



ACKERMANS & VAN HAAREN

CODE D'INTÉGRITÉ | YOUR PARTNER FOR SUSTAINABLE GROWTH



---

# INTRODUCTION

---

Chers collaborateurs et administrateurs,

L'histoire d'Ackermans & van Haaren nous démontre que la création de valeur à long terme est étroitement liée à une politique centrée sur la croissance durable, d'un bilan financier sain et la collaboration avec des partenaires qui partagent la même vision.

Depuis le début de la collaboration en 1876 entre Nicolaas van Haaren et Hendrik Willem Ackermans, deux entrepreneurs de Kerkdriel aux Pays-Bas, Ackermans & van Haaren est devenu un groupe international diversifié et coté en bourse, ancré dans des mains familiales belges. La politique à long terme de notre groupe repose sur des valeurs familiales développées et perfectionnées par 6 générations d'administrateurs et de dirigeants, caractérisées par la durabilité, les partenariats, la gestion d'entreprise éthique, l'entrepreneuriat et le respect.

Pour nous, la durabilité n'est pas juste un terme à la mode. Depuis nos débuts, nous investissons dans des entreprises qui apportent des solutions innovantes aux défis sociétaux. L'investissement durable implique que les aspects ESG pertinents (environnement, responsabilité sociale et bonne gouvernance) soient intégrés dans la politique d'investissement et dans le suivi de nos participations. Nous avons également défini dans notre politique d'exclusion les secteurs dans les-

quels nous ne souhaitons pas investir et la manière dont nous traitons les secteurs qui offrent des solutions à divers besoins sociaux malgré certains défis ESG auxquels ils sont confrontés. A cet égard, nous accompagnons volontiers les entreprises qui contribuent activement à la transition vers un monde plus durable.

Nous sommes convaincus qu'une politique axée sur la croissance durable est gage de collaborateurs motivés, de produits et services innovants et, en définitive, de meilleurs résultats financiers à long terme.

Le comportement durable fait partie de notre culture d'entreprise. Cela implique le respect des lois et règlements applicables et une façon de faire cohérente avec des valeurs éthiques. Des manquements dans ce domaine peuvent avoir un impact négatif important sur la réputation et la crédibilité d'une entreprise. Nous vous demandons dès lors de lire attentivement ce code d'intégrité et de l'appliquer dans vos activités quotidiennes. Nous vous remercions également d'ores et déjà pour votre engagement de longue date pour atteindre ensemble les objectifs à long terme d'Ackermans & van Haaren.

Luc Bertrand  
*Président du conseil d'administration*

John-Eric Bertrand  
*co-CEO et  
co-Président du comité exécutif*

Piet Dejonghe  
*co-CEO et  
co-Président du comité exécutif*

Le conseil d'administration a approuvé pour la première fois un code d'intégrité le 19 mars 2018, sur proposition du comité exécutif. Ce code d'intégrité est régulièrement évalué et, le cas échéant, revu et amélioré. Cette nouvelle version du code d'intégrité a été approuvée lors de la réunion du conseil d'administration du 21 novembre 2022.



---

# À QUI S'APPLIQUE CE CODE D'INTÉGRITÉ ?

---

Ce code s'applique aux administrateurs et aux collaborateurs d'Ackermans & van Haaren et de ses sous-holdings. En effet, ils doivent donner l'exemple lors de la prise de décisions d'investissement, mais aussi dans la manière dont ils représentent Ackermans & van Haaren en tant qu'actionnaire dans les organes de décision des différentes participations.

Outre ce code d'intégrité, nous avons l'ambition, en tant qu'actionnaire actif, de faire en sorte que chaque participation approuve un code d'intégrité conforme aux dispositions de ce code, en tenant

compte des besoins spécifiques de l'entreprise et du secteur, et élabore des procédures internes en vue du respect de celui-ci. Les participations qui, compte tenu de la nature et/ou de la portée géographique de leurs activités, sont plus exposées à des violations potentielles des droits de l'homme ou au risque de corruption, sont encouragées à mener une politique proactive dans ce domaine, à élaborer concrètement des codes de conduite et des programmes de due diligence ou de conformité, à prévoir des formations suffisantes et à en surveiller strictement le respect.

---

# COMMENT LE CODE D'INTÉGRITÉ DOIT-IL ÊTRE UTILISÉ DANS LA PRATIQUE ?

---

Ce code s'appuie en premier lieu sur les valeurs qui sous-tendent l'histoire de l'entreprise familiale Ackermans & van Haaren. Il est également inspiré des dix principes clés du 'UN Global Compact', lesquels ont été empruntés à la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), à la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), à la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement (1992) et à la Convention des Nations-Unies contre la corruption (2003).

Le code ne vise pas à être exhaustif. Il crée plutôt un cadre (de conduite) général avec une série de principes généraux et de principes directeurs éthiques pouvant s'appliquer dans les différents secteurs dans lesquels le groupe est actif. Nous comptons sur l'intégrité et le bon sens de chaque collaborateur pour la mise en œuvre concrète des dispositions reprises dans ce code. Plus précisément, nous attendons de chaque collaborateur confronté à un acte ou un comportement soulevant des interrogations, qu'il se pose les questions suivantes :

- (i) Cet acte ou comportement est-il conforme à la loi et à l'éthique ?
- (ii) Si cet acte ou comportement devait être rendu public, pourrait-il avoir un effet négatif sur la réputation ou la crédibilité du groupe, de ses administrateurs et/ou de ses collaborateurs ?
- (iii) Comment réagirais-je personnellement si j'étais un collègue, un associé, un actionnaire, un participant ou une partie contractante ?

Le présent code doit être lu conjointement avec les directives de conduite internes reprises dans le document intitulé 'Directives internes à l'entreprise' et les règles de conduite en matière de transactions financières reprises dans la Charte de Corporate Governance.

Le présent code ne remplace en aucun cas les chartes, codes et autres documents de politique interne existants au niveau d'Ackermans & van Haaren et de ses participations, lesquels sont rédigés, modifiés et appliqués sous la responsabilité des dirigeants concernés.

---

# CONTRÔLE ET APPLICATION DE CE CODE D'INTÉGRITÉ

---

## Contrôle

Le conseil d'administration est responsable du contrôle du respect des normes et des principes énoncés dans ce code. Le conseil d'administration est également responsable de l'évaluation périodique du code.

Le comité exécutif, dont le Compliance Officer est membre, est chargé de prendre les mesures nécessaires pour identifier, évaluer et atténuer les risques liés à l'intégrité. Dans ce contexte, des audits basés sur les risques peuvent être organisés. Le résultat de l'analyse des risques est transmis au comité d'audit, puis au conseil d'administration.

## Notification - formation

La dernière version de ce code peut être consultée à tout moment sur le site Internet d'Ackermans & van Haaren et sur l'intranet de la société ('AvH Sharepoint', 'HR', sous-section 'Policies'). Chaque nouveau collaborateur et chaque nouvel administrateur reçoit une copie de ce code dans le cadre de son 'onboarding' afin qu'il puisse en prendre connaissance et s'y conformer.

En outre, des formations sont régulièrement organisées ou proposées aux collaborateurs (en fonction de leurs rôles) sur des sujets pertinents dans le cadre de ce code. La pertinence et l'efficacité de ces formations sont évaluées sur base périodique. Dans l'intervalle, les collaborateurs peuvent s'adresser au Compliance Officer en cas de questions concernant (l'application de) ce code.

Chaque année, chaque collaborateur et chaque administrateur doit confirmer qu'il a connaissance de ce code d'intégrité et qu'il s'y conformera.

## Notifications de violation

Chaque collaborateur et chaque administrateur qui a connaissance d'une violation (potentielle) de ce code d'intégrité est prié de la signaler rapidement au Compliance Officer. Il est également fait référence à la possibilité de signaler les violations de la législation financière et autre au président du comité d'audit, comme le stipule la Charte de Corporate Governance.

Ackermans & van Haaren veillera à ce qu'aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne soit prise à l'encontre des collaborateurs qui signalent de bonne foi une violation (potentielle).

## Mesures disciplinaires

Toute violation du présent code d'intégrité ou d'autres documents de politique interne par un collaborateur peut entraîner des mesures disciplinaires en vertu de la législation applicable (notamment le droit du travail, le droit pénal et le droit des sociétés applicables).

---

# NOTRE MISSION, NOS CARACTÉRISTIQUES ET NOS VALEURS COMME CADRE DE RÉFÉRENCE

---

Notre devise est ‘Your partner for sustainable growth’.

*Inspiré par 150 ans d’entrepreneuriat et de valeurs familiales fortes qui placent l’humain au premier plan.*

## Qui sommes-nous ?

- Ackermans & van Haaren est un groupe diversifié indépendant, fondé en 1876,
- coté sur Euronext Bruxelles (Bel 20), mais ayant toujours un ancrage familial,
- dirigé par une équipe expérimentée, multidisciplinaire,
- qui investit ses propres ressources (pas de structure de fonds), dispose d’importantes réserves nettes de liquidités, et
- recherche une répartition équilibrée d’un nombre limité de participations stratégiques détenues à long terme et d’un portefeuille diversifié d’entreprises en croissance d’autre part.

## Quelle est notre ambition ?

- Ackermans & van Haaren souhaite contribuer à un monde plus durable
- en investissant à long terme
- dans des entreprises familiales et/ou aux côtés d’équipes de direction
- et les aider à se développer pour devenir les meilleurs leaders du marché.

## Quelles sont nos caractéristiques distinctives ?

### Partenariat et ‘active ownership’

- Ackermans & van Haaren a lui-même été fondé en tant que partenariat,
- a fait ses preuves en matière de partenariats avec des familles, des coactionnaires et des équipes de direction,
- investit à la fois dans des participations majoritaires et minoritaires, sur la base d’accords équilibrés entre actionnaires,
- est représenté dans les organes de gestion de ses participations par ses propres ‘investissement managers’ expérimentés, éventuellement assistés de consultants externes et/ou d’administrateurs indépendants,
- est en dialogue permanent avec la direction des participations et participe à la sélection du top management, à la définition de la stratégie à long terme et au soutien actif des projets stratégiques

(M&A, internationalisation, innovation, parcours d’améliorations opérationnelles, ESG, la gestion des talents, etc.),

- se veut être une organisation en réseau, fondée sur la diversité des personnalités et des compétences et sur un échange permanent d’expériences.

### Perspective à long terme

- Nous établissons des accords clairs avec les participations autour des objectifs financiers et opérationnels à poursuivre (stratégie, business plan, budget, reporting).
- Nous menons une stratégie à long terme et apportons notre soutien, le cas échéant par le biais d’augmentations de capital, pour financer des projets stratégiques.
- Nos participations assument leur propre situation financière (aucune garantie de la part d’Ackermans & van Haaren, gestion indépendante de la trésorerie et du bilan, accords clairs sur les dividendes).
- Nous visons une croissance annuelle récurrente des résultats de chaque participation et du groupe dans son ensemble.

### Durabilité

- Ackermans & van Haaren applique au sein du groupe et dans ses propres décisions d’investissement un cadre ESG basé sur les objectifs de développement durable des Nations Unies et de l’UNPRI.
- Nous encourageons le développement et la croissance durables des activités de nos participations, dans le respect des personnes, de l’environnement et de la société.
- Notre philosophie d’investissement repose sur un reporting et une communication transparents, des conventions claires, à la fois en matière de bonne gouvernance et d’éthique d’entreprise, d’une discipline financière rigoureuse et de bilans sains.
- Nous voulons contribuer à un monde plus durable et, grâce à nos investissements, apporter des solutions aux défis sociaux tels que le changement climatique, la réduction des gaz à effet de serre (notamment par le biais de projets d’énergie renouvelable), la chaîne alimentaire durable, la croissance et le vieillissement de la population et la numérisation.

## Croissance

- Nous sommes un groupe d'entrepreneurs désireux, par le biais de l'internationalisation, de l'innovation et de la diversification à long terme, de faire de nos entreprises des entreprises de premier plan dans leur secteur.
- Nous ne poursuivons pas un objectif de rendement absolu pour nos participations, mais nous nous concentrons sur la croissance récurrente de l'entreprise, la génération de flux de trésorerie et les fonds propres. Nous préférons la croissance à long terme des flux de trésorerie opérationnels à la maximisation à court terme du dividende.
- Nous avons pour ambition de créer de la valeur actionnariale à long terme par le biais d'une augmentation récurrente des fonds propres consolidés, soutenue par un dividende en croissance constante sur le long terme.

## Valeurs familiales

La politique à long terme d'Ackermans & van Haaren repose sur des **valeurs familiales** développées et améliorées par six générations

d'administrateurs et de gestionnaires. Nous les appelons les 'fers de lance' de nos actions :

- **Durabilité** : nous avons une vision à long terme et investissons dans des entreprises qui placent la durabilité au centre de leurs préoccupations.
- **Partenariat** : nous collaborons en interne en tant qu'une équipe pluridisciplinaire et nous nous comportant comme partenaire pour des équipes de direction des entreprises dans lesquelles nous investissons.
- **Gestion éthique** : l'intégrité fait partie de nos choix d'investissement et prises de décision, et nous veillons au respect des lois en vigueur.
- **Entrepreneuriat** : nous sommes des entrepreneurs, ce qui se traduit en interne par des personnes qui prennent des initiatives, qui sont autonomes. Nous investissons dans la compréhension des activités de nos participations et réfléchissons avec elles à leur développement futur.
- **Respect** : nous respectons chaque partie prenante.

Outre ces cinq fers de lance, nous pensons qu'il est important de maintenir notre indépendance.

---

# DROITS DE L'HOMME - ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

---

Ackermans & van Haaren adhère et souscrit aux droits de l'homme internationalement reconnus tels qu'ils figurent dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Ackermans & van Haaren s'engage à respecter les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), conformément à la législation nationale applicable. Ces huit conventions couvrent les quatre principes et droits fondamentaux au travail suivants, qui figurent également dans le Pacte mondial des Nations unies (UN Global Compact) : la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective, l'interdiction du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants et l'interdiction de la discrimination.

Cela se traduit entre autres par une interdiction générale, dans le chef des (futurs) collaborateurs ou parties contractantes, de toute discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, la nationalité, les convictions politiques, l'appartenance syndicale ou toute autre caractéristique distinctive.

Ackermans & van Haaren s'efforce de créer un climat ouvert et transparent dans lequel chaque collaborateur est traité avec dignité et respect. La transparence et le respect mutuel forment également des

valeurs fondamentales dans nos relations avec nos partenaires, actionnaires, participations et parties contractantes.

Par ailleurs, nous souhaitons contribuer activement à un environnement de travail sûr et sain dans lequel nos collaborateurs puissent s'épanouir et progresser. Pour ce faire, chaque collaborateur doit assumer sa part de responsabilité et respecter rigoureusement les règles de conduite éventuellement applicables afin de garantir sa sécurité et celle de ses collègues.

Ackermans & van Haaren s'engage à traiter chaque collaborateur de manière équitable en termes d'opportunités de formation, de rémunération et de perspectives de promotion, sans discrimination, sur la base des compétences, des qualifications et de l'expérience.

Ackermans & van Haaren favorise le développement de son capital humain en proposant, par exemple, des formations à ses collaborateurs de manière individualisée en vue de leur développement individuel.



---

# RESPECT DE LA LÉGISLATION ET DE LA RÉGLEMENTATION

---

Il est essentiel de respecter à la fois la lettre et l'esprit de la législation et de la réglementation en vigueur.

Le cadre législatif et réglementaire est différent d'un pays à l'autre et est souvent sujet à changements. Le département juridique est responsable du suivi des modifications pertinentes et de la communication interne à ce sujet.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de faire appel au département juridique en cas de doute et de se comporter conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Au niveau d'Ackermans & van Haaren, chaque collaborateur doit, en particulier, prendre en compte les éléments suivants :

- a) la réglementation relative à l'abus de marché et les règles de conduite en matière de transactions financières telles qu'elles figurent dans la Charte de Corporate Governance ;
- b) la législation anti-blanchiment dans les transactions financières (voir ci-dessous) ;
- c) les restrictions à l'importation et à l'exportation (en raison des sanctions économiques) et les restrictions aux investissements étrangers lors de transactions transfrontalières ;
- d) le cadre juridique en matière de concurrence (voir ci-dessous) ;
- e) la législation en matière de corruption (voir ci-dessous) ;
- f) la législation sur la protection des données (telle que détaillée dans le Vademecum et la déclaration de confidentialité externe sur le site web) ;
- g) la législation comptable, financière et fiscale et le droit des sociétés ;
- h) le droit du travail et de la sécurité sociale ; et
- i) la législation spécifique relative aux activités opérationnelles des participations.

Tout collaborateur qui a connaissance d'une violation (potentielle) de la législation ou de la réglementation applicable au sein du groupe est tenu de le signaler immédiatement au Compliance Officer. Il est également fait référence à la possibilité de signaler les violations de la législation financière et autre au président du comité d'audit, comme le stipule la 'Corporate Governance Charter'. Ackermans & van Haaren veillera à ce qu'aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne soit prise à l'encontre des collaborateurs qui signalent une telle violation de bonne foi.

Il est demandé à chaque collaborateur d'apporter volontairement son concours aux éventuels audits ou enquêtes internes qui peuvent être organisés périodiquement.

Les demandes émanant des autorités de contrôle doivent être immédiatement signalées au département juridique, qui coordonnera la transmission des informations.

## Législation anti-blanchiment

Ackermans & van Haaren demande à ses collaborateurs d'être vigilants lorsqu'ils effectuent des transactions financières et de toujours vérifier si ces transactions sont légitimes. Dans ce cadre, des procédures internes ont été développées en vue de confirmer l'intégrité des transactions financières et de contrôler les risques de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme.

---

# CONCURRENCE

---

Ackermans & van Haaren entend réaliser sa croissance d'une manière légale, honnête et éthique et rejette par conséquent tout acte contraire au droit de la concurrence.

Le droit de la concurrence a pour but de garantir une concurrence effective, de manière à favoriser la capacité concurrentielle des entreprises, à préserver le choix, la qualité et la tarification compétitive pour le consommateur et le client et à promouvoir l'innovation. Le droit de la concurrence est complexe et varie d'un pays à l'autre. Dans l'ensemble, la législation interdit les accords entre entreprises ayant comme but ou comme conséquence d'empêcher, de limiter ou de fausser la concurrence sur un marché. Ceci concerne notamment les ententes sur les prix ou les accords portant sur d'autres conditions de vente pour des produits ou services concurrents, la répartition ou l'attribution de clients ou de marchés, l'alignement d'offres, la limitation de production ou l'imposition de quotas, l'exclusion de clients ou de fournisseurs et l'échange d'informations stratégiques confidentielles dans le but de réduire la concurrence. Peuvent entrer dans le champ d'application les accords tant verbaux qu'écrits que les interactions uniques ou fréquentes.

Le droit de la concurrence stipule également quelles aides publiques sont autorisées.

En résumé, le droit de la concurrence est potentiellement d'application lors de tout contact avec une autorité publique ou avec un concurrent (potentiel), des fournisseurs ou des clients.

Compte tenu de la complexité de cette matière, de sa grande pertinence et du fait que d'éventuelles violations par des participations dans des cas spécifiques pourraient également être imputées à Ackermans & van Haaren, il est conseillé de toujours demander conseil au département juridique en cas de doute ou de question.

---

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN - POLITIQUE RELATIVE AUX CADEAUX ET GRATIFICATIONS ET AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS

---

**Ackermans & van Haaren interdit la corruption, l'extorsion et la fraude sous quelque forme que ce soit.**

La corruption peut être décrite comme le fait de proposer/procurer ou demander/accepter un certain avantage dans le but d'adopter ou non un certain comportement dans le cadre de ses fonctions. Même si cela se passe via un intermédiaire ou si l'avantage revient à un tiers, il peut être question de corruption. Par ailleurs, la corruption ne se limite pas aux interactions avec des fonctionnaires ou des institutions publiques.

Cette définition de la corruption est appliquée par de nombreux législateurs. Au regard du droit belge également, de nombreuses formes de corruption (dans le chef d'une personne physique ou morale) sont punissables. La législation anti-corruption a souvent une portée extraterritoriale, si bien que les autorités nationales ne se limitent pas à leur propre territoire mais peuvent aussi, via d'autres pistes, agir et poursuivre en dehors du territoire national. C'est le cas notamment pour le Royaume-Uni et les États-Unis, qui prennent aussi activement des mesures pour faire respecter la législation.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur d'éviter toute apparence de corruption ou de fraude, tant dans les contacts directs que lorsqu'il est fait appel à des intermédiaires.

Vu la complexité de cette matière et l'étendue potentielle du champ d'application de la législation, il est recommandé de toujours consulter le département juridique en cas de doute ou pour toute question.

Ackermans & van Haaren a inclus des directives dans le Vademecum concernant la réception et l'offre de cadeaux d'entreprise. En règle

générale, ces cadeaux doivent être appropriés et proportionnés à la nature de la relation d'affaires et au statut de la personne qui offre/reçoit le cadeau. Les cadeaux ne peuvent pas donner lieu à des obligations ou influencer la prise de décision. Dès que les cadeaux dépassent une certaine valeur, ou sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts potentiel, le collaborateur doit obtenir l'approbation préalable d'un membre du comité exécutif. En cas de doute, il est recommandé au collaborateur de consulter un membre du comité exécutif.

Le Vademecum décrit également la procédure de reporting et d'approbation à suivre dans le cadre de la politique de mécénat d'Ackermans & van Haaren. Ackermans & van Haaren soutient des projets de nature scientifique ou socioculturelle, présentant de préférence un lien avec le groupe ou la région d'Anvers.

En ce qui concerne les conflits d'intérêts, il est fait référence aux directives pertinentes de la Charte de Corporate Governance et du Vademecum. Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsqu'un collaborateur (directement ou indirectement, via sa famille ou des connaissances) a un intérêt personnel dans une transaction spécifique qui va à l'encontre des intérêts d'Ackermans & van Haaren. Par le biais du Vademecum, Ackermans & van Haaren a mis en place une procédure permettant d'éviter des conflits d'intérêts (ou la perception de tels conflits) et de signaler et d'approuver des conflits d'intérêts (potentiels).

---

# REPORTING ET PRISE DE DÉCISION

---

D'une manière générale, Ackermans & van Haaren attache une grande importance à la documentation, au traitement et à la communication précise et transparente des transactions et des opérations, ainsi qu'au respect des processus décisionnels appropriés. Un reporting (financier) et un processus décisionnel solides sont des fondements essentiels d'une politique durable et éthique.



Ackermans & van Haaren SA  
Begijnenvest 113  
2000 Anvers - Belgique  
Tél. +32 3 231 87 70  
info@avh.be - www.avh.be

La version néerlandaise de ce document doit être considérée comme version officielle.