

THE **NRB** GROUP



CHARTRE ETHIQUE DU GROUPE NRB

Table des matières

1. Préambule	2
2. Principes fondamentaux du Groupe	2
→ Loyauté et intégrité.....	2
→ Confidentialité et devoir de discrétion	2
→ Conformité à la réglementation	3
→ Communiquer de manière responsable (communication externe et utilisation des médias sociaux) 3	
3. Intégrité dans l'exercice de nos activités	3
→ Conflits d'intérêts.....	3
→ Cadeaux et avantages	3
→ Lutte contre la corruption	3
→ Lutte contre la fraude interne et externe	4
→ Respect de nos obligations fiscales	4
→ Lutter contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme	4
→ Libre concurrence	4
→ Investissements responsables	5
4. Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	5
→ Adopter et promouvoir une politique de durabilité	5
→ Promouvoir l'inclusion et la diversité	5
→ Lutter contre toute forme de discrimination	5
→ Lutter contre toute forme de harcèlement et agissements sexistes	5
→ Garantir la santé et sécurité au travail.....	5
→ Promouvoir le respect des droits humains	5
→ Assurer la protection des données des collaborateurs et leur vie privée	6
→ Protéger l'environnement et lutter contre le réchauffement climatique.....	6
→ Favoriser les achats responsables.....	6
5. Intégrité vis-à-vis des clients	6
→ Protéger les intérêts des clients et leur fournir un conseil adapté	6
→ Identifier et traiter les réclamations des clients	6
→ Protéger les données des clients (traitement des données des clients avec soin et discrétion)	6
6. Dispositif d'alerte professionnelle	7
7. Responsabilité et respect	7

1. Préambule

Chaque entité du Groupe NRB (ci-après « le Groupe ») reconnaît l'importance d'inscrire l'ensemble de ses activités dans un cadre éthique strict, en adoptant un ensemble de principes et de normes communs considérés comme fondamentaux, en lien avec l'éthique des affaires.

Ces principes éthiques fondamentaux font également partie intégrante de la bonne gouvernance d'entreprise, et à ce titre, de la stratégie Sustainability du Groupe, stratégie qui est implémentée par chacune des entités du Groupe, avec des orientations spécifiques en fonction de ses activités propres.

La présente Charte Ethique Groupe a pour objectif de rassembler l'ensemble de ces principes fondamentaux communs dans un document unique, les rendant applicables à l'ensemble des entités du Groupe NRB en Belgique et à l'étranger et à leurs collaborateurs. Ce document est évolutif, il pourra être revu et adapté pour tenir compte des évolutions réglementaires ou des orientations stratégiques voulues par les entités signataires.

Chaque entité s'engage à décliner dans des politiques et procédures internes qui lui sont propres, l'ensemble des principes communs décrits dans le présent document, et d'y faire référence dans le règlement de travail de l'entreprise, pour en assurer l'adoption et l'application uniforme.

En co-signant cette Charte Ethique, chaque entité du Groupe s'engage également à promouvoir activement ces principes éthiques fondamentaux auprès de toutes ses parties prenantes, contribuant ainsi à la réalisation de la vision collective du Groupe NRB d'une croissance durable et socialement responsable.

2. Principes fondamentaux du Groupe

→ LOYAUTÉ ET INTÉGRITÉ

Les entités du Groupe s'engagent à exercer leurs activités avec la plus grande intégrité et attendent de chacun de leurs collaborateurs qu'ils adoptent un comportement professionnel irréprochable, dans le respect des lois mais également des valeurs du Groupe et des règles de conduite que chaque entité du groupe a fixées.

Les entités du Groupe s'engagent également à traiter leurs clients, partenaires et collaborateurs de manière juste et équitable dans toutes les situations.

→ CONFIDENTIALITÉ ET DEVOIR DE DISCRÉTION

Dans l'exercice de leur activité professionnelle, les collaborateurs ont accès à de nombreuses informations relatives au Groupe et à ses activités. Ces informations ne peuvent être utilisées que dans le cadre strict de l'accomplissement de leur fonction.

- Tous les collaborateurs s'engagent à ne transmettre aucune information confidentielle à des tiers concernant le Groupe, ses clients ou ses partenaires commerciaux. Ils demeurent liés par le devoir de confidentialité après la résiliation de leur contrat de travail.

→ **CONFORMITÉ À LA RÉGLEMENTATION**

La conformité réglementaire consiste à s'assurer que les entités du Groupe respectent les règles et lois applicables à l'ensemble de leurs activités en déployant des procédures préventives leur permettant d'éviter de s'exposer à des risques liés au non-respect de la réglementation.

Cette conformité est une des principales préoccupations de chaque entité du Groupe car elle permet de garantir un fonctionnement à la fois éthique et légal du Groupe.

C'est la raison pour laquelle il est attendu de chaque collaborateur de respecter strictement la réglementation, les règles de conduite internes et les procédures spécifiques applicables dans l'exercice de sa fonction.

→ **COMMUNIQUER DE MANIÈRE RESPONSABLE (COMMUNICATION EXTERNE ET UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX)**

Afin de prévenir tout problème de désinformation, les collaborateurs habilités sont seuls autorisés à communiquer avec la presse au nom des entités du Groupe. Par ailleurs, les collaborateurs sont tenus d'utiliser les médias sociaux de manière responsable. Aussi, ils veillent à faire preuve de retenue dans leurs publications ou commentaires au sujet de l'entreprise, des collègues et autres stakeholders afin d'éviter de nuire à l'image de l'entreprise et de ses employés.

3. Intégrité dans l'exercice de nos activités

→ **CONFLITS D'INTÉRÊTS**

Les entités signataires et les collaborateurs du Groupe s'engagent à adopter un comportement professionnel irréprochable pour éviter les conflits d'intérêt, c'est-à-dire une situation dans laquelle l'intérêt d'une entité ou d'une personne peut aller à l'encontre d'autres intérêts dont elle a la charge dans l'exercice de sa mission, créant le risque (ou l'apparence de risque) d'influencer l'exercice loyal de celle-ci, d'affecter son impartialité et son objectivité.

→ **CADEAUX ET AVANTAGES**

Les collaborateurs du Groupe ne sont pas autorisés à accepter ou octroyer des cadeaux ou autres avantages qui risquent d'avoir une influence réelle ou apparente sur l'objectivité et l'impartialité dont ils doivent faire preuve dans l'exercice de leurs fonctions.

→ **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

La corruption est le fait, pour un collaborateur d'accepter (corruption passive), offrir, promettre, donner, solliciter (corruption active) un avantage quelle qu'en soit sa nature ou sa valeur, en vue d'adopter un comportement déterminé dans l'exercice de ses fonctions pour agir de manière illégale ou contraire à l'éthique.

Les entités du Groupe accordent une grande importance à leur réputation et leur intégrité aux yeux de leurs clients, de leurs actionnaires, de leurs partenaires ainsi que des autorités. Une vision claire de ce qui est accepté, tolérable ou inadmissible, de même qu'une meilleure prise de conscience et

une vigilance particulière sont indispensables à la prévention du risque lié au phénomène de corruption.

A ce titre, les entités du Groupe s'engagent à exercer leurs activités avec la plus grande intégrité et attendent, de chacun de leurs collaborateurs, qu'ils adoptent un comportement professionnel irréprochable, dans le respect des lois mais également des valeurs de l'entité et des règles de conduite qu'elles ont définies.

→ **LUTTE CONTRE LA FRAUDE INTERNE ET EXTERNE**

La fraude se définit comme tout acte ou omission accompli de mauvaise foi par une ou plusieurs personnes, physiques ou morales, afin d'obtenir un avantage ou un bénéfice de façon illégitime, illicite ou illégale. L'origine de la fraude peut être interne (par exemple collaborateurs) ou externe (par exemple client).

Les entités du Groupe sont vigilantes vis-à-vis de ce risque de fraude dans leurs pratiques professionnelles quotidiennes. De plus, chaque collaborateur est tenu de signaler tout soupçon de fraude interne ou externe constatée dans le cadre de ses fonctions.

→ **RESPECT DE NOS OBLIGATIONS FISCALES**

Le comportement des entités du Groupe en matière fiscale est un aspect important de l'intégrité. La confiance des clients et partenaires constitue l'un des piliers du bon fonctionnement du Groupe. Cette confiance ne peut en aucun cas être entachée par une « attitude » fiscale incorrecte. Tous les collaborateurs doivent dès lors strictement tenir compte des prescriptions fiscales et s'abstenir de toute pratique qui pourrait tomber sous la définition de « mécanisme particulier » ou de « fraude fiscale ».

→ **LUTTER CONTRE LE BLANCHIMENT DE CAPITAUX ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME**

Le « blanchiment d'argent » consiste à remettre dans le circuit légal des capitaux dont l'origine est illicite voire criminelle (comme par exemple en provenance de la criminalité organisée, du trafic de stupéfiants, du trafic d'armes, du trafic de main-d'œuvre clandestine).

Le « financement du terrorisme » consiste à fournir ou réunir des fonds, d'origine licite ou illicite, en vue de mener ou de soutenir des activités terroristes.

Les entités du Groupe, en fonction de leurs spécificités, doivent respecter les obligations en termes de prévention et/ou ne pas participer à des opérations susceptibles d'engendrer un risque pénal.

→ **LIBRE CONCURRENCE**

Si l'intérêt de groupe est une valeur centrale entre les diverses entités qui le composent, le principe économique de libre concurrence permet aux clients de bénéficier de choix variés et de prix compétitifs. Il encourage l'innovation, la qualité des produits et des services, ainsi que l'efficacité économique.

Dès lors, les entités du groupe doivent éviter les situations douteuses au regard du droit de la concurrence. Les ententes et autres formes d'action concertée avec d'autres entreprises recherchant ou entraînant une restriction illicite de la concurrence sont interdites.

→ INVESTISSEMENTS RESPONSABLES

En tant qu'investisseur responsable, chaque entité du Groupe veille à tenir compte, outre les critères purement financiers, des aspects éthiques et durables de ses investissements.

4. Responsabilité sociale, sociétale et environnementale

→ ADOPTER ET PROMOUVOIR UNE POLITIQUE DE DURABILITÉ

Chaque entité signataire s'engage à adopter et opérationnaliser une stratégie de durabilité propre à son entreprise et ses activités. Le Sustainability Framework du Groupe sert de cadre directeur pour établir les grands principes communs aux entités du groupe dans la stratégie de durabilité. Les entités signataires encouragent les actions et activités communes entre les différentes entités du groupe, en lien avec la durabilité.

→ PROMOUVOIR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

Les entités du Groupe s'attèlent à promouvoir la diversité en leur sein, considérant les différences entre leurs collaborateurs comme une richesse et un facteur de progrès pour l'entreprise. Elle favorise l'égalité des chances notamment en matière de recrutement, de rémunération ou d'évolution professionnelle.

→ LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

Les entités du Groupe ne tolèrent aucune discrimination fondée sur la race, le sexe, l'âge, la nationalité, la langue, les convictions (religieuses, philosophiques ou politiques), l'origine sociale, les caractéristiques individuelles ou l'état de santé des collaborateurs.

→ LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

Les entités du Groupe prohibent, dans le chef de leurs collaborateurs, tout comportement irrespectueux ou inapproprié, en particulier tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

→ GARANTIR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pour protéger la santé des collaborateurs, les entités du Groupe s'engagent à veiller à la sécurité sur le lieu de travail et à fournir des conditions de travail appropriées.

→ PROMOUVOIR LE RESPECT DES DROITS HUMAINS

Les entités du Groupe imposent également à leurs partenaires (fournisseurs, prestataires, agents contractuels...) de s'engager à respecter les principes et droits fondamentaux du travail définis par l'Organisation Internationale du Travail, à savoir l'interdiction du travail des enfants, le respect de la liberté syndicale et l'interdiction de toute forme de travail forcé et de toute discrimination en matière d'emploi.

→ **ASSURER LA PROTECTION DES DONNÉES DES COLLABORATEURS ET LEUR VIE PRIVÉE**

Le respect de la vie privée des collaborateurs ainsi que la protection et la confidentialité de leurs données personnelles divulguées dans le cadre de l'exercice de leur activité est une des priorités des entités du Groupe.

→ **PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT ET LUTTER CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE**

Via une intégration systématique des préoccupations environnementales dans la gestion et la stratégie du Groupe, chaque entité prend des mesures pour diminuer son empreinte écologique et encourage également ses collaborateurs à agir dans le respect de l'environnement. Chaque entité du Groupe a également un objectif de décarbonation de ses activités.

→ **FAVORISER LES ACHATS RESPONSABLES**

Les entités du Groupe s'engagent à adopter des politiques visant à acheter des produits ou des services respectueux de l'environnement, solidaires et éthiques et ce tout au long de leur cycle de vie et à encourager le recyclage et le réemploi.

5. Intégrité vis-à-vis des clients

→ **PROTÉGER LES INTÉRÊTS DES CLIENTS ET LEUR FOURNIR UN CONSEIL ADAPTÉ**

Dans l'exercice des activités du Groupe, les activités sont toujours exercées de manière honnête, impartiale et professionnelle dans l'intérêt des clients et partenaires. Toutes les informations adressées aux clients et partenaires sont claires, correctes et non trompeuses.

→ **IDENTIFIER ET TRAITER LES RÉCLAMATIONS DES CLIENTS**

Une plainte est toute expression de mécontentement (écrite ou verbale) concernant les activités des entités du Groupe, à laquelle une réponse est attendue, implicitement ou explicitement.

Une bonne gestion des plaintes est déterminante pour le respect des valeurs fondamentales du Groupe.

→ **PROTÉGER LES DONNÉES DES CLIENTS (TRAITEMENT DES DONNÉES DES CLIENTS AVEC SOIN ET DISCRÉTION)**

Le traitement de données à caractère personnel est au cœur des activités des entités du Groupe. Toute entreprise qui traite des données à caractère personnel est tenue de se conformer au RGPD. Les entités du Groupe veillent à respecter les principes de base du RGPD (transparence, sécurité, minimisation des traitements et des accès, traitements limités aux finalités déterminées...). Chaque collaborateur est donc tenu de les connaître et de s'y conformer également.

En particulier, les collaborateurs doivent s'abstenir de traiter et de transférer des données à caractère personnel à des fins non légitimes ou de les transmettre à des personnes non autorisées à y accéder.

6. Dispositif d'alerte professionnelle

Dans le cadre de la volonté du Groupe de renforcer ses engagements de contribuer à une culture d'intégrité, un système d'alerte ou de « whistleblowing » est mis à la disposition des collaborateurs et de toute partie prenante (fournisseurs, sous-traitants...). Ce dispositif est un canal facultatif permettant à un lanceur d'alerte de signaler en toute confidentialité (et même de manière anonyme) une situation dont il a connaissance et qui n'est pas conforme aux lois et réglementations applicables.

Ce dispositif permet d'une part de protéger le lanceur d'alerte agissant de bonne foi et d'autre part, de détecter une situation grave en vue de limiter l'exposition des entités du Groupe aux risques y afférents.

7. Responsabilité et respect

Chaque entité du Groupe est responsable de la promotion et de la mise en application des valeurs du Groupe et veillera à décliner dans ses propres codes de conduite l'ensemble des principes précités.

Chaque entité veille à ce que les dispositions légales, les directives internes et les principes du code de conduite soient connus et respectés par tous. Les managers montrent l'exemple. Chaque collaborateur se doit de prendre conseil auprès de son supérieur hiérarchique ou du service interne compétent en cas de questions.

Chaque entité veille à ce que dans la traduction et l'application concrète de ces principes dans les documents et process interne, de même que dans le processus d'accueil des nouveaux collaborateurs, il soit également insisté sur l'importance pour l'ensemble des collaborateurs d'adopter une attitude irréprochable en termes de comportement et de communication, entre autres à l'occasion d'évènements ou de communication personnelle ou professionnelle sur les réseaux sociaux, en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle.