

THE **NRB** GROUP



ETHISCH CHARTER
GROEP NRB

Inhoud

1. Inleiding.....	2
2. Basisprincipes van de Groep	2
→ Loyaliteit en integriteit.....	2
→ Geheimhouding en discretieplicht	2
→ Naleving van de regelgeving.....	3
→ Verantwoord communiceren (externe communicatie en gebruik van de sociale media)	3
3. Integriteit bij de uitoefening van onze activiteiten	3
→ Belangenconflicten.....	3
→ Geschenken en voordelen	3
→ Corruptiebestrijding	4
→ Bestrijding van interne en externe fraude.....	4
→ Naleving van onze belastingverplichtingen	4
→ Bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme.....	4
→ Vrije concurrentie	5
→ Verantwoord investeren.....	5
4. Sociale, maatschappelijke en ecologische verantwoordelijkheid	5
→ Een duurzaamheidsbeleid vaststellen en promoten.....	5
→ Inclusie en diversiteit bevorderen.....	5
→ Bestrijding van alle vormen van corruptie	5
→ Alle vormen van intimidatie en seksuele intimidatie bestrijden	5
→ Gezondheid en veiligheid op het werk garanderen.....	6
→ Bevordering van de naleving van de mensenrechten	6
→ Bescherming van de gegevens en de privacy van werknemers.....	6
→ Milieubescherming en de strijd tegen de klimaatopwarming	6
→ Bevordering van verantwoord inkopen.....	6
5. Integriteit ten aanzien van de klanten	6
→ Bescherming van de belangen van klanten en adviesverlening op maat.....	6
→ Identificatie en behandeling van klachten van klanten	6
→ Bescherming van klantgegevens (zorgvuldig en discreet omgaan met klantgegevens)	7
6. Klokkenluidersregeling	7

1. Inleiding

Elke entiteit van de Groep NRB (hierna "de Groep") erkent het belang om een strikt ethisch kader toe te passen op al haar activiteiten door een reeks gemeenschappelijke principes en normen aan te nemen die als fundamenteel worden beschouwd met betrekking tot de bedrijfsethiek.

Deze ethische basisprincipes zijn ook een integraal onderdeel van de good governance (goed bestuur) en, als zodanig, van de duurzaamheidsstrategie van de Groep, die door elk van de entiteiten van de Groep is geïmplementeerd, met specifieke richtlijnen afhankelijk van de eigen activiteiten.

Het doel van dit Ethisch Charter van de Groep is om al deze gemeenschappelijke basisprincipes samen te brengen in een enkel document, waardoor ze van toepassing zijn op alle entiteiten van de Groep NRB in België en in het buitenland en alle hun werknemers. Het gaat hier om een evolutief document dat kan worden herzien en aangepast om rekening te houden met wijzigingen in de regelgeving of met de gewenste strategische oriëntaties van de ondertekenende entiteiten.

Elke entiteit verbindt zich ertoe om in haar eigen interne beleidslijnen en procedures alle gemeenschappelijke principes op te nemen die in dit document worden beschreven, en ernaar te verwijzen in het arbeidsreglement van de onderneming zodat ze worden aangenomen en op uniforme wijze worden toegepast.

Door dit Ethisch Charter mede te ondertekenen, verbindt elke entiteit van de Groep zich er ook toe om deze ethische basisprincipes actief te promoten bij al haar stakeholders en zo bij te dragen tot de verwezenlijking van de collectieve visie van de Groep NRB voor een duurzame en maatschappelijk verantwoorde groei.

2. Basisprincipes van de Groep

→ LOYALITEIT EN INTEGRITEIT

De entiteiten van de Groep verbinden zich ertoe hun activiteiten met de grootste integriteit uit te oefenen en verwachten van al hun medewerkers dat zij zich professioneel onberispelijk gedragen door de wetten maar ook de waarden van de Groep en de gedragsregels die elke entiteit van de groep voor zichzelf heeft vastgesteld, na te leven.

De entiteiten van de Groep verbinden zich er ook toe om hun klanten, partners en medewerkers in alle situaties eerlijk en rechtvaardig te behandelen.

→ GEHEIMHOUDING EN DISCRETIEPLICHT

In de uitoefening van hun beroepsactiviteit hebben de werknemers toegang tot talrijke informatie met betrekking tot de Groep en haar activiteiten. Deze informatie kan enkel worden gebruikt in het strikte kader van hun functiebeoefening.

- Alle medewerkers verbinden zich ertoe geen vertrouwelijke informatie over de Groep, haar klanten of haar commerciële partners door te geven aan derden. Zij blijven ook na beëindiging van hun arbeidsovereenkomst gebonden aan de geheimhoudingsplicht.

→ **NALEVING VAN DE REGELGEVING**

Het naleven van de regelgeving houdt in dat erop wordt toegezien dat de entiteiten van de Groep de regels en wetten respecteren die van toepassing zijn op al hun activiteiten door preventieve procedures te implementeren waarmee ze kunnen voorkomen dat ze worden blootgesteld aan risico's die verband houden met het niet naleven van de regelgeving.

Het naleven van de regelgeving (compliance) is een van de belangrijkste aandachtspunten voor elke entiteit van de Groep, omdat hiermee kan worden gegarandeerd dat de Groep zowel ethisch als wettelijk handelt.

Daarom wordt van alle medewerkers verwacht dat zij de reglementering, de interne gedragsregels en de specifieke procedures die van toepassing zijn in de uitoefening van hun functie stipt respecteren.

→ **VERANTWOORD COMMUNICEREN (EXTERNE COMMUNICATIE EN GEBRUIK VAN DE SOCIALE MEDIA)**

Om desinformatieproblemen te voorkomen hebben enkel bevoegde medewerkers de toelating om in naam van de entiteiten van de Groep met de pers te communiceren. Bovendien moeten de medewerkers de sociale media op verantwoorde manier gebruiken. Zo moeten zij ook terughoudend zijn in hun publicaties of commentaren met betrekking tot de onderneming, collega's en andere stakeholders om te vermijden dat de onderneming en haar medewerkers imagoschade lijden.

3. Integriteit bij de uitoefening van onze activiteiten

→ **BELANGENCONFLICTEN**

De ondertekenende entiteiten en de medewerkers van de Groep verbinden zich ertoe zich op professioneel vlak onberispelijk te gedragen om belangenconflicten te voorkomen, d.i. een situatie waarin het belang van een entiteit of een persoon kan indruisen tegen andere belangen die hij/zij moet behartigen in de uitoefening van zijn/haar opdracht, waardoor het risico (of de schijn daarvan) ontstaat dat de loyale uitoefening van die opdracht beïnvloed wordt en zijn/haar onpartijdigheid en objectiviteit aangetast worden.

→ **GESCHENKEN EN VOORDELEN**

Medewerkers van de Groep mogen geen geschenken of andere voordelen aanvaarden of toekennen die een werkelijke of schijnbare invloed kunnen hebben op de objectiviteit en onpartijdigheid waarvan zij blijf moeten geven bij de uitoefening van hun functies.

→ **CORRUPTIEBESTRIJDING**

Corruptie is het feit dat een medewerker een voordeel aanvaardt (= passieve corruptie), aanbiedt, belooft, geeft, vraagt (= actieve corruptie), ongeacht de aard of de waarde ervan, om een welbepaald gedrag aan te nemen in de uitoefening van zijn/haar functies zodat hij/zij op onwettige of onethische wijze handelt.

De entiteiten van de Groep hechten veel belang aan hun reputatie en integriteit in de ogen van hun klanten, hun aandeelhouders, hun partners en de autoriteiten. Een duidelijke visie op wat aanvaardbaar, toelaatbaar en onaanvaardbaar is evenals een beter bewustwordingsproces en bijzondere waakzaamheid zijn dan ook onontbeerlijk voor het voorkomen van het risico op corruptie.

Hiertoe verbinden de entiteiten van de Groep zich ertoe hun activiteiten met de grootste integriteit uit te oefenen en verwachten van al hun medewerkers, dat zij zich op professioneel vlak onberispelijk gedragen door de wetten maar ook de waarden van de entiteit en de gedragsregels die deze voor zichzelf heeft vastgesteld, na te leven.

→ **BESTRIJDING VAN INTERNE EN EXTERNE FRAUDE**

Fraude wordt gedefinieerd als elke handeling of nalatigheid die te kwader trouw is verricht door een of meer natuurlijke of rechtspersonen om op onrechtmatige, ongeoorloofde of onwettige wijze een voordeel of voordeel te verkrijgen. De oorsprong van de fraude kan intern (bv. werknemers) of extern (bv. klanten) zijn.

De entiteiten van de Groep zijn alert voor het risico op fraude in hun dagelijkse bedrijfsactiviteiten. Daarnaast zijn alle medewerkers verplicht om ieder vermoeden van interne of externe fraude die ze tijdens de uitoefening van hun functie vaststellen, te melden.

→ **NALEVING VAN ONZE BELASTINGVERPLICHTINGEN**

Het fiscale gedrag van de entiteiten van de Groep is een belangrijk aspect van de integriteit. Het vertrouwen van de klanten en de partners is één van de pijlers van de goede werking van de Groep. Dit vertrouwen mag in geen geval geschonden worden door een onbehoorlijk fiscaal gedrag. Bijgevolg moeten alle medewerkers de fiscale bepalingen strikt naleven en zich onthouden van praktijken die onder de definitie van “bijzonder mechanisme” of “fiscale fraude” zouden kunnen vallen.

→ **BESTRIJDING VAN HET WITWASSEN VAN GELD EN DE FINANCIERING VAN TERRORISME**

Het “witwassen van geld” is het opnieuw in het legale circuit brengen van geld waarvan de herkomst illegaal of zelfs crimineel is (zoals bijvoorbeeld van georganiseerde misdaad, handel in drugs, wapens en illegale arbeid).

De “financiering van terrorisme” is het leveren of verzamelen van fondsen, van legale of illegale herkomst, om terroristische activiteiten te voeren of te ondersteunen.

Afhankelijk van hun specifieke kenmerken moeten de entiteiten van de Groep voldoen aan verplichtingen op het gebied van preventie en/of zich onthouden van deelname aan activiteiten die een strafrechtelijk risico met zich mee kunnen brengen.

→ **VRIJE CONCURRENTIE**

Ook al is het groepsbelang een centrale waarde tussen de verschillende entiteiten die deel uitmaken van de groep, het economische principe van vrije concurrentie zorgt ervoor dat klanten kunnen profiteren van een verscheidenheid aan keuzes en concurrerende prijzen. Het stimuleert de innovatie, de kwaliteit van producten en diensten en de economische efficiëntie.

De entiteiten van de groep moeten daarom situaties vermijden die twijfelachtig zijn vanuit het oogpunt van het mededingingsrecht. Afspraken en andere vormen van onderling afgestemde acties met andere ondernemingen die een onrechtmatige beperking van de mededinging beogen of tot gevolg hebben, zijn verboden.

→ **VERANTWOORD INVESTEREN**

Als verantwoordelijke belegger houdt elke entiteit van de Groep niet alleen rekening met zuiver financiële criteria, maar ook met de ethische en duurzame aspecten van haar beleggingen.

4. Sociale, maatschappelijke en ecologische verantwoordelijkheid

→ **EEN DUURZAAMHEIDSBELEID VASTSTELLEN EN PROMOTEN**

Elke ondertekenende entiteit verbindt zich ertoe een specifieke duurzaamheidsstrategie voor haar onderneming en haar activiteiten vast te stellen en te promoten. Het Sustainability Framework van de Groep dient als leidraad voor het vaststellen van de basisprincipes, die gemeenschappelijk zijn voor alle entiteiten van de groep, in de duurzaamheidsstrategie. De ondertekenende entiteiten bevorderen gezamenlijke duurzaamheidsacties en -activiteiten tussen de verschillende entiteiten van de groep.

→ **INCLUSIE EN DIVERSITEIT BEVORDEREN**

De entiteiten van de Groep streven ernaar de diversiteit te bevorderen door de verschillen tussen hun werknemers te beschouwen als een rijkdom en een vooruitgangsfactor voor de onderneming. Zij bevorderen de gelijke kansen met name op het vlak van aanwerving, loon of professionele ontwikkeling.

→ **BESTRIJDING VAN ALLE VORMEN VAN CORRUPTIE**

De entiteiten van de Groep dulden geen enkele discriminatie op basis van ras, geslacht, leeftijd, nationaliteit, taal, (religieuze, filosofische of politieke) overtuigingen of sociale herkomst, individuele kenmerken of gezondheidstoestand van de werknemers.

→ **ALLE VORMEN VAN INTIMIDATIE EN SEKSUELE INTIMIDATIE BESTRIJDEN**

De entiteiten van de Groep verbieden, in hoofde van hun medewerkers, ieder onrespectvol of ongepast gedrag, in het bijzonder elke daad van geweld of morele of seksuele pesterijen op het werk.

→ **GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK GARANDEREN**

Om de gezondheid van de medewerkers te beschermen, verbinden de entiteiten van de Groep zich ertoe de veiligheid op de werkplek te garanderen en geschikte werkomstandigheden te bieden.

→ **BEVORDERING VAN DE NALEVING VAN DE MENSENRECHTEN**

De entiteiten van de Groep verlangen ook van hun partners dat zij zich ertoe verbinden de door de Internationale Arbeidsorganisatie bepaalde fundamentele beginselen en rechten op te werk na te leven, namelijk het verbod op kinderarbeid, het respect van de syndicale vrijheid en het verbod op elke vorm van dwangarbeid en elke vorm van discriminatie op het werk.

→ **BESCHERMING VAN DE GEGEVENS EN DE PRIVACY VAN WERKNEMERS**

Het respect voor de persoonlijke levenssfeer van de medewerkers en de bescherming en vertrouwelijkheid van hun persoonsgegevens die in het kader van de uitoefening van hun activiteit worden verspreid, is een van de prioriteiten van de entiteiten van de Groep.

→ **MILIEUBESCHERMING EN DE STRIJD TEGEN DE KLIMAATOPWARMING**

Door ecologische overwegingen systematisch op te nemen in het beheer en de strategie van de Groep, neemt elke entiteit maatregelen om haar eigen ecologische voetafdruk te verkleinen en moedigt zij haar medewerkers ook aan om milieubewust te handelen. Elke entiteit van de Groep heeft ook een doelstelling om haar activiteiten koolstofarm te maken.

→ **BEVORDERING VAN VERANTWOORD INKOPEN**

De entiteiten van de Groep verbinden zich ertoe een beleid te voeren dat gericht is op de aankoop van producten of diensten die gedurende hun hele levenscyclus milieuvriendelijk, solidair en ethisch zijn, en om recycling en hergebruik aan te moedigen.

5. Integriteit ten aanzien van de klanten

→ **BESCHERMING VAN DE BELANGEN VAN KLANTEN EN ADVIESVERLENING OP MAAT**

De activiteiten van de Groep worden altijd eerlijk, onpartijdig en professioneel uitgevoerd in het belang van de klanten en de partners. Alle informatie naar onze klanten en partners is duidelijk, correct en niet-misleidend.

→ **IDENTIFICATIE EN BEHANDELING VAN KLACHTEN VAN KLANTEN**

Een klacht is elke uiting van ontevredenheid (schriftelijk of mondeling) over de activiteiten van de entiteiten van de Groep, waarop impliciet of expliciet een antwoord wordt verwacht.

Goed klachtenmanagement is een belangrijke factor voor de naleving van de fundamentele waarden van de Groep.

→ **BESCHERMING VAN KLANTGEGEVENS (ZORGVULDIG EN DISCREET OMGAAN MET KLANTGEGEVENS)**

De verwerking van persoonsgegevens staat centraal in de activiteiten van de entiteiten van de Groep. Iedere onderneming die persoonsgegevens verwerkt is verplicht zich aan de GDPR te houden. De entiteiten van de Groep zorgen ervoor dat ze de basisprincipes van de RGPD naleven (transparantie, beveiliging, minimalisatie van verwerking en toegang, verwerking beperkt tot specifieke doeleinden, enz.). Elke medewerker is dus verplicht deze te kennen en na te leven.

Medewerkers mogen meer bepaald geen persoonsgegevens verwerken en doorgeven voor niet-legitieme doeleinden of doorgeven aan onbevoegden.

6. Klokkenluidersregeling

In het streven van de Groep om haar verbintenissen om bij te dragen aan een cultuur van integriteit te versterken, is er een klokkenluidersregeling of “whistleblowingregeling” beschikbaar voor alle medewerkers en stakeholders (leveranciers, onderaannemers, enz.). Deze regeling is een optioneel kanaal waarmee klokkenluiders in alle vertrouwelijkheid (en zelfs anoniem) melding kunnen maken van een situatie waarvan zij op de hoogte zijn en die niet in overeenstemming is met de toepasselijke wet- en regelgeving.

Dankzij deze regeling kunnen klokkenluiders die te goeder trouw handelen worden beschermd en is het mogelijk om ernstige situaties op te sporen met als doel de blootstelling van de entiteiten van de Groep aan de hiermee verbonden risico's te beperken.

Verantwoordelijkheid en respect

Elke entiteit van de Groep is verantwoordelijk voor het uitdragen en implementeren van de waarden van de Groep en ziet erop toe alle voormelde principes toe te passen in haar eigen gedragscodes.

Elke entiteit ziet erop toe dat de wettelijke bepalingen, interne richtlijnen en principes van de gedragscode door iedereen gekend zijn en worden nageleefd. De managers geven het goede voorbeeld. Alle medewerkers moeten het advies van hun hiërarchische verantwoordelijke of van de bevoegde interne dienst inwinnen als ze vragen hebben.

Elke entiteit ziet erop toe dat bij de vertaling en de praktische toepassing van deze principes in interne documenten en processen, evenals bij de onboarding van nieuwe medewerkers, ook wordt gewezen op het belang van een onberispelijk gedrag en een onberispelijke communicatie voor alle medewerkers, onder meer bij evenementen of in hun persoonlijke of professionele communicaties op sociale netwerken, die verband houden met de uitoefening van hun beroepsactiviteit.