations couvrant un large éventail de sujets liés à la cybersécurité, dans le cadre de notre Cybersecurity Academy. Près de 200 travailleurs ont entre-temps participé, dont 92 ont atteint le niveau Bronze.

IRIS WAY PROGRAM 2022



Chaque année depuis 2015, Iris organise deux journées, réunissant tous les employés et ouvriers une fonction de coordination permettant l'alignement de la stratégie, la formation et la sensibilisation sur des thématiques différentes. La septième édition des journées Iris Way Program a eu lieu en novembre 2022. Cette fois-ci, le thème de cet événement de deux jours était la RSE et les risques. Près de 190 collaborateurs ont participé aux sessions suivantes réparties sur les deux jours :

- stratégie d'entreprise Iris.
- atelier interactif sur le Code de Conduite.
- atelier interactif sur le changement climatique et l'empreinte carbone de la RSE.
- atelier interactif sur la cybersécurité.





Politique antifraude

La direction du Groupe Iris s'engage à maintenir des normes juridiques, éthiques et morales élevées, à respecter les principes d'intégrité, d'objectivité et d'honnêteté. Iris veut être considérée comme opposée à la fraude et à la corruption dans la conduite de ses activités. La fraude est un délit pénal. Elle n'a pas sa place dans la société en général. Par conséquent, Iris a mis en place en 2021 une politique pour limiter ce risque de fraude et protéger les intérêts de l'entreprise, de ses employés, clients et autres parties prenantes.

Signalement des irrégularités

Iris applique des normes élevées en matière d'ouverture et d'intégrité. Dans ce contexte, Iris invite ses collaborateurs qui s'inquiètent d'une violation (présumée) du Code de Conduite à la signaler. Le signalement des irrégularités nous aide à protéger

nos collaborateurs, nos clients et notre réputation. On n'attend pas d'un rapporteur individuel qu'il soit en mesure de prouver qu'une allégation est justifiée. Toutefois, cette personne doit être en mesure de démontrer qu'il existe des raisons suffisantes de supposer qu'il y a un souci.

Nous distinguons les infractions de nature psychosociale dans lesquelles les collaborateurs - selon la **procédure en matière de prévention de violence, intimidation et harcèlement sexuel au travail** - peuvent s'adresser aux personnes de confiance désignées.

Pour toute autre inquiétude, Iris a développé la procédure **Signalement des irrégularités** qui répond aux préoccupations spécifiques concernant les fautes professionnelles (présumées). Cette procédure veille à ce que les collaborateurs puissent signaler des irrégularités constatées sans crainte de sanctions et/ou de traitement inéquitable, et que ces signalements soient toujours traités de la même façon.

Si des collaborateurs sont informés de ou suspectent l'existence de pratiques non éthiques ou d'un comportement inapproprié, ils peuvent faire part en toute sécurité de leurs préoccupations ou de leurs suspicions à leur supérieur hiérarchique ou au coordinateur en charge de l'intégrité.



ENGAGEMENT

- *Maintenir au moins un certificat externe sur la qualité, l'environnement, la santé et la sécurité.*
- *Iris souhaite obtenir la certification BCorp d'ici 2025 afin de démontrer une performance sociale et environnementale élevée selon une norme internationale reconnue et basée sur un processus d'obtention rigoureux.*

6. CERTIFICATS

Grâce à ses systèmes de contrôle de la qualité, la sécurité, la durabilité et la protection de l'environnement, Iris se focalise sur deux objectifs :

- Utiliser toutes les compétences pour assurer une qualité élevée et constante.
- Développer notre politique dynamique et proactive en matière de prévention et de protection des personnes, des biens et de l'environnement, qui est intégrée dans tous nos processus managériaux.

CERTIFICAT		FACILITY	INDUSTRY
ABSU-UGBN	Développement durable	●	
BCCA	BP810		●
Échelle de Prestation CO2 niveau 5	Réduction des émissions de gaz à effet de serre		●
Ecovadis	Évaluation de la durabilité	●	●
ISO 14001	Gestion de l'environnement	●	
ISO 9001	Gestion de qualité	●	●
Échelle de Sécurité SCL niveau 3			●
VCA**	Sécurité et protection de l'environnement	●*	●
VCA Pétrochimie	Sécurité et protection de l'environnement pour le secteur de la pétrochimie		●

* lavage de vitres et clients avec risques élevés

7. POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE

Iris est convaincue que via nos achats, nous pouvons avoir un rôle actif et créer un impact positif en unissant nos forces pour accélérer la création d'un monde juste et à faibles émissions de carbone.

Iris est un acteur important au niveau belge et peut avoir une certaine influence auprès de ses fournisseurs (et indirectement des leurs). Par ailleurs, il est essentiel de développer des relations durables avec les plus critiques d'entre eux afin de garantir la pérennité de nos services, mais également de développer un avantage compétitif ou d'identifier des réductions de coûts par exemple. Pour cela, nous nous devons de montrer le bon exemple, en intégrant la durabilité dans notre vision et nos valeurs ainsi que dans nos critères de décision en matière d'achats. L'approche TCO (Total Cost of Ownership) mise en place pour notre flotte de véhicules en est un exemple, qui a permis d'adopter une politique de mobilité plus respectueuse de l'environnement. Idem pour l'achat d'énergie qui ne se focalise plus uniquement sur le prix d'achat, mais où nous avons fait le choix de passer à de l'énergie verte. Progressivement, cette dimension de durabilité est prise en compte à tout niveau et se décline aussi au niveau du produit (par exemple la peinture ou les produits de beauté que nous utilisons).

Une sélection responsable de nos fournisseurs passe également par l'identification des risques dans notre chaîne afin de mettre en place le plan de continuité d'activité. De plus, nous capitalisons sur le partenariat mis en place avec nos fournisseurs stratégiques pour trouver des solutions plus durables, innover et créer de la valeur pour la société au sens large.

Nous sommes aussi conscients qu'Iris ne peut développer des solutions seule, et c'est pourquoi nous collaborons avec nos fournisseurs et avec d'autres acteurs importants via des associations comme The Shift en Belgique par exemple.



ENGAGEMENT

*Promouvoir la charte d'achat durable :
100 % de fournisseurs critiques et
stratégiques signeront la charte d'achat
durable.*

CHARTRE D'ACHAT DURABLE

Iris a élaboré une charte, afin de clarifier nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs, mais surtout de les motiver à s'associer à notre action et à développer un programme d'amélioration continue. La charte invite en outre les fournisseurs à encourager leurs propres fournisseurs à faire eux aussi progresser la responsabilité environnementale et sociale.

Le contenu de cette charte est communiqué lors de la sélection, où la performance des fournisseurs sur le plan environnemental et social est prise en compte, et lors de laquelle on informe tout fournisseur que le non-respect de ces valeurs pourra être considéré comme un manquement à ses obligations contractuelles, de nature à entraîner son éviction.

LA CHARTRE COUVRE QUATRE GRANDS POINTS :



En 2024, l'objectif est de mettre en place un nouveau processus afin de s'assurer que nos attentes soient claires & exhaustives, communiquées aux bonnes personnes et comprises, et que les fournisseurs s'engagent officiellement à les respecter. La mise en place d'un système de contrôle ou d'évaluation est également à l'étude. Nous adopterons plus que probablement une approche ciblant les fournisseurs stratégiques ainsi que les nouveaux fournisseurs.

7.1. Nos sous-traitants, un monitoring permanent

Si l'on analyse nos achats, on s'aperçoit que la sous-traitance représente à elle seule près de la moitié de nos dépenses, car elle est utilisée pour gérer des pics de production et prestations exceptionnelles, comme les services de désinfection suite à la crise du COVID-19. Iris privilégie cependant toujours l'engagement sur le payroll.

Notre approche avec nos sous-traitants est donc particulièrement importante. En effet, ils représentent également Iris auprès de nos clients et notre champ d'action doit s'élargir en conséquence.

Un monitoring permanent veille à ce que nos sous-traitants respectent les lois en vigueur et soient en règle en matière de dettes sociale et fiscale, d'assurance et de sécurité (lois sur le bien-être). Une fiche de chaque sous-traitant est dressée et maintenue à jour, dans laquelle nous établissons le profil de l'entreprise de manière générale, puis de manière plus spécifique concernant les accidents de travail, la sécurité, l'environnement, les conditions de travail et le respect des droits de l'homme.

Nous communiquons également régulièrement aux sous-traitants les listes d'analyse des risques et instructions de travail, qu'ils doivent signer et dont ils doivent discuter avec leur personnel.

ENGAGEMENT

Contrôler 100 % de nos sous-traitants chaque année.



7.2. Partenariats avec nos fournisseurs stratégiques

Deux raisons nous poussent à consulter régulièrement nos fournisseurs stratégiques :

- **L'échange d'expertise** : nous avons besoin d'eux pour répondre aux challenges sociétaux.
- **Le partenariat** : nous souhaitons établir et renforcer une relation Win-Win. Nous réalisons des enquêtes régulières de nos fournisseurs chez qui les achats sont supérieurs à 100.000 euros.





APPROCHE

1. OBLIGATIONS GÉNÉRALES

Les normes européennes relatives aux rapports sur le développement durable (ESRS) exigent un reporting transparent sur les aspects suivants :

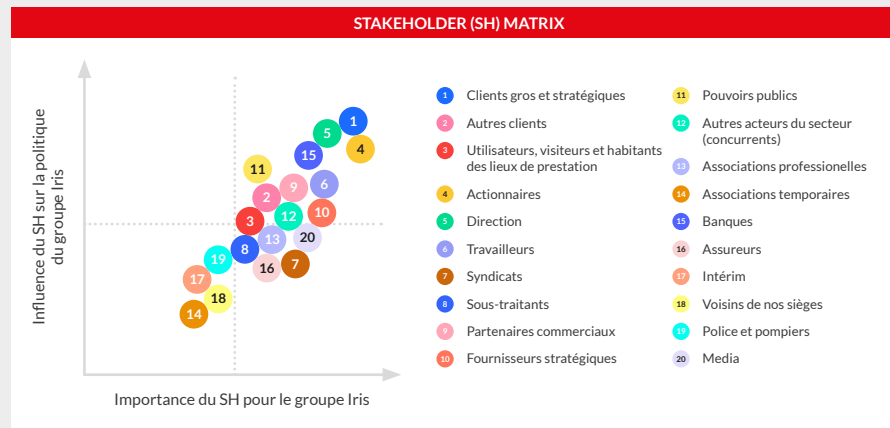
Sujet	Où trouver plus d'informations ?	Références
Base générale pour la préparation de la déclaration de durabilité	À propos de ce rapport	ESRS 2 BP-1 GRI 2-1, 2-2, 2-3
Explications relatives aux circonstances particulières	Fusion d'entités juridiques - IRIS GREENCARE BV devient IRIS FACILTY SOLUTIONS NV	ESRS 2 BP-2 GRI 2-4
Le rôle des organes de gouvernance, de direction et de surveillance	<ul style="list-style-type: none"> Better organization Bonne gouvernance 	ESRS 2 GOV-1 GRI 2-9, 2-12
Informations fournies aux et questions de développement durable traitées par les organes de gouvernance, de direction et de surveillance de l'entreprise	Notre gouvernance en matière de durabilité	ESRS 2 GOV-2 GRI 2-14
Intégration des performances liées au développement durable dans les systèmes de stimulation	Notre gouvernance en matière de durabilité	ESRS 2 GOV-3 GRI 2-18
Déclaration en matière de due diligence en matière de durabilité	Gestion des risques	ESRS 2 GOV-4
Gestion des risques et contrôle interne du reporting sur la durabilité	Gestion des risques	ESRS 2 GOV-5
Position sur le marché, stratégie, modèle(s) d'entreprise et chaîne de valeur	À propos d'Iris	ESRS 2 SBM-1 GRI 2-6

Intérêts et points de vue des parties prenantes

Pour comprendre qui sont nos parties prenantes, quels intérêts elles représentent, quel est leur impact sur nos activités et/ou dans quelle mesure elles soutiennent nos objectifs organisationnels, nous avons déterminé leur pertinence (**stakeholder mapping**) en tenant compte des critères suivants :

- Quel est l'impact/quelle est l'influence de la partie prenante sur Iris ?
- Quel est l'intérêt de la partie prenante pour Iris ?

Cela résulte en une matrice des parties prenantes dont une troisième édition actualisée a été publiée depuis lors. Les parties prenantes situées dans le coin supérieur droit (haut degré d'influence et d'importance) sont prioritaires pour Iris. Nous les considérons comme nos principaux partenaires dans la définition et la réalisation de nos ambitions en matière de durabilité.



ESRS 2 SBM-2
GRI 2-29

Le dialogue avec les parties prenantes est depuis de nombreuses années un élément essentiel de notre approche RSE. Nous pouvons dès lors :

- Déterminer les sujets clés et la mesure dans laquelle nos actions ont un impact sur ceux-ci.
- Mettre en œuvre les actions les plus importantes.
- Définir l'importance des sujets abordés dans ce rapport de durabilité.

STAKEHOLDERS	FRÉQUENCE	Recherche SUIVANTE
Collaborateurs/Direction/Administrateurs	tous les deux ans	2022
Clients	tous les deux ans	2023
Fournisseurs	tous les trois ans	2024
Autres stakeholders	ad hoc	ad hoc

<p>Conséquences, risques et opportunités majeurs et leur interaction avec la stratégie et le(s) modèle(s) d'entreprise</p>	<p>Gestion des risques</p>	<p>ESRS 2 SBM-3</p>																																																
<p>Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts matériels, des risques et des opportunités</p>	<p>Conformément au cadre de reporting GRI, nous évaluons depuis de nombreuses années nos priorités en fonction de leur impact sur l'homme et l'environnement, tant du point de vue des parties prenantes que de celui de l'organisation (matérialité de l'impact). Cette matérialité de l'impact a été complétée par les résultats de la matrice des risques. L'intégration explicite de la RSE et du Betterness permet de tenir compte des principaux risques et opportunités, d'éviter ou de minimiser les conséquences négatives des risques potentiels et d'améliorer notre capacité à saisir les opportunités (matérialité financière).</p> <p>► La matrice des risques</p> <p>L'impact et les principaux thèmes financiers qui ont fait l'objet de l'analyse de matérialité (2022) et de la matrice des risques (2020) ont été répartis dans les principales catégories des normes ESRS (environnementales, sociales et de gouvernance) et leurs sous-catégories afin de permettre une évaluation correcte des priorités.</p> <p>Les priorités ont d'abord été déterminées en interne par l'Executive Committee, qui a classé les différentes questions en fonction de leur impact sur la réussite de l'entreprise (axe x de la matrice de matérialité).</p> <div data-bbox="824 911 1720 1385"> <p style="text-align: center;">IMPACT SUR LA RÉUSSITE DE L'ENTREPRISE</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Rank</th> <th>Category</th> <th>Impact Level</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>Training & development (S1)</td><td>High</td></tr> <tr><td>2</td><td>Labour conditions (S1)</td><td>High</td></tr> <tr><td>3</td><td>Job satisfaction, health & wellbeing (S1)</td><td>High</td></tr> <tr><td>4</td><td>Business conduct (G1)</td><td>Medium-High</td></tr> <tr><td>5</td><td>Risk management</td><td>Medium</td></tr> <tr><td>6</td><td>Supply chain issues (social, human rights, environment) (S2)</td><td>Medium</td></tr> <tr><td>7</td><td>Impact on consumers & end-users (S4)</td><td>Medium</td></tr> <tr><td>8</td><td>Diversity & inclusion (S1)</td><td>Medium-Low</td></tr> <tr><td>9</td><td>Seize opportunities</td><td>Medium-Low</td></tr> <tr><td>10</td><td>Resource use & circular economy (E5)</td><td>Medium-Low</td></tr> <tr><td>11</td><td>Climate change (E1)</td><td>Low-Medium</td></tr> <tr><td>12</td><td>Water & marine resources (E3)</td><td>Low</td></tr> <tr><td>13</td><td>Pollution (E2)</td><td>Low</td></tr> <tr><td>14</td><td>Biodiversity & ecosystems (E4)</td><td>Low</td></tr> <tr><td>15</td><td>Citizenship & community relations (S3)</td><td>Low</td></tr> </tbody> </table> <p>■ Better People ■ Better Organization ■ Better Customer ■ Better Society</p> </div>	Rank	Category	Impact Level	1	Training & development (S1)	High	2	Labour conditions (S1)	High	3	Job satisfaction, health & wellbeing (S1)	High	4	Business conduct (G1)	Medium-High	5	Risk management	Medium	6	Supply chain issues (social, human rights, environment) (S2)	Medium	7	Impact on consumers & end-users (S4)	Medium	8	Diversity & inclusion (S1)	Medium-Low	9	Seize opportunities	Medium-Low	10	Resource use & circular economy (E5)	Medium-Low	11	Climate change (E1)	Low-Medium	12	Water & marine resources (E3)	Low	13	Pollution (E2)	Low	14	Biodiversity & ecosystems (E4)	Low	15	Citizenship & community relations (S3)	Low	<p>ESRS 2 IRO-1 GRI 2-25</p>
Rank	Category	Impact Level																																																
1	Training & development (S1)	High																																																
2	Labour conditions (S1)	High																																																
3	Job satisfaction, health & wellbeing (S1)	High																																																
4	Business conduct (G1)	Medium-High																																																
5	Risk management	Medium																																																
6	Supply chain issues (social, human rights, environment) (S2)	Medium																																																
7	Impact on consumers & end-users (S4)	Medium																																																
8	Diversity & inclusion (S1)	Medium-Low																																																
9	Seize opportunities	Medium-Low																																																
10	Resource use & circular economy (E5)	Medium-Low																																																
11	Climate change (E1)	Low-Medium																																																
12	Water & marine resources (E3)	Low																																																
13	Pollution (E2)	Low																																																
14	Biodiversity & ecosystems (E4)	Low																																																
15	Citizenship & community relations (S3)	Low																																																

	<p>Ce classement temporaire de la matérialité est le reflet de l'importance relative des sujets du point de vue d'Iris. Il a été validé par l'Executive Committee.</p> <hr/> <p>DOUBLE MATÉRIALITÉ ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES</p> <p>Nous croyons fermement en la valeur de la double approche de la matérialité. Le présent rapport présente une évaluation plus limitée de la matérialité. Nous considérons qu'il s'agit d'un processus continu. Nous discuterons en 2023-2024 avec les parties prenantes dans le but d'affiner notre évaluation de la matérialité. Cela constituera la base d'un rapport plus complet en 2026, conformément aux normes et exigences de l'ESRS qui seront approuvées et publiées plus tard dans l'année.</p>	
Divulgation du contenu de la politique et des actions	RSE et Betterness	ESRS 2 IRO-2 GRI 2-23
Politique établie pour la gestion des questions matérielles de durabilité	RSE et Betterness	ESRS 2 DP-C GRI 2-24
Actions et ressources relatives aux questions matérielles de durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Better people • Better customer • Better society • Better organization 	ESRS 2 DC-A
Mesures relatives aux questions matérielles de durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Certificats • Better people • Better customer • Better society • Better organization 	ESRS 2 DC-M
Suivi de l'efficacité de la politique et des actions par le biais d'objectifs	Notre gouvernance en matière de durabilité	ESRS 2 DC-T

2. ENVIRONNEMENT

Les normes européennes relatives aux rapports sur le développement durable (ESRS) exigent des organisations qu'elles divulguent leurs effets sur l'environnement de manière plus complète et plus transparente, afin que les parties prenantes puissent mieux comprendre les efforts déployés par une entreprise visant à promouvoir le développement durable. La section « Environnement » de l'ESRS couvre une série de sujets, dont les suivants :

- ESRS E1 - Changement climatique
- ESRS E2 - Pollution
- ESRS E3 - Ressources hydriques et marines
- ESRS E4 - Biodiversité et écosystèmes
- ESRS E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire

Dans ce rapport sur la durabilité, nous fournissons des informations sur l'**ESRS E1 (changement climatique)** obligatoire. Lorsque nous ferons rapport sur les exercices 2023-2025, nous fournirons des informations supplémentaires et détaillées sur les autres thèmes liés à l'environnement définis dans notre double analyse de matérialité comme sujets ayant un impact matériel significatif.

Dans le cadre du thème du changement climatique (ESRS E1), il est nécessaire d'établir des rapports sur les points suivants :

Sujet	Où trouver plus d'informations ?	Références
Plan de transition pour la limitation du changement climatique	Nos objectifs climatiques	ESRS E1-1
Politique relative à la limitation du changement climatique et à son adaptation	Réduction de l'impact énergétique et climatique	ESRS E1-2
Actions et ressources liées aux politiques de lutte contre le changement climatique	Nos objectifs climatiques	ESRS E1-3
Objectifs liés à l'atténuation du changement climatique et à son adaptation	Nos objectifs climatiques	ESRS E1-4

Consommation d'énergie et mélange énergétique	<ul style="list-style-type: none"> • Notre flotte • Notre consommation en eau et énergie 	ESRS E1-5 GRI 302-1
Intensité énergétique	Pas encore inventorié	ESRS E1-5 GRI 302-3
Scopes bruts 1,2,3 ; émissions totales de GES ; intensité des GES	Nos émissions de CO2	ESRS E1-6 GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4
Élimination des gaz à effet de serre et projets de réduction des gaz à effet de serre financés par des crédits carbone	Compensation de nos émissions	ESRS E1-7 GRI 305-4
Tarification interne du carbone	En payant pour compenser nos émissions	ESRS E1-8
Effets financiers potentiels des risques matériels physiques et de transition, et des opportunités potentielles liées au climat	Pas encore inventorié	ESRS E1-9

Au niveau environnemental, étant une société de services, notre impact le plus important se situe au niveau de notre empreinte carbone, même si nous sommes également attentifs à notre consommation d'eau, la gestion des espaces verts ou celle des déchets par exemple, dans nos sièges, sur nos chantiers et chez nos clients. Indirectement, nous pouvons également influencer l'impact environnemental de nos fournisseurs.

Sujet	Où trouver plus d'informations ?	Références
Consommation d'eau	Notre consommation d'énergie et d'eau	E3-4
Flux de déchets	Gestion responsable des déchets	E5-5

3. SOCIAL

La section « Social » de l'ESRS couvre une série de sujets, dont les suivants :

- ESRS S1 – Effectif propre
- ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur
- ESRS S3 – Communautés affectées
- ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs

Dans ce rapport sur la durabilité, nous fournissons des informations sur l'ESRS S1 (Effectif propre). Lorsque nous ferons rapport sur les exercices 2023-2025, nous fournirons des informations supplémentaires et détaillées sur les autres thèmes sociaux définis dans notre double analyse de matérialité comme sujets ayant un impact matériel significatif.

Dans le cadre du thème Effectif propre (ESRS S1), il est nécessaire d'établir des rapports sur les points suivants :

Sujet	Où trouver plus d'informations ?	Références
Intérêts et points de vue des parties prenantes	Conditions de travail et dialogue social	ESRS 2 SBM-2
Conséquences, risques et opportunités majeurs et leur interaction avec la stratégie et le(s) modèle(s) d'entreprise	Conditions de travail et dialogue social	ESRS 2 SBM3
Politique relative à l'effectif propre	Chez Iris, l'humain est au centre	ESRS S1-1 Règlement de travail
Processus de consultation des travailleurs et de leurs représentants	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de travail et dialogue social • 99 % des collaborateurs sont couverts par une CCT et représentés par un organe de représentation des travailleurs 	ESRS S1-2

Processus de traitement des effets négatifs et canaux permettant aux travailleurs de faire part de leurs préoccupations	Le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) a pour mission de contribuer à l'identification de tout risque susceptible de compromettre la sécurité, l'hygiène ou la santé et des cas où le travail n'est pas adapté à l'homme. Il doit identifier les dangers, constater et spécifier les risques, mais aussi procéder à une évaluation approfondie des risques. Des mesures concrètes sont prises dans l'entreprise sur la base de cette analyse des risques. Quelques délégués des employeurs et des travailleurs du comité, ainsi que le conseiller en prévention, le responsable de chaque service et le médecin du travail, sont chargés de procéder périodiquement, et minimum une fois par an, à un examen approfondi dans chaque département de l'entreprise. Cette politique de prévention doit avant tout viser à protéger de manière optimale le travailleur contre tous les risques menaçant sa santé et sa sécurité. L'analyse des risques liés aux aspects psychosociaux dans l'entreprise constitue également un point important : l'entreprise doit élaborer un plan d'action à ce sujet, qui sera également présenté au CPPT.	ESRS S1-3
Actions et approches visant à limiter les risques matériels et à exploiter les opportunités matérielles en ce qui concerne son effectif propre, et l'efficacité de ces actions	Better people	ESRS S1-4
Objectifs liés à la gestion des conséquences matérielles négatives, à la promotion des conséquences positives et à la gestion des opportunités et risques matériels	Better people	ESRS S1-5
Caractéristiques des travailleurs de l'entreprise	Chez Iris, l'humain est au centre	ESRS S1-6 GRI 2-7
Caractéristiques des non-travailleurs de l'effectif propre de l'entreprise	Pas encore inventorié	ESRS S1-7 GRI 2-8
Négociations collectives et dialogue social	Conditions de travail et dialogue social	ESRS S1-8 GRI 2-30
Indicateurs de diversité	Diversité, inclusion et égalité des chances	ESRS S1-9 GRI 405-1
Indicateurs pour la formation et le développement des compétences	Formation	ESRS S1-13 GRI 404-1
Indicateurs de santé et de sécurité	Santé et sécurité	ESRS S1-14 GRI 403-1

4. GOUVERNANCE

La gouvernance couvre un seul sujet, à savoir l'ESRS G1 Business conduct. Dans le cadre de ce thème, nous établissons des rapports sur les points suivants :

Sujet	Où trouver plus d'informations ?	Références
Le rôle des organes de gouvernance, de direction et de surveillance	Better organization	ESRS 2 GOV-1 GRI 2-9, 2-12
Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts matériels, des risques et des opportunités	<ul style="list-style-type: none"> • Historique de nos efforts en matière de développement durable • Obligations générales 	ESRS 2 IRO-1 GRI 2-25
Culture d'entreprise et politique de comportement professionnel	Notre Code de Conduite	G1-1
Gestion des relations avec les fournisseurs	Politique d'achat responsable	G1-2
Prévention et détection de la corruption	<ul style="list-style-type: none"> • Formation pour tous les travailleurs pendant IWP 7 ► IRIS WAY PROGRAM 2022 • Intégration du Code de Conduite lors de l'accueil (via l'application MyTalent) ► Notre Code de Conduite • Communication interne 	G1-3
Incidents confirmés de corruption : aucun	<ul style="list-style-type: none"> • Signalement des irrégularités • En 2024, nous nous engageons à : <ul style="list-style-type: none"> - Identifier toutes les fonctions à risque. - Implémenter un registre des incidents. 	G1-4
Influence politique et activités de lobbying	Sans objet	G1-5
Pratiques en matière de paiement	Nous respectons les délais de paiement moyens du secteur (rapport Graydon)	G1-6

5. PARTENARIATS

Iris est cofondatrice (2001) de European Customer Synergy, un prestataire paneuropéen de services facilitaires.

Ce groupement européen est réparti dans 41 pays avec 400 bureaux. ECS propose des services facilitaires en Europe et ailleurs par l'intermédiaire d'un point de contact unique.

ECS permet à ses membres de répondre à des appels d'offres internationaux.

En effet, ECS est composée d'une équipe commerciale qui effectue la prospection de nouveaux clients et la gestion des contrats existants.

Localement, chaque pays dispose d'un National Director, responsable pour la production (délivrer la qualité requise et assurer la coordination des services prestés) et le reporting.

MISSION D'ECS :

La mission d'European Customer Synergy est d'être le premier fournisseur local de services facilitaires paneuropéen. L'organisation veut être reconnue pour offrir un haut standard de qualité accompagnée de tranquillité d'esprit et une vraie valeur ajoutée pour les propriétaires et occupants d'immeubles.

VALEURS D'ECS :

Les valeurs d'ECS sont au cœur de l'organisation et sont utilisées chaque jour pour faire la différence pour tous les employés, les clients et les communautés dans lesquelles l'organisation opère. Ces valeurs sont : Customer focus, Entrepreneurship et Partnership.



Plus d'informations sur www.ecsynergy.eu



5.1. Associations industrielles

BECI

Chambre de Commerce & Union des Entreprises de Bruxelles



Egalement connue sous le nom Maison des entreprises, BECI est l'alliance entre la Chambre de Commerce et l'Union des Entreprises de Bruxelles. BECI représente deux tiers de l'emploi bruxellois et compte plus de 35.000 entreprises membres. BECI défend les intérêts individuels et collectifs des entreprises bruxelloises et leur offre une vaste gamme de services.

www.beci.be

FEB

Fédération des Entreprises de Belgique



La FEB, porte-parole des entreprises en Belgique, œuvre à la création d'un cadre favorable à l'entrepreneuriat et défend les intérêts de plus de 50.000 entreprises, grandes et petites, au niveau fédéral, européen et international.

www.vbo-feb.be

UGBN

Union Générale Belge du Nettoyage



L'UGBN réunit toutes les entreprises professionnelles du secteur du nettoyage et de la désinfection, du nettoyage industriel et du secteur de l'enlèvement de déchets et du ramonage. Elle est la fédération représentative des autorités, des syndicats et de la Fédération Européenne du Nettoyage Industriel (FENI).

www.absugbn.be

VOKA

Chambre du commerce et de l'industrie flamande



Voka est un réseau d'entreprises flamand. Il représente plus de 18.000 sociétés implantées en Flandre et à Bruxelles, qui totalisent 65% du marché de l'emploi privé et 66% de la valeur ajoutée en Flandre.

www.voka.be

IFMA Belgium

International Facility Management Association



IFMA Belgium est une association professionnelle qui rassemble plus de 6.000 professionnels actifs dans le monde du Facility Management et des Services Facilitaires. IFMA Belgium veut fonctionner en tant que centre de connaissances pour ses membres actuels et futurs. Sa philosophie "knowledge based" est partagée via une plate-forme de réseau active. IFMA Belgium transmet la connaissance par la formation et les événements à thème, et l'alimente à travers des événements, des réseaux professionnels, des contacts internationaux ainsi qu'une collaboration internationale.

www.ifma.be

FBEP

Fédération Belge des Entrepreneurs Paysagistes



La FBEP est la seule organisation nationale professionnelle, représentative de l'ensemble du secteur Aménagement de Jardins. Elle défend les intérêts du secteur au niveau régional, fédéral et européen.

www.bfg-fbep.be

OnderhoudNL



OnderhoudNL est une association néerlandaise de sociétés de restauration, peinture et entretien industriel. Avec plus de 2.600 sociétés membres dans 5 segments de marché, OnderhoudNL est la plus grande association pour l'entretien et la rénovation de bâtiments, d'installations industrielles et d'ouvrages d'art aux Pays-Bas.

www.onderhoudnl.nl

OHGPI

Office d'Homologation des Garanties de Peinture Industrielle



Lors de la conclusion de marchés relevant de leurs prestations, OHGPI homologue les garanties contractuelles d'anticorrosion proposées par ses adhérents, au bénéfice des Maîtres d'Ouvrage et des Maîtres d'Œuvre. OHGPI participe aux travaux de divers organismes et groupes de travail traitant de la protection des métaux contre la corrosion, au sein des commissions et comités de normalisation et de certification, en France et à l'étranger.

www.ohgpi.com

Embuild



Embuild a été fondée en 1946, à titre d'organisation patronale, coupole pour toute la Belgique. Elle fédère près de 15.000 entreprises du secteur de la construction : des indépendants, des PME et des grandes entreprises, actives dans tous les domaines de la construction. La Confédération Construction assure la défense des entrepreneurs auprès des pouvoirs publics, des décideurs économiques et des acteurs de la construction. Elle est présente aux niveaux local, régional, national et européen.

Elle représente le secteur de la construction auprès de nombreuses organisations et instances telles que la FEB, les commissions paritaires sectorielles (ouvriers et employés), les organismes non paritaires et paraprofessionnels et les autres fédérations liées au secteur. Elle est aussi présente dans de nombreuses instances de concertation et de conseil qui influencent directement ou indirectement les intérêts des entrepreneurs.

www.embuild.be

Réseau Entreprendre



Réseau de chefs d'entreprises qui accompagnent bénévolement des nouveaux entrepreneurs pour les aider dans leur développement.

www.reseau-entreprendre-bruxelles.org

APAC

Association Assurance Peinture AntiCorrosion



APAC est une association sans but lucratif (asbl) dont Iris est membre du conseil d'administration. Les conseillers techniques experts APAC proposent des solutions de peinture anticorrosion, des applicateurs experts approuvés APAC ainsi que des fabricants de peinture APAC. APAC offre, depuis 1954, une garantie anticorrosion reconnue. En effet, APAC vise à assurer ses membres contre la corrosion de structures protégées par revêtements organiques.

www.apac-corrosion.be

FMB

Federation des métalliseurs de Belgique



FMB représente des sociétés spécialisées dans le traitement de surface: grenailage, métallisation et peinture pour une protection adéquate de l'acier. Iris occupe une fonction dans le conseil d'administration de FMB.

www.metalliseurs.be

BCCA
Belgian Construction Certification Association



BCCA est une association sans but lucratif (asbl) ayant une mission claire : l'amélioration de la qualité dans le secteur de la construction. Ceci en tant qu'organisme de certification pour le secteur de la construction. Iris occupe une fonction dans le conseil d'administration de BCCA.
www.bcca.be

VOM
Beyond treatment of surfaces



La mission de VOM consiste à fournir des informations générales et techniques concernant toutes les disciplines du traitement de surface, et à représenter le secteur auprès des autorités et de l'industrie. Les objectifs de VOM : promouvoir les technologies de traitement de surface, diffuser les connaissances techniques et informer nos industriels, défendre les intérêts de nos industries auprès des instances publiques et être le porte-parole de nos industries. Iris est un membre actif du VOM.
www.vom.be

ION
Vereniging Industrieel Oppervlaktebehandelend Nederland



L'association ION est l'organisation de référence pour toute personne active dans l'industrie du traitement de surface (entrepreneurs, fournisseurs, sociétés intégrées). Il s'agit d'entreprises actives dans le prétraitement chimique/mécanique, la galvanisation, l'émaillage, le revêtement par poudre, le vernissage (humide), l'anodisation, la galvanisation à chaud, la préservation des métaux.
www.vereniging-ion.nl

Buildwise



Buildwise est un institut de recherche fondé en 1960 à l'initiative de l'organisation professionnelle et dont l'objectif est de promouvoir la recherche appliquée dans le secteur, afin d'améliorer la compétitivité de ce dernier.
www.buildwise.be

FRIXIS
Union belge du froid et du conditionnement d'air



Frixis est l'association royale belge pour le froid et le traitement de l'air. C'est l'unique association professionnelle qui regroupe tous les installateurs, fabricants, importateurs, distributeurs, centres de formation, écoles, bureaux d'ingénieurs et experts du secteur du froid et du traitement de l'air en Belgique.
www.frixis.be

GEPI
Groupement des Entrepreneurs de Peinture Industrielle



www.gepi.fr

ACQPA
Association pour la Certification & Qualification en Peinture Anticorrosion



www.acqpa.com

G.E.P.I. - G.I.S. (vzw)
Groupement belge des Entreprises de Peintures Industrielles



5.2. Partenaires sociaux

The SHIFT



Iris est membre de The SHIFT, réseau belge dans le domaine de la RSE. Cette organisation compte plus de 300 membres issus d'entreprises de toute taille, d'ONG et du secteur du service public. Sa mission est d'informer, d'aider et de rassembler ses membres afin d'évoluer vers une économie et une société durable. www.theshift.be



Give a Day



Give a Day est une coopérative à finalité sociale. Cela signifie qu'elle ne distribue pas de dividendes, mais développe néanmoins une activité économique. La mission consiste à développer le bénévolat et l'aide de proximité, à encourager 11 millions de héros potentiels à s'engager dans des actions solidaires et à inviter tous les acteurs de la société à unir leurs efforts pour un réel impact social. Pour ce faire elle a développé des outils adéquats (tels que le site www.impactdays.co pour l'aide de quartier en période de crise covid ou la plateforme de matching intelligent du volontariat www.giveaday.be ou encore le VRM, l'outil d'automatisation de la gestion administrative des bénévoles) qu'elle propose aux communes, écoles, citoyens et associations, participant ainsi à faire se rencontrer les bénévoles et les associations qui en ont besoin, en soutenant les initiatives positives dans le cadre du bénévolat, en développant une approche méthodique de gestion du volontariat et en offrant des formations modernes et de qualité. www.giveaday.be

Pulso



www.pulso-benelux.be



NOS REMERCIEMENTS A

de Kerckhove Sandra | Delforce Vincent | Gil Suarez Gregory | Hoffmann Matthys | Janssens Patrick | Marcelis Berenice | Mestdagh Stefaan
Mussche Wim | Nevelsteen Jeroen | Steiner Olivia | Van der Jeugd Stijn | Van Lierde David | Van Onder Michael | Vekemans Philippe
pour leur contribution à ce rapport consacré à la durabilité.

Expertise RSE et rédaction du rapport de durabilité @slidingdoors.be



SIÈGE SOCIAL

Iris Group

Avenue de Bâle 5 - 1140 EVERE
Tél +32 (0)2 204 03 00 - info@iris.be



BUREAUX RÉGIONAUX

Facility Solutions

Anvers
Jules Moretuslei 91 - 2610 WILRIJK
Tél +32 (0)3 216 42 86 - ifs.antwerpen@iris.be

Bruxelles
Avenue de Bâle 5 - 1140 EVERE
Tél +32 (0)2 204 03 00 - ifs.brussels@iris.be

Liège
Rue de Maestricht 102 - 4600 VISE
Tél +32 (0)4 379 36 71 - ifs.sud@iris.be

Limbourg & Brabant Flamand
Industrieterrein Zolder - Lummen 1007
Dellestraat 30 - 3560 LUMMEN
Tél +32 (0)13 78 06 20 - ifs.limbourg@iris.be

Flandre Orientale & Occidentale
Industriepark
Begoniastraat 38 - 9810 EKE
Tél +32 (0)9 382 71 96 - ifs.vlaanderen@iris.be

Wallonie
Rue du Progrès 2 - 6220 FLEURUS
Tél +32 (0)71 81 54 44 - ifs.sud@iris.be

Zeebrugge
Car Ferry Terminal
Doverlaan 7 - 8380 ZEEBRUGGE
Tél +32 (0)50 55 27 09 - ifs.vlaanderen@iris.be

Alcyon

Brusselsesteenweg 493 - 9090 MELLE
Tél +32 (0)9 232 04 32 - info@alcyon.be

Landscaping Solutions

Avenue Fleming 8 - 1300 WAVRE
Tél +32 (0)10 24 61 77 - landscaping@iris.be

Industry Solutions

Eke
Industriepark
Begoniastraat 38 - 9810 EKE
Tél +32 (0)9 382 71 86 - industry@iris.be

Fleurus
Rue du Progrès 2 - 6220 FLEURUS
Tél +32 (0)71 81 54 44 - industry@iris.be

Geel
Industrieterrein Winkelomheide
Winkelomseheid 219 - 2440 GEEL
Tél +32 (0)14 86 74 21 - industry@iris.be

Zeebrugge
Lanceloot Blondeellaan 21 - 8380 ZEEBRUGGE
Tél +32 (0)50 55 05 50 - industry@iris.be

France
62 Route de Vitry en Perthois
51300 VITRY-LE-FRANÇOIS
Tél +33 9 88 07 74 75 - industry@iris.be

Technical Building Services

Rue Ilya Prigogine 5 - 7850 ENGHEN
Tél +32 (0)2 395 79 71 - info@tbs-sa.be