

NRB

DARING TO COMMIT



CORRUPTION

**POLITIQUE DE LUTTE
CONTRE LA CORRUPTION**

TABLE DES MATIERES

1. Introduction	2
2. Champ d'application	2
3. Notions - Définitions	2
4. Programme anti-corruption	3
5. Engagements des instances dirigeantes	3
6. Engagements des collaborateurs	4
7. Cartographie des risques	4
1. Identification	4
2. Evaluation	4
8. Gestion des risques	5
9. Sensibilisation & formation des collaborateurs	6
10. Contrôle	7

1. Introduction

De manière générale, la lutte contre la corruption est au cœur de la responsabilité et de la bonne gouvernance de toute entreprise.

En alignement avec Ethias, le Groupe NRB accorde une grande importance à sa réputation et son intégrité aux yeux de ses clients, de ses actionnaires, de ses partenaires, des autorités et de ses concurrents. En effet, les scandales de corruption focalisent l'attention de l'opinion publique et des médias, portent atteinte à la réputation des entreprises concernées et des personnes impliquées et, bien au-delà, ébranlent la confiance des investisseurs et des marchés.

Dans ce contexte, et afin de lutter contre la corruption en son sein, le Groupe NRB s'appuie sur une politique de lutte contre la corruption et s'engage à exercer ses activités avec la plus grande intégrité et attend, de chacun de ses collaborateurs, qu'il adopte un comportement professionnel irréprochable, dans le respect des lois et des règles de conduite qu'il s'est assigné notamment via la Charte Ethique du Groupe NRB.

Cette politique est soumise à la validation du Comité Exécutif de chacune des entités et à l'approbation de leur Conseil d'administration. Elle est soumise pour information et avis aux organes sociaux de chacune des entités. Elle fait l'objet d'une revue annuelle sauf changement majeur à y intégrer.

2. Champ d'application

Cette politique s'adresse à **tous les collaborateurs** du Groupe NRB, à tout niveau hiérarchique, qu'ils soient travailleurs salariés fixes ou temporaires (stagiaires, ...), indépendants, consultants, actionnaires, membres de l'organe d'administration ou de direction (ci-après dénommé(e)s « collaborateurs »).

Toutes les formes de corruption sont interdites.

3. Notions - Définitions

Le **Groupe NRB** désigne NRB S.A. ainsi que ses filiales.

La **corruption** peut être ACTIVE ou PASSIVE et elle peut être PUBLIQUE ou PRIVÉE.

La corruption **passive** désigne *le fait pour un collaborateur d'accepter un avantage de toute nature, pour lui-même ou pour un tiers, pour agir de manière illégale ou contraire à l'éthique ou aux raisons pour lesquelles le pouvoir ou la confiance ont été donnés* (Ex : Recevoir une enveloppe d'argent).

La corruption **active** désigne *le fait pour un collaborateur d'offrir, promettre, donner, solliciter, directement ou par interposition de personnes, un avantage de toute nature, pour lui-même ou pour un tiers*, dans le but d'obtenir qu'une personne agisse de manière illégale ou contraire à l'éthique ou aux raisons pour lesquelles le pouvoir ou la confiance ont été donnés (Ex : Promettre ou donner une enveloppe d'argent).

La corruption **publique** est celle qui est proposée par ou à une *personne qui exerce une fonction publique*, ou qui s'est portée candidate à une telle fonction, ou qui, en usant de fausses qualités, fait croire qu'elle exerce ou qu'elle exercera une telle fonction.

La corruption **privée** concerne les personnes qui travaillent dans le secteur privé.

Le **trafic d'influence**, à la différence de la corruption, s'applique à une **relation triangulaire** qui consiste à offrir un avantage de quelque nature que ce soit (notamment espèces, biens, voyages, repas, ...) à une personne morale ou une personne exerçant une fonction publique afin que cette dernière use de son influence au profit d'une autre personne. Il ne s'agit plus pour une personne d'accomplir ou de ne pas accomplir un acte relevant de sa fonction, mais d'exercer son influence auprès d'une entreprise ou des pouvoirs publics au profit d'une autre personne.

4. Programme anti-corruption

Afin de respecter son engagement, le Groupe NRB a décidé d'implémenter un **programme complet et efficace de lutte contre la corruption**, adapté aux activités qu'elle exerce et selon une approche basée sur les risques.

Ce programme vise notamment à permettre à ses collaborateurs concernés/exposés d'anticiper et d'apprécier les risques de corruption ou de trafic d'influence auxquels ils sont exposés.

Le succès d'un tel programme de lutte contre la corruption repose sur **3 piliers** et implique :

1. **L'engagement et le soutien du Management** (Conseil d'administration et Comité Exécutif de chacune des entités du Groupe NRB) et de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise à la mise en place du programme ;
2. **Une cartographie des risques** : analyse préalable (identification et évaluation) des risques de corruption et d'atteinte à la probité auxquels le Groupe NRB est exposée et liés aux activités de l'entreprise ;
3. **La gestion de ces risques** au moyen de mesures de prévention, de détection continue et de remédiation.

5. Engagements des instances dirigeantes

En priorité, la pertinence et l'efficacité de la politique anti-corruption d'une entreprise repose sur l'engagement réel et concret de ses instances dirigeantes.

Dans le Groupe NRB, cet engagement du Management se traduit par :

- un comportement personnel exemplaire, en paroles comme en actes, en matière d'intégrité et de probité ;
- la validation de la politique de lutte contre la corruption du Groupe NRB par le Conseil d'administration de chaque entité du groupe ;
- la diffusion large et la mise à disposition de la politique tant aux collaborateurs qu'aux partenaires ;
- la communication périodique concernant la politique anti-corruption du Groupe NRB, via des actions de sensibilisation auprès de ses collaborateurs ;
- une évaluation annuelle des risques ainsi que des contrôles indépendants ;
- un règlement de travail clair qui prévoit notamment des sanctions adaptées et proportionnées en cas de comportement contraire à la politique de lutte contre la corruption.

- une obligation de communiquer sans délai tout élément laissant supposer l'existence d'un acte de corruption dans le cadre des activités du Groupe NRB par le canal habituel (la hiérarchie dans le cas présent) et/ou au Compliance Officer conformément au système d'alerte interne « Lanceur d'alerte » mis en place dans le Groupe NRB (voir point 10.)

6. Engagements des collaborateurs

La pertinence et l'efficacité de la politique anti-corruption d'une entreprise repose également sur l'engagement réel et concret de ses collaborateurs.

Cet engagement se traduit par :

- un comportement personnel exemplaire, en paroles comme en actes, en matière d'intégrité et de probité ;
- le respect de la présente Politique
- la participation obligatoire aux séances de formation/sensibilisation telles que décrites au point 9.
- une obligation de communiquer sans délai tout élément laissant supposer l'existence d'un acte de corruption dans le cadre des activités du Groupe NRB par le canal habituel (la hiérarchie dans le cas présent) et/ou au Compliance Officer conformément au système d'alerte interne « Lanceur d'alerte » mis en place dans le Groupe NRB (voir point 10.).

7. Cartographie des risques

1. IDENTIFICATION

L'identification des situations qui peuvent potentiellement induire de la corruption est le résultat d'un exercice approfondi mené au sein de tous les départements concernés de l'entreprise et ne se limite pas à une énumération de situations théoriques.

A côté de l'ensemble des risques de corruption identifiés, ont également été répertoriées les mesures mises en œuvre qui permettent de prévenir et, le cas échéant, de détecter tout acte répréhensible au sens de la présente politique, i.e. les objectifs de contrôles et les contrôles.

2. EVALUATION

Une fois les risques inhérents identifiés, nous procédons à leur évaluation pour déterminer la manière dont on va les prévenir et les gérer.

Les matrices d'impact et de probabilité utilisées sont celles de l'Entreprise Risk Management Framework du Groupe NRB (disponible dans notre Intranet) qui est utilisée pour l'évaluation de tous les risques.

L'évaluation du risque consiste à déterminer l'impact des situations potentielles de corruption et leur probabilité de survenance. En fonction de cette évaluation, le Management devra, le cas échéant, définir et mettre en place des mesures organisationnelles/techniques/administratives de prévention/gestion supplémentaires.

8. Gestion des risques

Les risques de corruption dûment identifiés et évalués sont gérés, à travers la mise en œuvre de mesures et procédures efficaces tendant à leur prévention, à la détection d'éventuels comportements ou situations contraires au code de conduite ou susceptibles de constituer des atteintes à la probité et, enfin, à la sanction de ceux-ci.

Certaines mesures ont déjà été prises notamment via la rédaction de la Charte Ethique du Groupe NRB, de la présente politique et du Code de Conduite.

Les risques principaux applicables au Groupe NRB et pour lesquels le Groupe NRB a mis en œuvre des mesures de gestion sont les suivants :

→ *Risque que des collaborateurs acceptent des pots-de-vin, des cadeaux, des invitations ou d'autres avantages inappropriés pour accorder des contrats à certains fournisseurs*

*Des **contrôles** sont mis en place afin d'assurer la transparence et l'équité dans le choix des fournisseurs :*

- *Procédure d'appel d'offres : obligatoire pour toute transaction supérieure à un seuil défini.*
- *Segmentation des rôles : respect du flux d'approbation décrit dans le processus achats/Délégation de signature.*
- *Due Diligence : vérification de l'intégrité du fournisseur concerné avant toute relation contractuelle.*
- *Formation de l'équipe Achats : formation annuelle obligatoire sur les risques et pratiques anti-corruption.*
- *Le 'Code de conduite' est formalisé sur la réception de cadeaux, avec des valeurs maximales autorisées et obligation de déclaration.*

→ *Risque que les décisions soient influencées par des relations personnelles ou des intérêts financiers extérieurs.*

*Des **contrôles** sont mis en place afin d'identifier et gérer les conflits d'intérêts potentiels pour maintenir une prise de décision impartiale : mise à disposition pour les collaborateurs d'un process pour déclarer les situations pouvant conduire à un conflit d'intérêt (Lanceur d'alertes).*

→ *Risque d'offres de pots-de-vin ou avantages pour obtenir des contrats ou vendre des services.*

*Des **contrôles** sont mis en place afin de s'assurer que les ventes et les relations commerciales se font de manière éthique et transparente :*

- *Formation des équipes commerciales : formation annuelle obligatoire sur les risques et pratiques anti-corruption.*
- *Revue périodiques : contrôle de conformité sur les offres à montants importants et à risque potentiel comme incluant des réductions importantes.*
- *Le 'Code de conduite' est formalisé sur la réception de cadeaux, avec des valeurs maximales autorisées et obligation de déclaration.*

- Risque de pots-de-vin ou autres avantages pour obtenir des licences, permis ou contrats publics.
Des **contrôles** sont mis en place afin de s'assurer des relations transparentes et conformes avec les autorités publiques :
 - Revues périodiques : contrôle de conformité des transactions liées aux autorités publiques.
 - Formation des équipes Finance : formation annuelle obligatoire sur les risques et pratiques anti-corruption.
 - Le 'Code de conduite' est formalisé sur la réception de cadeaux, avec des valeurs maximales autorisées et obligation de déclaration.

- Risque de manipuler les comptes pour dissimuler des paiements suspects ou non autorisés.
Des **contrôles** sont mis en place afin d'assurer l'intégrité et la transparence des enregistrements financiers :
 - Formation des équipes Finance : formation annuelle obligatoire sur les risques et pratiques anti-corruption.
 - Contrôle des transactions sensibles : examen des transactions au-delà d'un seuil spécifique.
 - Segmentation des rôles : séparation des fonctions d'autorisation et d'enregistrement des transactions financières.

- Risque de manipuler des données non-financières
Des **contrôles** sont mis en place afin d'assurer l'intégrité et la transparence des enregistrements non-financiers de pointage :
 - Contrôle des pointages sensibles : examen des pointages entraînant des facturations au-delà d'un seuil spécifique
 - Segmentation des rôles : Séparation des fonctions d'autorisation et d'enregistrement des pointages

- Risque d'utilisation abusive des ressources de l'entreprise pour offrir des avantages indus.
Des **contrôles** sont mis en place afin de prévenir l'utilisation des fonds ou ressources de l'entreprise pour des actes de corruption :
 - Politique de dépenses et de remboursement : limites claires sur les frais autorisés et procédures de validation strictes.
 - Contrôle de gestion des ressources : révisions périodiques de l'utilisation des ressources (véhicules et matériel informatique).

9. Sensibilisation & formation des collaborateurs

La politique de lutte contre la corruption, ainsi que tous les documents connexes sont communiqués à l'ensemble des collaborateurs.

Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs du Groupe NRB est sensibilisé et ce, de manière récurrente, aux attentes et exigences liées au Programme Anti-Corruption du Groupe NRB. D'autre part, les collaborateurs concernés sont régulièrement formés à l'application des procédures qu'ils doivent mettre en œuvre.

Ils doivent en effet être capables de comprendre l'architecture du dispositif anti-corruption, de reconnaître les différentes formes de corruption, de les éviter et d'être en mesure d'identifier les risques auxquels ils sont spécifiquement exposés dans l'exercice de leurs missions et les mesures et procédures applicables dans de telles situations.

Ces objectifs doivent être atteints, quelles que soient les modalités de la sensibilisation et de la formation retenues de sorte que celles-ci peuvent notamment revêtir un caractère général ou spécifique en fonction du public visé.

10. Contrôle

La lutte contre la corruption fait partie intégrante du système de contrôle interne de l'entreprise. Ainsi, l'ensemble du management - chacun pour son service et ses risques propres - établit des procédures opérationnelles et détermine les points qui feront l'objet de contrôles.

Au-delà d'instaurer et de mettre en œuvre une politique de lutte contre la corruption, de fournir aide et conseils pour les formations dans ce domaine, la fonction compliance est également chargée de s'assurer du respect de la politique d'intégrité du Groupe NRB qui comprend notamment les règles déontologiques et règles de conduite minimisant les risques de corruption.

Tout élément laissant supposer l'existence d'un acte de corruption dans le cadre des activités du Groupe NRB doit être communiqué sans délai par le canal habituel (la hiérarchie dans le cas présent) et/ou au Compliance Officer conformément au système d'alerte interne « Lanceur d'alerte » mis en place dans le Groupe NRB.

Cet outil, mis à la disposition des collaborateurs du Groupe NRB, leur permet de signaler notamment des situations de manquements graves aux règles éthiques et de déontologie ou susceptibles de constituer des atteintes à la probité et ce, de manière totalement confidentielle et tout en bénéficiant des protections ad hoc.

Pour plus de détails, il y a lieu de se référer à la Procédure de Lanceur d'alerte disponible sur le site intranet (<https://intranet.nrb.be/document/Pages/quality-whistleblowing.aspx>) et internet (https://www.nrb.be/sites/default/files/documents/corp_lanceurs-alerte_policy_fr.pdf)