

# Delivering meaningful growth

Gedrags- en  
Deontologische Code

Maart 2021

**GBL**

## Boodschap van de CEO

Groep Brussel Lambert ("GBL") wordt erkend als een van de belangrijkste portefeuillemaatschappijen en financiële dienstverleners in Europa en geïnvesteerd in toonaangevende ondernemingen in tal van bedrijfssectoren.

De verwachtingen van het maatschappelijk middenveld ten aanzien van de actoren uit de economische en financiële wereld veranderen snel en van de ondernemingen en actoren uit de financiële wereld wordt nu verwacht dat zij zich in het kader van hun activiteiten verantwoordelijk en transparant gedragen.

Het vertrouwen van onze betrokken partijen hangt vandaag meer dan ooit samen met onze ethische en verantwoorde aanpak. Daarom heeft GBL een **Gedrags- en Deontologische Code** (de "Code") opgesteld die tot doel heeft de waarden en principes vast te leggen die het beheer van haar activiteiten regelen en die volgens de regels van goed gedrag zijn opgesteld. Die regels gaan gepaard met praktijkoefeningen zodat elke medewerker juist kan reageren op de risico's die zich in het kader van zijn activiteiten kunnen voordoen. De *Compliance Officer*, aangesteld door de Raad van Bestuur en belast met de opvolging van deze Code, is de ethische referentie van de Groep (hetzij Groep Brussel Lambert en haar 100%-dochterondernemingen).

Door de Code bij te werken, geeft de Directie blijk van haar rol als bewaker van de ethische waarden van de Groep. Ze wil een sleutelrol spelen in de verspreiding van een sterke bedrijfscultuur op alle niveaus en moedigt zo de coördinatie tussen haar verschillende metiers aan.

Ons verbintenis voor integriteit is de zaak van iedereen en er wordt aan alle medewerkers gevraagd om kennis te nemen van deze Code, hem te ondertekenen en hun verbintenis elk jaar formeel te herbevestigen.

Ian Gallienne  
CEO

# Inhoud

<b>Inleiding</b> .....	4
1. Onze waarden.....	5
2. Toepassingsgebied en organisatie van de Gedrags- en Deontologische Code.....	6
<b>Verbintenissen van de Groep op het gebied van ethiek en compliance</b> .....	7
1. Onze verbintenissen inzake bescherming van de Groep en haar investeerders	8
1. Vertrouwelijkheid van de informatie respecteren.....	9
2. Medewerkers bewust maken van de risico's op belangenconflicten.....	10
3. De activa van de Groep beschermen.....	11
2. Onze verbintenissen inzake bescherming van de medewerkers.....	12
1. Regels voor gezondheid en veiligheid op het werk naleven.....	13
2. Discriminatie voorkomen en diversiteit en een evenwichtige verhouding van mannen en vrouwen bevorderen.....	14
3. Strijden tegen pesterijen in al hun vormen.....	15
4. Bescherming van de gegevens van de medewerkers waarborgen.....	16
3. Onze verbintenissen inzake integriteit van de zakenrelaties.....	17
1. Corruptie en ongeoorloofde beïnvloeding voorkomen.....	18
2. Strikt naleven van de beperkingen inzake geschenken en uitnodigingen.....	20
3. De waarden van de Groep in het kader van mecenaatsacties promoten.....	21
4. Vrije concurrentie niet belemmeren.....	22
5. Voorkoming en bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme.....	23
6. Strikt naleven van de economische sanctieprogramma's.....	24
4. Onze verbintenissen inzake marktintegriteit.....	25
1. De medewerkers bewust maken van het gebruik van voorkennis.....	26
2. De medewerkers bewust maken van de risico's van koersmanipulatie.....	27
<b>Implementatie van de Gedrags- en Deontologische Code</b> .....	28
1. Opleiding van de medewerkers.....	29
2. Klokkenluidersregeling van GBL.....	29
3. Wat zijn de gevolgen van de schending van de Code?.....	29
4. Wie contacteren bij vragen?.....	29

# Inleiding

1. ONZE WAARDEN
2. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE GEDRAGS-  
EN DEONTOLOGISCHE CODE

# 1. Onze waarden

De deontologische benadering van GBL berust op fundamentele waarden zoals verbintenis, respect en integriteit bij het zakendoen. Die waarden staan centraal in onze verbintenissen en richten zich tot al onze betrokken partijen.



## **Verbintenis**

GBL is een verantwoorde en geëngageerde investeerder tegenover de vennootschappen waarin ze investeert. De Groep streeft ernaar de belangen van haar betrokken partijen zo goed mogelijk te verdedigen door te streven naar een duurzame groei van haar activa in portefeuille en uiteindelijk waarde te creëren op lange termijn.



## **Respect**

De Groep maakt van het respect en de waardigheid van al haar betrokken partijen een prioritaire ontwikkelingsvector. Een respectvolle omgeving voor iedereen is essentieel voor het welzijn van de medewerkers en bijgevolg voor hun loyaliteit tegenover de Groep. Respect moet ook een leidraad zijn voor de relaties van de Groep met haar partners, investeerders en financierders, om haar financiële stabiliteit en reputatie te beschermen.



## **Integriteit**

Deze Code herhaalt de richtsnoeren die zijn vastgelegd in onze *Dealing Code* voor de uitoefening van de activiteiten met inachtneming van de strengste juridische, ethische en professionele normen en vormt het referentiekader voor ons metier van langetermijnbelegger.

Integriteit en transparantie in het zakendoen mogen niet worden gezien als een rem op de economische ontwikkeling, maar wel als een strategische hefboom waarmee de Groep haar statuut van belangrijke speler op de markt van de portefeuillemaatschappijen kan versterken.

## 2. Toepassingsgebied en organisatie van de Gedrags- en Deontologische Code

Alle vennootschapsmandatarissen, leidinggevend en medewerkers van de Groep en alle personeelsleden van de Groep die een werknemersstatuut hebben (namelijk stagiairs, uitzendkrachten en andere medewerkers als zij door de geldende lokale regelgeving als dusdanig worden beschouwd) moeten de principes van deze Code naleven.

De Groep verbindt zich er ook toe dat elk van haar portefeuillemaatschappijen over interne regels beschikt die aan haar activiteiten zijn aangepast en moedigt elk van hen aan om de principes van de Code te promoten. In dat kader ontwikkelde GBL een specifieke vragenlijst die elk jaar wordt meegedeeld en haar in staat stelt om de vooruitgang van haar portefeuillevennootschappen op het gebied van de integratie van compliance in hun interne beleid op te volgen.

De Code bestaat uit vier thema's, met specifieke verbintenissen betreffende:

1. de bescherming van onze Groep en haar investeerders;
2. de bescherming van onze medewerkers;
3. de integriteit van onze zakenrelaties;
4. de marktintegriteit.

Het beleid en de charters waarnaar in deze Code wordt verwezen, met name het Diversiteits- en Inclusiebeleid en het Corporate Governance Charter, dat op 11 maart 2021 werd bijgewerkt en de *Dealing Code* die erin is opgenomen, zijn beschikbaar op de website van de Groep en vormen de referentiedragers waaraan alle medewerkers en betrokken partijen van GBL zich moeten houden.

# Verbintenissen van de Groep op het gebied van ethiek en compliance

1. ONZE VERBINTENISSEN INZAKE BESCHERMING VAN DE GROEP EN HAAR INVESTEERDERS
2. ONZE VERBINTENISSEN INZAKE BESCHERMING VAN DE MEDEWERKERS
3. ONZE VERBINTENISSEN INZAKE INTEGRITEIT VAN DE ZAKENRELATIES
4. ONZE VERBINTENISSEN INZAKE MARKTINTEGRITEIT

# 1. ONZE VERBINTENISSEN INZAKE BESCHERMING VAN DE GROEP EN HAAR INVESTEERDERS

1. Vertrouwelijkheid van de informatie respecteren
2. Medewerkers bewust maken van de risico's op belangenconflicten
3. De activa van de Groep beschermen



# 1. Vertrouwelijkheid van de informatie respecteren



## Beschrijving

Alle informatie over de werking van de onderneming, ongeacht of ze betrekking heeft op de Groep in ruime zin, haar werknemers, informatiesystemen, deelnemingen, leveranciers en onderaannemers, is vertrouwelijk. De medewerkers van de Groep zijn strikt gebonden aan het beroepsgeheim en mogen geen vertrouwelijke informatie verspreiden buiten de onderneming. Deze informatie mag enkel voor professionele doeleinden worden gebruikt, behoudens uitdrukkelijke afwijking.

De belangrijkste principes voor de verwerking van de gegevens van de Groep zijn rechtmatigheid, vertrouwelijkheid, veiligheid en evenredigheid. Zo mogen de medewerkers hun sociale media, privégesprekken (familie, vrienden, enz.) of openbare gesprekken (vervoer, restaurants) niet gebruiken als drager voor de bekendmaking van vertrouwelijke informatie. In voorkomend geval kan aansprakelijkheid van de Groep en haar medewerkers worden gesteld.

Het toenemende gebruik van nieuwe technologieën voor databeheer (bv. cloud, big data) en digitale uitwisseling (sociale netwerken, e-mail enz.) creëert nieuwe risicobronnen, zoals die in verband met cyberveiligheid.

## Best praktijken

- Elke medewerker verbindt zich ertoe enkel de gegevens te verzamelen die strikt noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van bepaalde professionele doelstellingen.
- Elke medewerker verbindt zich ertoe de vertrouwelijke informatie van de onderneming en alle betrokken partijen te beschermen tegen onrechtmatig gebruik en ongeoorloofde toegang.
- Elke medewerker verbindt zich ertoe de gegevens van de Groep te bewaren overeenkomstig de bepalingen van het Gegevensbeheerbeleid.
- Elke medewerker verbindt zich ertoe om te allen tijde op passende en zorgvuldige wijze om te gaan met het gebruik, de toegang, de opslag, de bekendmaking, de overdracht en de verwijdering van de gegevens van de Groep, inclusief de onlinegegevens.

## Illustraties

- **Toen ik op kantoor aankwam, besepte ik dat ik thuis een dossier met vertrouwelijke informatie vergeten was. Kan ik iemand van buiten de onderneming vragen om dit dossier op te halen en naar kantoor te brengen?**

Het is verboden voor onbevoegden om toegang te krijgen tot dossiers met vertrouwelijke informatie.

- **Tijdens een lunch vraagt een van mijn medewerkers mij om verduidelijking over een dossier waarvan de antwoorden vertrouwelijke elementen bevatten. Wat moet ik doen?**

In dat geval is het beter om dit gesprek uit te stellen tot later om te vermijden dat deze informatie door een derde kan worden opgevangen.

## 2. Medewerkers bewust maken van de risico's op belangenconflicten



### Beschrijving

Een belangenconflict ontstaat wanneer een persoonlijk belang (of een persoonlijke activiteit) van een leidinggevende, een medewerker van GBL of een van zijn naaste verwanten de hem toevertrouwde taken belemmert of kan verstoren.

Het beleid van GBL inzake belangenconflicten van de leden van de Raad van Bestuur is vastgelegd in het Corporate Governance Charter dat sinds 1 januari 2020 van kracht is.

### Best praktijken

- Elke medewerker moet zich er binnen zijn actierrein systematisch van vergewissen dat zijn beoordelings- of beslissingsbevoegdheid niet wordt beïnvloed of aangetast in zijn onafhankelijkheid of integriteit door persoonlijke overwegingen.
- Elke medewerker moet gebruikmaken van zijn terugtrekkingsrecht in elke professionele situatie waaruit duidelijk een belangenconflict zou ontstaan.
- Elke medewerker verbindt zich ertoe om onmiddellijk zijn hiërarchische leidinggevende te raadplegen als hij meent dat hij in het kader van zijn beroepsactiviteit in een belangenconflict kan terechtkomen.

### Illustraties

- **Als teamleider neem ik deel aan het rekruteringsproces van toekomstige medewerkers. Een familielid wenst te solliciteren voor een functie. Wat moet ik doen?**

Voor zover de competenties en ervaring van de sollicitant overeenstemmen met het gezochte profiel, vervalt de sollicitatie niet louter omdat de persoon verwant is met een van de medewerkers van de Groep. Deze medewerker kan echter niet deelnemen aan het rekruteringsproces.

- **Mijn zus is dienstverlener bij een consultant en de offertes die zij voorstelt zijn interessant en aangepast aan onze behoefte. Kan ik hiervan gebruikmaken?**

In een dergelijk geval is er geen principieel verbod. De medewerker moet wel de mededingingsprocedure van de dienstverleners naleven en het advies inwinnen van zijn hiërarchische leidinggevende en van de *Compliance Officer*, die al dan niet kunnen beslissen om hun veto te stellen.

## 3. De activa van de Groep beschermen



### Beschrijving

De medewerkers zijn verantwoordelijk voor de bescherming van de activa van de Groep. Deze gedragsregel dekt zowel de materiële activa, de financiële activa als de intellectuele eigendomsrechten.

Materiële activa zijn alle goederen die fysiek gezien het werkinstrument vormen van de medewerkers (computeruitrusting, bureautica, voertuig, voorraden, lokalen, enz.), terwijl immateriële activa niet tastbaar zijn en met name de intellectuele eigendomsrechten omvatten (merken, businessmodel, investeringsbeleid, enz.).

### Best praktijken

- Elke medewerker mag de materiële en immateriële activa van de Groep enkel voor professionele doeleinden gebruiken.
- Elke medewerker moet zorgvuldig omgaan met de activa van de Groep.
- Elke medewerker moet elk verkeerd gebruik van de activa van de Groep onmiddellijk melden aan zijn hiërarchische leidinggevende of aan elke daartoe aangewezen persoon.

### Illustratie

- In het vooruitzicht van mijn vertrek uit de Groep wens ik enkele documenten op te halen waaraan ik tijdens de periode van mijn arbeidsovereenkomst gewerkt heb om deze bij mijn nieuwe werkgever te kunnen gebruiken. Mag ik dat doen?

Het is ten strengste verboden om werkzaamheden te gebruiken die voor rekening van de Groep zijn uitgevoerd, ook na afloop van de arbeidsovereenkomst met de Groep. De Groep blijft de enige begunstigde van de producties die haar medewerkers in haar naam en voor haar rekening hebben verricht. In voorkomend geval kan de medewerker hiervoor aansprakelijk worden gesteld.

## 2. ONZE VERBINTENISSEN INZAKE BESCHERMING VAN DE MEDEWERKERS

1. Regels voor gezondheid en veiligheid op het werk naleven
2. Discriminatie voorkomen en diversiteit en een evenwichtige verhouding van mannen en vrouwen bevorderen
3. Strijden tegen pesterijen in al hun vormen
4. Bescherming van de gegevens van de medewerkers waarborgen

# 1. Regels voor gezondheid en veiligheid op het werk naleven



## Beschrijving

Als verantwoordelijke werkgever erkent de Groep dat haar groei en prestaties berusten op haar medewerkers en streeft ze ernaar een omgeving te creëren waarin haar medewerkers geëngageerd en mondig zijn. Daarom verbindt de Groep zich ertoe alle nodige maatregelen te nemen om de veiligheid en de gezondheid van haar medewerkers te beschermen. Een veilige werkomgeving met aangepaste werkmiddelen bevordert de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van onze medewerkers.

## Best praktijken

- Elke medewerker verbindt zich ertoe kennis te nemen van de gezondheids- en veiligheidsregels van de Groep en ze na te leven.
- Elke medewerker verbindt zich ertoe alle redelijke voorzorgen te nemen om een veilige en gezonde werkomgeving te handhaven.

## Illustraties

- Ik merk dat één van mijn collega's tekenen van fysieke vermoeidheid vertoont. Hij werkt al maandenlang aan een belangrijk dossier en blijft 's avonds zeer laat op kantoor. Hoe moet ik daarop reageren?

Die situatie moet worden gemeld aan uw hiërarchische leidinggevende en aan Human Resources om de te nemen maatregelen te bepalen. De Groep bevordert de dialoog binnen de teams om alle informatie te ontvangen die de arbeidsomstandigheden kan verbeteren.

- Bij aankomst op kantoor merk ik dat een nooduitgang geblokkeerd en dus buiten gebruik is. Wat moet ik doen?

Het is de plicht van alle medewerkers om collegiaal te handelen opdat de werkplek voldoet aan de verwachte veiligheidsnormen. In dit geval moet de medewerker die functiestoornis melden aan de hiërarchische leidinggevende.

## 2. Discriminatie voorkomen en diversiteit en een evenwichtige verhouding van mannen en vrouwen bevorderen



### Beschrijving

De Groep wil een constructieve dialoog en een werkkader opzetten die het respect voor haar interne resources vergroten. Die benadering is bedoeld om haar medewerkers een niet-discriminerende en diversiteitsbevorderende werkomgeving te garanderen en krijgt concreet vorm in het Diversiteits- en Inclusiebeleid.

Geen enkele discriminatie, op grond van leeftijd, etnische afstamming of zogenaamd ras, gezinssituatie, genderidentiteit, handicap, gezondheidstoestand, fysieke verschijning, verblijfplaats, politieke of religieuze opvattingen, zeden of seksuele geaardheid of enig ander waarneembaar verschil, kan worden getolereerd

### Best praktijken

- Het is de medewerkers verboden om een van hun betrokken partijen minder gunstig te behandelen op grond van de hierboven vermelde discriminerende criteria en deze te gebruiken om een beslissing ten gunste of ten nadele van een belanghebbende te rechtvaardigen.
- Elke medewerker moet het respect voor zijn eigen persoon en die van zijn collega's verdedigen, hetzij rechtstreeks, hetzij door een beroep te doen op de Directie van Human Resources opdat deze alle maatregelen zou nemen om discriminerende gedrag te doen ophouden.

### Illustraties

- Ik hoorde een collega racistische taal spreken tegen een nieuwe medewerker. Wat moet ik doen? We raden u aan om met uw collega te praten over uw ongenoegen. U moet ook contact opnemen met uw hiërarchische leidinggevende of de Directie van Human Resources. We hebben alleszins allemaal de verantwoordelijkheid om een respectvolle en collaboratieve werkomgeving te creëren en in stand te houden.
- Tijdens een sollicitatiegesprek blijkt een kandidate te beschikken over alle competenties die nodig zijn om een functie binnen de Groep te bemachtigen. Toch wil ik haar vragen of ze de komende jaren kinderen wil. Mag ik zo'n vraag stellen? Het is ten strengste verboden om zich te mengen in de persoonlijke levenssfeer van de sollicitanten in het kader van een sollicitatiegesprek en, a fortiori, de aanwerving van de sollicitanten te sturen in functie van dit soort overwegingen.

## 3. Strijden tegen pesterijen in al hun vormen



### Beschrijving

De Groep is van mening dat elke vorm van pesterijen, morele of seksuele, belemmert het recht op respect en waardigheid en veroordeelt ten zeerste elke persoon van wie handelingen een dergelijke kwalificatie zouden kunnen hebben.

### Best praktijken

- Elke medewerker moet respect tonen voor de waardigheid van zijn collega's en van de personen van buiten de onderneming die hij met name in het kader van zijn beroepsactiviteit zou kunnen ontmoeten.
- Elke medewerker moet aandacht hebben voor elk gedrag uitgaand van zijn collega's dat als pesterijen kan worden bestempeld en er onmiddellijk verslag over uitbrengen bij zijn hiërarchische leidinggevende of bij de Directie van Human Resources. Medewerkers die zich volledig bewust zijn van de feiten en die verhinderen of bijdragen tot het verhinderen dat slachtoffers zich uiten, of hen mee in diskrediet brengen, maken zich medeplichtig aan dergelijke daden.

### Illustraties

- Ik merk op tijdens een vergadering dat een collega herhaaldelijk wordt bespot door zijn hiërarchische leidinggevende. Wat moet ik doen?  
Het gaat hier mogelijk om pesterijen, dat wil zeggen herhaalde handelingen die een sterke verslechtering van de arbeidsomstandigheden kunnen veroorzaken. Een gedrag dat voor de ene persoon aanvaardbaar lijkt, kan voor de andere persoon ongewenst zijn en pesterijen hangen niet af van de bedoeling van de vermeende pester, maar van de persoon in kwestie, die dergelijk gedrag ondergaat en het als ongewenst beschouwt. In dat soort situaties, en zelfs zonder rechtstreeks betrokken te zijn, moet u uw hiërarchie en de Directie van Human Resources daarvan op de hoogte brengen.
- Een van mijn collega's gebruikt tijdens een vergadering voortdurend beledigende en seksistische uitspraken tegen mij. Wat moet ik doen?  
Dergelijk gedrag is onaanvaardbaar en mag in geen geval worden getolereerd door u en de medewerkers die erbij aanwezig zijn. U moet dit incident dus melden zodat de Groep alle nodige beslissingen kan nemen om een herhaling te voorkomen.

## 4. Bescherming van de gegevens van de medewerkers waarborgen



### Beschrijving

In het kader van haar activiteiten verzamelt, verwerkt en gebruikt GBL de persoonsgegevens van haar medewerkers. Deze gegevens worden enkel voor een bepaald gebruik verzameld en mogen niet onbeperkt bewaard worden.

De maatregelen die GBL neemt met het oog op de verwerking van persoonsgegevens voor de verschillende categorieën van personen van wie de gegevens worden verzameld en verwerkt, zijn opgenomen in het Gegevensbeschermingsbeleid dat beschikbaar is op de website van GBL. Met dit beleid houdt de Groep zich aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (*General Data Protection Regulation*) die op 25 mei 2018 in werking is getreden.

### Best praktijken

- Elke medewerker die persoonsgegevens verzamelt (medewerkers, Bestuurders, aandeelhouders, enz.) ziet erop toe van het nut en de relevantie van de verzamelde informatie.
- Elke medewerker heeft het recht onjuiste of onvolledige gegevens die op hem betrekking hebben te laten verbeteren of verwijderen.

### Illustraties

- In het kader van mijn functie als Human Resources verantwoordelijke heb ik toegang tot de persoonsgegevens van bepaalde medewerkers. Momenteel moet ik tijdens het telewerken een aantal van die gegevens doorgeven aan een van mijn gemachtigde collega's, maar ik merk dat mijn VPN niet werkt. Ik beslis dus om deze gegevens door te sturen vanuit mijn persoonlijke mailbox. Moet ik dit melden?

Elke communicatie via een niet-beveiligd kanaal moet aan uw hiërarchische leidinggevende en aan de *Compliance Officer* worden gemeld. Meer in het algemeen is het verboden om uw persoonlijke mailbox te gebruiken voor alle communicatie over de Groep of al haar betrokken partijen.

- Ik merk op dat er verschillende foto's waar ik op staat op de website van de Groep werden geplaatst. Ik heb nochtans geen toestemming gegeven voor een dergelijke verspreiding. Wat kan ik doen?

De verspreiding van foto's waarop de medewerker duidelijk is geïdentificeerd, is normaal gezien onderworpen aan een voorafgaande toestemming. Als dat jammer genoeg niet nageleefd is, moet de medewerker zich tot de *Compliance Officer* wenden zodat die foto's uit het verspreidingsmateriaal worden gehaald.



### 3. ONZE VERBINTENISSEN INZAKE INTEGRITEIT VAN DE ZAKENRELATIES

#### Voorwoord

Gezien hun complexiteit en veelzijdige karakter zijn beleggingsactiviteiten onderworpen aan tal van voorschriften die erop gericht zijn elke onwettige handeling te voorkomen, en de Groep verbindt zich ertoe deze strikt na te leven.

1. Corruptie en ongeoorloofde beïnvloeding voorkomen
2. Strikt naleven van de beperkingen inzake geschenken en uitnodigingen
3. De waarden van de Groep in het kader van mecenaatsacties promoten
4. Vrije concurrentie niet belemmeren
5. Voorkoming en bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme
6. Strikt naleven van de economische sanctieprogramma's

# 1. Corruptie en ongeoorloofde beïnvloeding voorkomen



## Beschrijving

Integriteit in het zakendoen is een fundamentele waarde voor GBL, niet alleen met het oog op het vertrouwen van de betrokken partijen, maar ook wegens de juridische risico's die eventueel kunnen voortvloeien uit daden van corruptie of andere aanverwante inbreuken.

Corruptie kan gedefinieerd worden als het aanbieden, toekennen, vragen of aanvaarden van een bepaald voordeel met het oog op het aannemen of het zich onthouden van een bepaald gedrag in het kader van zijn functie.

De Groep erkent corruptie en ongeoorloofde beïnvloeding als een belemmering voor de vrije concurrentie en de economische ontwikkeling van onze ondernemingen. De Groep hanteert een nultolerantie ten aanzien van alle handelingen van haar medewerkers die van dichtbij of van ver verband kunnen houden met corruptie.

Naar Belgisch recht zijn alle vormen van corruptie (natuurlijke persoon en rechtspersoon) strafbaar. De anticorruptiewetgeving heeft ook een extraterritoriale reikwijdte, zoals met name het geval is voor het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten, die daden van corruptie buiten hun grenzen vervolgen. De medewerkers moeten dus alle nationale en buitenlandse regels naleven die van toepassing zijn op de bestrijding van corruptie en ongeoorloofde beïnvloeding.

## Best praktijken

- De medewerkers mogen noch direct noch indirect van een persoon, bedrijf of andere een aanbod, belofte of voordeel van welke aard dan ook aannemen, voor henzelf of voor een derde, om een handeling te verrichten of na te laten die voortvloeit uit hun functie of die door hun functie wordt vergemakkelijkt (actieve corruptie).
- De medewerkers mogen noch rechtstreeks noch via een derde aan een persoon, bedrijf of andere een aanbod, belofte of voordeel van welke aard dan ook voorstellen, voor henzelf of voor een derde, om een handeling te verrichten of na te laten die voortvloeit uit hun functie of die door hun functie wordt vergemakkelijkt (actieve corruptie).

## Illustraties

- Een van mijn adviseurs wil mij een skivakantie aanbieden in ruil voor de analyses die hem door de Groep worden toevertrouwd. Kan ik dat aanbod aanvaarden?

Een leverancier van de Groep mag geen enkele uitnodiging doen.

- Om een verrichting uit te voeren, moet de Groep een specifiek akkoord krijgen. Een overheidsfunctionaris stelt ons voor om invloed uit te oefenen op de persoon die belast is met de toekenning van het akkoord door middel van de storting van een geldsom. Wat moet ik doen in een dergelijke situatie?

Het is verboden om een persoon die een openbare functie uitoefent te betalen met de bedoeling dat hij gebruikmaakt van zijn werkelijke of veronderstelde invloed op een persoon die in het kader van zijn functie beslist.

- De medewerkers mogen noch rechtstreeks noch via een derde aan een persoon, vennootschap of andere die een openbaar ambt uitoefent een aanbod, belofte of voordeel van welke aard dan ook voorstellen, opdat deze gebruikmaakt van zijn/haar werkelijke of veronderstelde invloed uit hoofde van zijn/haar functie, en zo een handeling of onthouding van dergelijke handeling van een overheidsinstantie of -administratie te verkrijgen (ongeoorloofde beïnvloeding).
- Medewerkers mogen geen betalingen, inclusieve kleine betalingen, doen aan personen, bedrijven of andere die een openbare functie uitoefenen om de uitvoering van een routinematige handeling waartoe zij gerechtigd zijn te bespoedigen of te garanderen (faciliterende betaling).

## Illustratie

- Voor een professionele verplaatsing naar het buitenland moet ik een visum krijgen. Mag ik om sneller aan een visum te geraken een som geld storten aan de overheidsfunctionaris die met mijn dossier is belast?  
Het is verboden om een som geld te betalen, ongeacht het bedrag ervan, al dan niet vereist door de overheidsfunctionaris, met het oog op het verkrijgen van een handeling waarop de medewerker recht heeft. Dit gedrag vormt een faciliterende betaling.

## 2. Strikt naleven van de beperkingen inzake geschenken en uitnodigingen



### Beschrijving

De Groep verbiedt niet om geschenken en uitnodigingen aan te bieden of te aanvaarden, op voorwaarde dat ze commercieel gerechtvaardigd zijn, rechtstreeks verband houden met de zakenrelatie met de partner en stroken met de bepalingen van deze Code.

### Best praktijken

- Elke medewerker mag noch rechtstreeks noch onrechtstreeks geschenken of uitnodigingen aanvaarden van leveranciers, adviseurs of andere tussenpersonen die zijn onafhankelijkheid, onpartijdigheid of integriteit in het gedrang kunnen brengen.
- Elke medewerker verbindt zich ertoe om het aanbod of de aanvaarding van een geschenk of uitnodiging ter goedkeuring voor te leggen aan de *Compliance Officer* wanneer het bedrag en/of de frequentie ervan (wanneer meerdere geschenken van geringe omvang elkaar in de tijd opvolgen) hoger zijn dan 300 euro over een periode van zes maanden.
- Bij twijfel over de conformiteit van een aangeboden of ontvangen geschenk of uitnodiging moet elke medewerker zich, indien mogelijk vóór de uitvoering van de verrichting, wenden tot de *Compliance Officer* om na te gaan of dit al dan niet een risico vormt voor de Groep.

### Illustraties

- Een leverancier wenst mij te bedanken voor de vernieuwing van zijn jaarlijks contract voor de levering van kantoorbenodigdheden. Dus stuurt hij mij twee tickets om de Grand Prix van België bij te wonen vanaf de tribune. Mag ik hierop ingaan?

Alle ontvangen geschenken moeten vooraf aan de *Compliance Officer* worden gemeld.

- Naar aanleiding van een deal die de Groep sloot met de hulp van een bankier, nodigt deze mij uit op restaurant om meer informatie te krijgen met het oog op nieuwe investeringen. Mag ik deze uitnodiging aanvaarden?

Voor zover deze ontmoeting haar oorsprong vindt in de lopende zakenrelatie, mag de medewerker er rechtmatig aan deelnemen. Elke medewerker moet echter de juiste reflex hebben in dergelijke situaties (inclusief het respecteren van de vertrouwelijkheid) en zich vragen stellen over de intenties van de personen die aan de oorsprong ervan zijn.

### 3. De waarden van de Groep in het kader van mecenaatsacties promoten



#### Beschrijving

GBL is ervan overtuigd dat haar operationele prestatie en de waardecreatie voor haar aandeelhouders rekening moeten houden met al haar betrokken partijen. Dat houdt onder meer in dat ze een waardecreërende vector is ten voordele van de burgermaatschappij waarin ze actief is.

In 2019 voerde GBL een nieuw mecenaatsbeleid (GBL Act) in ter ondersteuning van projecten die in België werden ontwikkeld en dat is opgebouwd rond de volgende drie pijlers: Onderwijs, Gezondheid en Milieu. GBL richtte in 2019 ook een Mecenaatscomité op om de ondersteunde projecten te selecteren. De medewerkers hebben de mogelijkheid om projecten voor te stellen die dan geanalyseerd en geëvalueerd worden door het Mecenaatscomité.

#### Best praktijken

- Elke medewerker moet er in elk geval mee rekening houden dat de mecenaatsacties moeten overeenstemmen met de waarden die de Groep verdedigt.
- Elke medewerker verbindt zich ertoe om elke stap van het goedkeuringsproces van de mecenaatsacties na te leven door een beroep te doen op het Mecenaatscomité overeenkomstig het beleid dat binnen de Groep van kracht is.
- De Groep levert geen politieke bijdrage en is niet betrokken bij lobbyactiviteiten.

#### Illustratie

- Een vereniging voor dierenbescherming doet een beroep op GBL om geld in te zamelen in het kader van haar jaarlijkse bewustmakingscampagne. Mag ik zo'n verzoek aanvaarden?  
Het doel van deze vereniging respecteert onze waarde inzake milieubescherming. Deze vereniging zou eventueel een financiering van de Groep kunnen krijgen. De medewerker mag er echter niet eenzijdig over beslissen en moet het Mecenaatscomité vragen om zich al dan niet ten gunste van een dergelijke financiering uit te spreken.

## 4. Vrije concurrentie niet belemmeren



### Beschrijving

De Groep verbindt zich ertoe zich strikt te houden aan de mededingingswetten die van toepassing zijn in de landen waar de Groep actief is. Veel gedragingen kunnen de vrije concurrentie belemmeren, zoals kartels en misbruik van machtspositie.

Een kartel is een overeenkomst tussen ondernemingen die tot doel heeft hun gedrag te coördineren om de concurrentie te beperken. Dit kan de vorm aannemen van een gemeenschappelijke prijszetting of commerciële voorwaarden.

Misbruik van machtspositie is een begrip dat van toepassing is op ondernemingen die zich in de positie bevinden om eenzijdig op de markt te handelen, met name via een prijsbeleid gericht op de eliminatie van hun concurrenten.

### Best praktijken

- Elke medewerker verbindt zich ertoe om geen strategische onderwerpen te bespreken met derden, waaronder medewerkers van concurrerende bedrijven.
- Elke medewerker moet zijn hiërarchische leidinggevende raadplegen in geval van twijfel over het gevoelige karakter van informatie die hij met derden moet delen of heeft gedeeld.

### Illustraties

- Een van de medewerkers van een concurrerende portefeuillemaatschappij stuurt mij een mail om samen statistieken over onze beleggers te delen. Wat moet ik doen?

U dient de *Compliance Officer* hiervan snel op de hoogte te brengen. Elke informatie-uitwisseling die het principe van de autonome bepaling van onze beleggingsstrategie in het gedrang zou kunnen brengen, is van nature verboden.

- Ik vertegenwoordig de Groep in het kader van haar deelname aan een beleggersvergadering. Tijdens die vergadering stel ik vast dat de interveniënten hun discussie niet beperken tot de verrichting waarvoor de vergadering werd georganiseerd en dat bepaalde informatie van dien aard is dat ze een concurrentievoordeel vormt ten opzichte van andere portefeuillemaatschappijen. Wat moet ik doen?

De medewerker moet zichzelf en de Groep beschermen door te weigeren aan dergelijke besprekingen deel te nemen. Daarom moet hij de gebeurtenissen die hij heeft bijgewoond, melden aan zijn hiërarchische leidinggevende of aan elke andere daartoe gemachtigde persoon.

## 5. Voorkoming en bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme



### Beschrijving

Witwassen is een proces waarbij de frauduleuze oorsprong van geld of goederen wordt verzwegen (maffiapraktijken, corruptie, wapenhandel, fiscale fraude, enz.) om ze een schijnbaar geoorloofde bron te geven. Witwassen is ook een misdrijf dat kan leiden tot de financiering van terrorisme door middel van het verstrekken of verzamelen van geld dat kan worden gebruikt om een terreurdaad te stellen.

Bovendien verbindt GBL zich ertoe belastingontduiking te bestrijden, namelijk elke actie die erin bestaat een belasting op illegale wijze te vermijden of te verminderen. Daarom ziet de Groep erop toe dat haar activiteiten in overeenstemming zijn met de geldende wetten en reglementen inzake de bestrijding van fiscale fraude, met name de FATCA- (*Foreign Account Tax Compliance Act*) en CRS-regelgeving (*Common Reporting Standard*).

### Best praktijken

- Elke medewerker moet zich vergewissen van de correcte toepassing van de procedures en controles bij de start en in de loop van de zakenrelatie.
- Elke medewerker moet bijzondere aandacht besteden aan de verzoeken van de aandeelhouders en beleggers en zich ervan vergewissen dat ze geen verband houden met een onderliggend misdrijf. Het is de bedoeling ervoor te zorgen dat de Groep niet wordt gebruikt in het kader van witwassen van geld of terrorismefinanciering.
- Elke medewerker moet elke verdachte verrichting melden aan zijn hiërarchische leidinggevende of aan de *Compliance Officer*.

### Illustratie

- Een belegger van de Groep is gevestigd in een land dat op de zwarte lijst van derde landen van de Europese Commissie staat en waarvan de maatregelen ter bestrijding van het witwassen van geld en de van terrorismefinanciering als ontoereikend worden beschouwd. Wat moet ik doen?

Medewerkers dienen een verscherpte *due diligence* uit te voeren voor financiële transacties waarbij tegenpartijen en financiële instellingen betrokken zijn die gevestigd zijn in landen die op bovenstaande lijst staan.

## 6. Strikt naleven van de economische sanctieprogramma's



### Beschrijving

De programma's voor economische sancties verbieden of beperken de handel in specifieke goederen, technologieën of diensten met bepaalde Staten, grondgebieden, regeringen, personen, vennootschappen en alle entiteiten die op nationale of internationale sanctielijsten staan (VN, OFAC, EU, enz.). Die sanctieprogramma's kunnen ook de vorm aannemen van geldbevrozing en beperkingen op de toegang tot financiële diensten.

Als internationale speler voert de Groep tal van grensoverschrijdende verrichtingen uit. We moeten dus bijzonder waakzaam zijn bij het uitvoeren van dit type verrichtingen. Zo voorziet de Groep in regelmatige controles om de naleving van de geldende internationale sanctieprogramma's te garanderen.

### Best praktijken

- Elke medewerker moet via de interne procedures van GBL nagaan of zijn verrichtingen geen inbreuk vormen op de wetgeving inzake internationale sancties.
- Bij twijfel over de conformiteit van een verrichting moeten de medewerkers de toestemming krijgen van hun hiërarchische leidinggevende of van de *Compliance Officer*.

### Illustratie

- De Groep wenst een deelneming te verwerven in een vennootschap die rechtstreeks of onrechtstreeks in handen is van of wordt gecontroleerd door een persoon die zich in een Staat onder embargo bevindt of voor wie internationale sancties gelden. Is deze zakelijke relatie mogelijk?

Elke deelname aan een zakenrelatie met een Staat onder embargo of een persoon voor wie internationale sancties gelden, is strikt verboden.



## 4. ONZE VERBINTENISSEN INZAKE MARKTINTEGRITEIT

### Voorwoord

Als portefeuillemaatschappij verbindt de Groep zich ertoe de integriteit en transparantie van de markten te vrijwaren door elke vorm van marktmisbruik (handel met voorkennis, verspreiding van valse informatie en koersmanipulatie) met betrekking tot effecten van de portefeuille van GBL te bestrijden.

Daartoe vaardigde de Raad van Bestuur van GBL een reeks regels uit die verenigd zijn in de *Dealing Code* om het beleid ter voorkoming van marktmisbruik vast te leggen, zoals bepaald in de Verordening (EU) nr. 596/2014 betreffende marktmisbruik (de "MAR") en de Europese en Belgische uitvoeringsbepalingen ervan. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de "Betrokken Personen" zoals bepaald in de *Dealing Code* met betrekking tot de naleving van die verplichtingen.

De Groep hecht immers veel belang aan de naleving van het beginsel van gelijke informatie tussen beleggers. Bij niet-naleving van dit principe stellen de Groep en al haar medewerkers zich bloot aan tuchtrechtelijke, burgerlijke en strafrechtelijke sancties.

1. De medewerkers bewust maken van het gebruik van voorkennis
2. De medewerkers bewust maken van de risico's van koersmanipulatie

# 1. De medewerkers bewust maken van het gebruik van voorkennis



## Beschrijving

De Groep zorgt voor correcte, nauwkeurige en eerlijke informatie aan beleggers, aandeelhouders en analisten. Ze waakt er ook over de gelijkheid van informatie te respecteren en de vertrouwelijkheid van de voorkennis te vrijwaren, teneinde elk risico op handel met voorkennis te vermijden.

Handel met voorkennis, zoals gedefinieerd in de MAR veronderstelt dat de dader van het misdrijf over "voorkennis" beschikt, namelijk: niet openbaar gemaakte informatie die concreet is en die rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking heeft op een of meer uitgevers of op een of meer financiële instrumenten en die, indien zij openbaar zou worden gemaakt, een significante invloed zou kunnen hebben op de koers van de betreffende financiële instrumenten of daarvan afgeleide financiële instrumenten.

## Best praktijken

- Het is de medewerkers verboden om voorkennis mee te delen op een andere manier dan in het kader van de normale uitoefening van hun beroep of functie. Ze mogen die informatie niet gebruiken, noch in hun persoonlijk belang, noch in het belang van derden, en mogen ook geen verrichtingen uitvoeren op effecten van GBL of op effecten van de ondernemingen waarin GBL of een vennootschap van de Groep investeert of overweegt om te investeren.
- Het is de medewerkers verboden om opzettelijk voorkennis mee te delen aan een derde of elke andere medewerker die niet gemachtigd is om toegang te krijgen tot die informatie, behalve in de gevallen waarin die bekendmaking gebeurt in de normale uitoefening van zijn werk, beroep of functie.
- Het is de medewerkers verboden om verrichtingen uit te voeren (i) op de vennootschappen in de portefeuille van de Groep en (ii) op voorwaarde dat ze daarvan op de hoogte zijn, de vennootschappen die door de Groep worden bestudeerd en de vennootschappen die in de tradingactiviteiten zijn opgenomen.

## Illustraties

- In de wandelgangen van het bedrijf hoorde ik een gesprek van collega's op dat laat uitschijnen dat twee beursgenoteerde vennootschappen van de Groep een fusieovereenkomst hebben gesloten, informatie die momenteel nog niet publiek werd gemaakt. Kan ik op basis van die informatie een financiële verrichting uitvoeren op die vennootschappen?

De kennis van deze informatie zou van mij een "bevoorrechte" persoon en dus een insider maken. Zolang de betrokken informatie niet openbaar is gemaakt, kan geen enkele transactie worden toegestaan met betrekking tot deze potentiële fusie- en overnameverrichting, op straffe van de door de wet bepaalde sancties.

- Iemand dicht bij mij bezit aandelen van een vennootschap die het voorwerp uitmaakt van een insiderlijst waarin ik ben opgenomen. Hij vraagt mij om zijn beleggingen te beheren. Mag ik hem advies geven?

Als insider voor dit aandeel heb ik een onthoudingsplicht. Het is mij ten strengste verboden om voorkennis in mijn bezit mee te delen, te verspreiden of te gebruiken, zowel voor eigen rekening als voor rekening van derden.

## 2. De medewerkers bewust maken van de risico's van koersmanipulatie



### Beschrijving

Alle medewerkers moeten de regels in verband met koersmanipulatie naleven.

### Best praktijken

- Het is de medewerkers verboden om informatie of geruchten te verspreiden, via de media, het internet of andere kanalen, die onjuiste of misleidende aanwijzingen geven of kunnen geven over in het bijzonder de financiële toestand van de Groep en die haar financiële stabiliteit kunnen aantasten.
- Het is de medewerkers ook verboden om een transactie aan te gaan of enig andere gedraging te verrichten die de koers van een of meer financiële instrumenten op een abnormaal of kunstmatig niveau kan brengen, tenzij de persoon die de transactie aangaat, aantoonbaar dat zijn beweegredenen voor deze transactie gerechtvaardigd waren en in overeenstemming waren met de toegelaten marktpraktijken op het betrokken handelsplatform.
- Het is de medewerkers verboden een transactie aan te gaan of enig ander gedrag te stellen met gevolgen of waarschijnlijke gevolgen op de koers van een of meer financiële instrumenten waarbij gebruik wordt gemaakt van een kunstgreep of enigerlei andere vorm van bedrog of misleiding.

### Illustratie

- Tijdens een vergadering neemt een van mijn collega's het woord en beweert dat een weinig liquide effect in de portefeuille de laatste tijd spectaculair is gestegen. Zijn gesprekspartners, overtuigd door zijn betoog, wensen nu al in deze waarde te investeren. Hoe gaan we om met een dergelijke situatie?

De meegedeelde informatie moet in overeenstemming zijn met de verwachte resultaten rekening houdend met de koersschommelingen. De verspreiding van valse of misleidende informatie is ernstig wangedrag waarvoor op termijn zowel de medewerker als de Groep strafrechtelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld.

# Implementatie van de Gedrags- en Deontologische Code

1. OPLEIDING VAN DE MEDEWERKERS
2. KLOKKENLUIDERSREGELING BIJ GBL
3. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN DE SCHENDING VAN DE CODE?
4. WIE CONTACTEREN BIJ VRAGEN?

Deze Code wordt verspreid onder alle medewerkers en is toegankelijk op de website van GBL. Er wordt medewerking en betrokkenheid van alle medewerkers verwacht om de naleving van deze Code te garanderen, hetzij rechtstreeks door het voorbeeld van hun gedrag, hetzij onrechtstreeks door contact op te nemen met de *Compliance Officer* of door elke tekortkoming vertrouwelijk te melden via de klokkenluidersregeling zoals hieronder voorzien. Elke handeling die de Code overtreedt, wordt immers bestraft.

## 1. OPLEIDING VAN DE MEDEWERKERS

De Groep verbindt zich ertoe al haar medewerkers een opleiding te geven over de Code zodat zij in het kader van hun activiteiten best praktijken toepassen. GBL verbindt zich er in het bijzonder toe haar medewerkers bewust te maken van de waarden van de Groep en de praktijken in verband met corruptiebestrijding.

## 2. KLOKKENLUIDERSREGELING VAN GBL

GBL beschikt over een klokkenluidersregeling (“*whistleblowing*”). “Alle medewerkers kunnen hun recht uitoefenen om een daadwerkelijke of potentiële schending van de Code of elke andere door de regeling beoogde schending op een veilige manier te melden. De melding via de klokkenluidersregeling is vertrouwelijk en de medewerker loopt geen risico op represailles als hij te goeder trouw handelt en de regels van de klokkenluidersprocedure naleeft.

Om gedrag te signaleren dat in strijd is met de ethische waarden van de Groep, kan elke medewerker zich de volgende vragen stellen:

Is het gedrag in kwestie wettelijk?



## 3. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN DE SCHENDING VAN DE CODE?

Elke inbreuk op de bepalingen van deze Code kan leiden tot tuchtrechtelijke procedures die, in voorkomend geval, kunnen leiden tot ontslag.

## 4. WIE CONTACTEREN BIJ VRAGEN?

Deze Code kan geenszins de persoonlijke integriteit of het gezond verstand vervangen en mag niet exhaustief zijn in de antwoorden die worden gegeven op elk type situatie dat zich kan voordoen.

Als u vragen hebt over de interpretatie of toepassing ervan in een specifieke situatie, neem dan contact op met uw hiërarchische leidinggevende of de *Compliance Officer*.



[www.gbl.be](http://www.gbl.be)