

Gedragscode

In overeenstemming met de Belgische Corporate Governance Code van 2020 ('de Belgische Code') en het Corporate Governance Charter van SIPEF ('het Charter') heeft de Raad van Bestuur op 22 november 2019 deze Gedragscode aangenomen.

1. Toepassingsgebied

In deze code worden de principes voor verantwoordelijk en ethisch gedrag beschreven die personeelsleden en managers van SIPEF moeten volgen. Personeelsleden kunnen werknemers of zelfstandige medewerkers zijn of natuurlijke personen die namens een rechtspersoon handelen in het kader van de uitvoering van een dienstencontract of als permanente vertegenwoordigers. Ook consultants en contractpartijen die met SIPEF samenwerken worden verzocht deze code na te leven.

De code is een minimumverzameling van richtlijnen en weerspiegelt ook het algemene ondernemingsbeleid van SIPEF. Hij kan ondersteund worden door andere meer gespecialiseerde codes voor specifieke doeleinden die van toepassing zijn op de dochterondernemingen van de Groep (bijv. uitsluiting van kinderarbeid of gedwongen arbeid ...).

Zoals vereist door de Belgische Code en het Charter, zal de Raad van Bestuur van SIPEF eenmaal per jaar de naleving van de Gedragscode evalueren.

2. Ethisch gedrag

Managers en personeelsleden moeten altijd handelen volgens de hoogste normen van ethisch gedrag en integriteit en volledig conform alle toepasselijke wetten van elk rechtsgebied waarin SIPEF of haar dochterondernemingen actief zijn. Daarom zullen zij de volgende principes naleven en toepassen:

1. Houding op het werk

Zij moeten een vriendelijke, open en respectvolle houding aannemen ten opzichte van elkaar en de teamgeest bevorderen. Zij moeten alle informatie delen die belangrijk is voor anderen en mogen geen ongemakken veroorzaken of de gezondheid en veiligheid van collega's in gevaar brengen door hun gedrag op het werk. Zij mogen geen enkele vorm van seksuele intimidatie plegen op het werk.

Zij mogen op het werk geen politieke of religieuze overtuigingen tot uiting brengen met de bedoeling andere mensen te beïnvloeden. Zij mogen in geen enkel geval onder invloed van drugs of alcohol werken.

2. Relaties met klanten en leveranciers

Managers en personeelsleden die in direct contact staan met leveranciers en klanten moeten ernaar streven langetermijnrelaties uit te bouwen, gebaseerd op een professionele aanpak en de nodige kennis en vaardigheden en gekenmerkt door transparantie en respect. Zij moeten een neutrale houding aannemen met betrekking tot de uitdrukking van hun politieke, filosofische en religieuze overtuigingen.

1. Belangenconflicten - Handel met voorkennis

Managers en personeelsleden mogen niet beïnvloed worden door persoonlijke belangen die hun taken en verantwoordelijkheden voor de vennootschap in de weg staan of kunnen staan. Zij mogen zichzelf niet in een positie plaatsen die strijdig is met de belangen van het bedrijf (bijv. een commissie ontvangen op een transactie voor het bedrijf, gebruikmaken van personeel, voorzieningen of fondsen van het bedrijf voor niet-toegestane activiteiten die niet

in het belang van het bedrijf zijn, of ongepast profiteren, direct of indirect, op kosten van het bedrijf ...).

Hun handelingen moeten gemotiveerd zijn door de belangen van de vennootschap, in plaats van door mogelijke of werkelijke persoonlijke voordelen. In dat opzicht is het verboden beloningen of persoonlijke voordelen (zoals, onder andere, geschenken en uitnodigingen) te ontvangen van of aan te bieden aan derden buiten de normale praktijk van eindejaarsgeschenken met een kleine waarde.

In geen geval mogen managers of personeelsleden voorkennis, zoals gedefinieerd door het Charter van SIPEF, gebruiken, openbaar maken of delen.

Zij moeten op elk ogenblik voldoen aan de gedragsregels met betrekking tot belangenconflicten en financiële transacties, zoals gedefinieerd door de wetten en regelgevingen, en meer bepaald zoals voorgeschreven in het Charter van de vennootschap. Managers of personeelsleden die vragen hebben over de toepassing van de principes van het Charter of onregelmatigheden in dit opzicht vermoeden of vaststellen, moeten contact opnemen met de compliance officer.

2. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

SIPEF stimuleert de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen, zoals gedefinieerd in haar verklaring van niet-financiële informatie en haar corporate governance verklaring, die beide zijn gepubliceerd in het jaarverslag. De principes van SIPEF met betrekking tot milieubescherming, corruptie en de bescherming van de mensenrechten moeten te allen tijde worden nageleefd door de managers en personeelsleden van de vennootschap, met inbegrip van onder andere:

. Gebruik van bedrijfsmiddelen

Het gebruik van bedrijfsmiddelen voor om het even welk doel dat in strijd zou zijn met om het even welke toepasselijke wet of regelgeving, of dat ongepast zou zijn, is strikt verboden. Alle fondsen en andere activa en alle verrichtingen van SIPEF, binnen of buiten België, moeten correct worden verantwoord en geregistreerd in de boeken en bescheiden van de vennootschap.

. Omkoping en ongepaste betalingen

Managers en personeelsleden mogen geen contracten of akkoorden sluiten door middel van een commissie, korting, consultancy- of dienstenovereenkomst, steekpenningen of smeergeld of anderszins, waarvan de bedoeling of het mogelijke resultaat is rechtstreeks of onrechtstreeks een betaling of andere beloning te verstrekken aan of te ontvangen van:

- een werknemer of functionaris of vertegenwoordiger van een overheid of een entiteit die staats eigendom is of onder zeggenschap van de overheid valt,
- een directeur, bestuurder, werknemer, aandeelhouder of andere vertegenwoordiger van een privéklant of -leverancier,

voor beslissingen of acties die gunstig zijn voor de vennootschap, met betrekking tot het verkrijgen of behouden van zakelijke activiteiten, of anderszins. Het concept van een ongepaste betaling omvat het aanbieden van alles wat waarde heeft, dus niet alleen geld (bijv. diensten, uitstapjes of reizen ...).

. Geen discriminatie en gelijke behandeling

Managers en personeelsleden van SIPEF moeten het beleid van de vennootschap naleven om gelijke arbeidskansen te geven aan alle werknemers en sollicitanten, en niet te discrimineren op basis van ras, religie, politieke standpunten, kleur, geslacht, leeftijd, nationale afkomst, handicap of om het even welke andere classificatie die wettelijk ontoelaatbaar is verklaard.

3. Gegevensbescherming en vertrouwelijke informatie

De relatie van SIPEF met haar leveranciers en klanten is gebaseerd op vertrouwen en discretie. Alle informatie over deze leveranciers en klanten of andere zakelijke partners met wie managers of personeelsleden in contact kunnen komen tijdens de uitvoering van hun professionele bezigheden, valt onder de beroepscode van geheimhouding en zal daarom worden behandeld als vertrouwelijke informatie. Dit houdt in dat deze informatie moet worden beschermd tegen ongeoorloofd gebruik, openbaarmaking, verandering of vernietiging en alleen mag worden gebruikt voor het doel waarvoor de informatie verzameld is. In alle gevallen moeten de wettelijke en interne voorschriften met betrekking tot de vertrouwelijkheid, behandeling en verwerking van persoonlijke gegevens worden nagekomen.

SIPEF beschermt de gegevens van alle managers en personeelsleden in overeenstemming met de van toepassing zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen.

4. Toepassing van de Gedragscode

Ethisch gedrag is niet beperkt tot het louter naleven van de tekst van de Code, die een samenvatting is van de belangrijkste principes van goed gedrag en niet volledig is. De principes in de Gedragscode worden mogelijk meer in detail uitgewerkt in specifieke bedrijfsbeleidsdocumenten van de SIPEF-groep.

Alle vragen over de inhoud of toepassing van deze code kunnen worden gesteld aan de compliance officer van SIPEF.

Indien een situatie in strijd lijkt te zijn met de wet, deze code of andere voorschriften, dan kan een personeelslid of manager dit melden aan zijn of haar onmiddellijke leidinggevende of aan de compliance officer. De leidinggevende of compliance officer zal ervoor zorgen dat alle meldingen worden behandeld volgens de principes van deze code.

Indien dit niet mogelijk is, of wanneer gesprekken met de leidinggevende of de compliance officer geen bevredigende oplossing opleveren, moet een klokkenluider zijn of haar probleem kunnen melden aan de volgende contactpersonen:

- . de voorzitter van het auditcomité;
- . de voorzitter van de Raad van Bestuur.

Problemen met betrekking tot fraude of ernstige wanpraktijken kunnen worden gemeld via alle mogelijke communicatiekanalen (brief, e-mail, telefoon, persoonlijk gesprek ...).

Om onderzoeken grondig te kunnen voeren, alle betrokken personen te beschermen en een cultuur van anonieme meldingen te vermijden, wordt de voorkeur gegeven aan vertrouwelijke meldingen door personen die hun identiteit kenbaar maken. In uitzonderlijke gevallen kunnen problemen anoniem worden gemeld als de omstandigheden dat vereisen.

De melding zal met de grootst mogelijke discretie worden behandeld en de naam van de klokkenluider zal niet openbaar worden gemaakt zonder zijn of haar toestemming. Bovendien zal de klokkenluider niet blootgesteld worden aan enige sanctie of enige vorm van vergelding. De vennootschap zal ervoor zorgen dat elke melding correct wordt opgevolgd en desgevallend onderzocht en dat de nodige corrigerende maatregelen worden genomen.

Personen die verantwoordelijk zijn voor fraude of wanpraktijken, als overtreder of als medeplichtige, zullen onderworpen worden aan een gepaste straf in overeenstemming met de ernst van de feiten.
