

# Gedragcode 2026 NN Group



# Inhoud

<b>Onze doelstelling, waarden en gedrag</b>	<b>3</b>
<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>1. Hoe we omgaan met elkaar en met anderen</b>	<b>5</b>
1.1 Hoe we omgaan met klanten	5
1.2 Hoe we omgaan met elkaar	5
1.3 Hoe we omgaan met anderen	6
1.4 Hoe we omgaan met de media	6
<b>2. Hoe we omgaan met informatie, persoonsgegevens en overige data</b>	<b>7</b>
2.1 Hoe we omgaan met vertrouwelijke informatie	7
2.2 Hoe we informatie, persoonsgegevens en overige data beschermen	8
<b>3. Hoe we omgaan met belangenverstrengeling, fraude, financieel-economische criminaliteit en mededingingsrecht</b>	<b>9</b>
3.1 Belangenconflicten	9
3.1.a Geschenken, uitnodigingen, zakelijke lunches en diners, sponsoring & charitatieve donaties	9
3.1.b Handel met voorwetenschap	10
3.1.c Nevenactiviteiten en externe belangen	10
3.2 Fraude	12
3.3 Financieel-economische criminaliteit	12
3.4 Mededingingsrecht	13
<b>4. Hoe we omgaan met apparatuur en het internet</b>	<b>14</b>
4.1 Hoe we omgaan met apparatuur	14
4.2 Hoe we omgaan met het internet	14
<b>5. Hoe we overtredingen melden</b>	<b>15</b>
<b>6. Hoe we omgaan met overtredingen</b>	<b>16</b>
<b>7. Jouw vragen en meldingen zijn van belang</b>	<b>17</b>

# Onze doelstelling, waarden en gedrag

## Wij helpen mensen zorgen voor wat zij echt belangrijk vinden

Om dit doel te bereiken werken we vanuit onze drie waarden: care, clear, commit. Care betekent dat we mensen in staat stellen het beste uit zichzelf te halen. We hebben respect voor elkaar en voor de wereld waarin wij leven. Clear betekent dat wij proactief en eerlijk communiceren. We zijn toegankelijk en open. Commit betekent dat wij integer handelen en zaken doen met het oog op de toekomst.



**Care**



**Clear**



**Commit**

Onze waarden hebben we gepubliceerd onder de titel “NN statement of Living our Values”. Zij zijn bepalend voor ons gedrag, geven richting aan onze beslissingen en helpen ons bij het beschermen van de reputatie van onze onderneming. De waarden hebben als doel bij te dragen aan het gevoel van trots van al onze medewerkers en de wil om het allerbeste uit onszelf te halen te versterken. De normen voor ons gedrag zijn vastgelegd in deze verklaring, die tevens houvast bieden bij onze besluitvorming.

En ze komen tot leven in ons dagelijks werk.

‘Living our Values’ biedt ons een kader waarmee we op zorgvuldige wijze om kunnen gaan met de belangen van al onze stakeholders. Dat zijn onze klanten, die het uitgangspunt vormen bij alles wat wij doen. Onze collega’s, die ervoor zorgen dat onze gezamenlijke doelstellingen worden gerealiseerd. Onze aandeelhouders, die in ons bedrijf investeren. De maatschappij, waarin we werken en leven. Onze zakenrelaties en leveranciers, met wie we samenwerken. En de toezichthouders, met wie we een constructieve dialoog onderhouden.

Onze waarden zijn niet vrijblijvend: ze liggen vast en gelden voor alle collega’s. Iedere NN medewerker is verantwoordelijk voor de naleving van de waarden en wordt geacht hierover verantwoording af te kunnen leggen. Onze waarden dwingen ons om ons voortdurend af te vragen of datgene wat wij doen juridisch en ethisch verantwoord en respectvol naar onze klanten en andere stakeholders is.

De manier waarop we samenwerken en ons gedragen op de werkplek is een belangrijke factor voor het succes van onze gezamenlijke strategische initiatieven. Op basis van onze waarden care, clear, commit, hebben we onze NN Future Ready Gedragingen geïdentificeerd: Team up, Step up, Speak up. Deze gedragingen bieden interne richtlijnen voor hoe we willen samenwerken en zijn een integraal onderdeel van onze prestaties. De NN Future Ready Gedragingen zullen ons in staat stellen om samen een nog sterkere, veerkrachtigere en doelgerichte organisatie op te bouwen.

### Meer weten? Ga naar:

- [NN statement of Living our Values](#)

# Inleiding

In aansluiting op onze verklaring 'NN Statement of Living our Values' is er de NN Gedragscode. Deze Gedragscode legt ons standpunt over een aantal belangrijke onderwerpen vast en stelt een aantal duidelijke gedragsregels. Deze gedragsregels gelden als minimumeisen waaraan we ons te allen tijde moeten houden. Een aantal bedrijfsonderdelen van NN heeft naast de Gedragscode nog eigen, specifieke gedragsregels opgesteld. Waar dit het geval is, zijn deze regels vastgelegd in een bijlage die specifiek geldt voor het betreffende bedrijfsonderdeel.

In de verklaring 'NN Statement Living our Values' staat dat medewerkers zich moeten houden aan de geldende wet- en regelgeving en aan de interne regelingen en richtlijnen. De Gedragscode en de bijlagen van de desbetreffende bedrijfsonderdelen vormen een belangrijk onderdeel van deze regels. Ze gelden daarom voor iedere NN medewerker en iedereen die NN vertegenwoordigt (vanaf nu medewerkers) en we verwachten van alle medewerkers dat zij bekend zijn met deze regels en zich daaraan houden.

## **In de Gedragscode zijn onze uitgangspunten en verwachtingen vastgelegd met betrekking tot:**

1. Hoe we omgaan met elkaar en met anderen
2. Hoe we omgaan met informatie, persoonsgegevens en overige data
3. Hoe we omgaan met belangenverstremgeling, fraude, Financieel-Economische Criminaliteit en mededingingsrecht
4. Hoe we omgaan met apparatuur en het internet
5. Hoe we overtredingen melden
6. Hoe we omgaan met overtredingen

Onze Gedragscode wordt ieder jaar bijgewerkt. We verwachten dat medewerkers bekend zijn met de verklaring 'NN Statement of Living our Values', de meest recente versie van de Gedragscode en -waar van toepassing- de specifieke regels per bedrijfsonderdeel. En we verwachten dat medewerkers naar onze gedragsregels handelen. Om dit te bevestigen, vragen we medewerkers hierover ieder jaar een verklaring af te leggen en te ondertekenen. Zo willen we jou in staat stellen om weloverwogen beslissingen te nemen en altijd met integriteit te handelen.

We begrijpen dat bij de uitvoering van het dagelijks werk keuzes moeten worden gemaakt tussen de belangen van NN en de verschillende stakeholders of tussen rendement en risico. Dit is onderdeel van het zakendoen. Door deze keuzes bewust en met vertrouwen te maken, draag je bij aan een cultuur waarin integriteit centraal staat.

Wij vertrouwen erop dat dergelijke keuzes transparant, in een open sfeer worden besproken. En wij vertrouwen op jouw professionaliteit en die van de collega's om een goede afweging te maken binnen de kaders van de Values, onze Gedragscode en de wijze waarop wij onze risico's beheersen.

Voor ondersteuning hoe om te gaan met lastige organisatorische belangenconflicten, dilemma's of vragen over onze waarden kan je contact opnemen met de NN Group Values & Code Desk of met de Values & Code desk van je eigen bedrijfsonderdeel. Het emailadres van de NN Group Values & Code desk staat in deze Gedragscode. Een lijst met e-mailadressen van de bedrijfsonderdelen staat op de landingspagina van de Gedragscode '[Conduct Matters](#)'.

Het is belangrijk om te weten dat schending van onze gedragsregels niet licht wordt opgevat en ernstige gevolgen kan hebben. Op basis van geldende wetgeving kunnen verschillende maatregelen worden genomen, zoals een waarschuwing, berisping met vastlegging in het personeelsdossier, beëindiging van het dienstverband of ontslag op staande voet. Daarmee willen we er niet alleen voor zorgen dat iedereen zich aan de gedragscode houdt, maar ook dat we elkaar in staat stellen met integriteit te handelen. Zo bouwen we samen aan vertrouwen en rechtvaardigheid binnen heel NN.

# 1. Hoe we omgaan met elkaar en met anderen

## 1.1 Hoe we omgaan met klanten

Klanten zijn het uitgangspunt bij alles dat wij doen. Voor onze omgang met klanten hebben we een aantal eenvoudige gedragsregels opgesteld, de Customer Golden Rules:

1. We streven ernaar om te voldoen aan de behoeften van onze klanten in de verschillende fases van hun leven
2. We bieden klanten een fair rendement
3. We geven uitleg over de risico's, opbrengsten en kosten van onze producten en diensten
4. We evalueren regelmatig onze producten, diensten en distributieprocessen
5. We werken uitsluitend met professionele en officieel erkende distributeurs

Kortom, wij streven ernaar dat onze producten en diensten toegevoegde waarde hebben, doordat zij aan de financiële behoeften van onze klanten voldoen en zorgen voor een fair en redelijk rendement. We geven in begrijpelijke taal uitleg over de belangrijkste kenmerken van onze producten en diensten, en we toetsen regelmatig onze producten, onze diensten, de behoeften van onze klanten en de kwaliteit van het adviestraject.

### Meer weten? Ga naar:

- Product Policy

## 1.2 Hoe we omgaan met elkaar

Bij NN geloven we dat we sterker zijn als we de diversiteit van mensen omarmen. Door ieders unieke bijdrage te erkennen en te waarderen, creëren we een omgeving waarin iedereen kan groeien – als individu, als team en als organisatie. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DEI) helpen ons betere beslissingen te nemen, stimuleren innovatie en dragen bij aan sterke bedrijfsresultaten. Het vergroot de betrokkenheid van medewerkers en maakt deel uit van onze inzet om duurzame waarde te creëren voor al onze stakeholders. Daarom zet NN zich actief in voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie en voor gelijke kansen voor iedereen.

We moedigen collega's aan om volledig zichzelf te zijn op het werk. Samen bouwen we aan een cultuur waarin mensen zich welkom, gewaardeerd en gerespecteerd voelen – en waar geen ruimte is voor discriminatie. Zo maken we van NN een plek waar mensen trots zijn om te werken.

We hebben beleid om ongelijke behandeling en de negatieve gevolgen daarvan te voorkomen. Discriminatie kan grote impact hebben op het welzijn van medewerkers, hun loopbaan, werkrelaties en gevoel van verbondenheid. Wij zetten ons in voor een werkomgeving die vrij is van discriminatie, vijandigheid en fysieke of verbale intimidatie. Alle vormen van intimidatie of ongewenst gedrag – of het nu gaat om ras, geslacht, beperking, seksuele geaardheid, identiteit of expressie, fysiek of psychologisch, of andere kenmerken – zijn verboden. Elke melding van discriminatie of intimidatie wordt serieus genomen en behandeld volgens lokale wetgeving en ons beleid, waaronder deze Code of Conduct.

Voorbeelden van ongepast gedrag zijn onder meer: intimidatie, (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten, en geweldsdaden of dreiging met geweld.

Bij ongepast gedrag kan NN disciplinaire maatregelen nemen, zoals een officiële waarschuwing of ontslag. Daarbij zorgen we altijd voor een eerlijke behandeling van alle medewerkers wereldwijd.

Heb je het gevoel dat er sprake is van ongelijke behandeling, discriminatie of ongepast gedrag? Meld dit dan direct bij je leidinggevende, HR-businesspartner of lokale Compliance. Je kunt ook altijd een (anonieme) melding doen via SpeakUp.

### Meer weten? Ga naar:

- Human Resources Framework Standard
- Reporting Concerns Standard (Netherlands)

### 1.3 Hoe we omgaan met anderen

Zoals wij omgaan met collega's, gaan we ook om met anderen; dezelfde gedragsregels zijn hierbij van toepassing. We verwachten van medewerkers dat zij zich altijd gedragen als ambassadeurs van ons bedrijf. Goede manieren zijn van groot belang. Vertrouwelijke informatie delen we niet vrijelijk met anderen. Bedreigend, intimiderend of discriminerend gedrag wordt niet getolereerd. Ook accepteren we geen beledigend of ongepast taalgebruik en vermijden we deelname in politieke debatten

Wij wijzen erop dat deze gedragsregels gelden voor iedere vorm van contact of communicatie, dus ook voor contact via e-mail, sociale media of op een podium. We verwachten van medewerkers dat zij overtredingen van deze gedragsregels melden aan het management.

### 1.4 Hoe we omgaan met de media

Bij NN begrijpen we dat aandacht vanuit de media een sterke invloed heeft op onze reputatie, zowel extern als intern. De media kunnen een belangrijke rol spelen bij het promoten, steunen of ondermijnen van de reputatie van onze bedrijfsonderdelen en kunnen invloed uitoefenen op de prijs van het aandeel NN. Als beursgenoteerd bedrijf zetten wij ons ook in om alle relevante regels en voorschriften na te leven.

Wij vinden het van groot belang dat het beeld dat de media van ons schetst feitelijk juist is. Dit geldt voor zowel professionele media als sociale media. Onze gedragsregels bieden een leidraad voor het omgaan met de professionele media en voor het geven van de correcte uitingen en reacties op sociale media.

Het team Corporate Relations (CR) Media Relations (onderdeel van het Corporate Communications team) heeft de exclusieve bevoegdheid om over alle onderwerpen betreffende NN Group met de pers te communiceren.

Dit geldt ook voor alle strategische onderwerpen en onderwerpen die (mogelijk) van invloed zijn op de koers van onze aandelen of onze obligaties (zogenaamde koersgevoelige onderwerpen). We verwachten van alle medewerkers dat zij alle vragen over (mogelijke) koersgevoelige onderwerpen naar dit team doorverwijzen. In overige gevallen waarbij medewerkers door de media worden benaderd, bijvoorbeeld met vragen over onze producten en diensten, verwachten we dat NN-woordvoerders erbij worden betrokken. Op SAM is een lijst met contactpersonen te vinden.

Indien er op internet (of elders) feitelijke onjuistheden over NN Group worden aangetroffen, word je verzocht de website of discussie te melden bij het team Corporate Communications via [external.communications@nn-group.com](mailto:external.communications@nn-group.com). Elk signaal over onjuiste informatie over onze bedrijfsonderdelen kan worden gemeld aan de communicatieafdeling van het desbetreffende bedrijfsonderdeel.

#### Meer weten? Ga naar:

- Media Relations Management of NN Group Standard

## 2. Hoe we omgaan met informatie, persoonsgegevens en overige data

### 2.1 Hoe we omgaan met vertrouwelijke informatie

Onder vertrouwelijke informatie verstaan we alle informatie waar medewerkers bij de uitvoering van hun werkzaamheden mee in aanraking komen en die relevant is voor of impact heeft op individuen, organisaties of NN Group zelf. Hieronder valt ook alle informatie (ook persoonsgegevens) over klanten, (verzekerings)adviseurs, business partners, medewerkers, NN Group zelf en/of andere organisaties. Het verwerken van persoonsgegevens tijdens onze werkzaamheden vereist specifieke kennis en zorgvuldigheid, aangezien dit direct van invloed is op de privacy van individuen. Het op de juiste wijze beschermen van de vertrouwelijkheid van deze informatie vormt een belangrijk onderdeel van ons dagelijks werk. Dit is dus een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Voor de behandeling van vertrouwelijke informatie hebben we beleid ontwikkeld en verplichte gedragsregels opgesteld, waaraan wij ons moeten houden. Beleidseigenaren stellen de interne regelgeving vast en ondersteunen en adviseren de organisatie.

Voor medewerkers geldt het 'need to know'-beginsel voor het vragen of verstrekken van vertrouwelijke informatie. Dit betekent dat informatie alleen wordt uitgewisseld voor zover dit nodig is voor de uitvoering van de werkzaamheden. Ter voorkoming van belangenverstremming en om ervoor te zorgen dat medewerkers niet (on)bedoeld informatie zouden kunnen verspreiden en/of uitwisselen, hebben we zogenaamde 'informatie barrières' ingevoerd (zowel digitaal als fysiek). Met deze 'informatie barrières' worden de plekken binnen de organisatie waar medewerkers toegang hebben tot vertrouwelijke informatie, afgeschermd. Nadere informatie over hoe de 'informatie barrières' binnen jouw afdeling zijn geïmplementeerd, kan bij de bedrijfs-onderdelen worden opgevraagd.

Van medewerkers wordt ook verwacht dat zij passende maatregelen treffen om te voorkomen dat vertrouwelijke informatie, waaronder ook koersgevoelige informatie valt, uitlekt door onachtzaamheid, slordigheid of indiscreet gedrag. Wees voorzichtig met het werken in openbare ruimtes, zoals restaurants, treinen en luchthavens.

Laat mobiele apparaten of documenten nooit onbeheerd achter, gebruik geen externe opslaglocaties en verstuur nooit NN informatie naar persoonlijke e-mailadressen. Bij het verlaten van de eigen werkplek (onbeheerd), niet alleen op een NN-kantoor, maar ook als je thuis werkt – zelfs voor korte tijd (vergaderingen, lunch) – moet alle informatie overeenkomstig de richtlijnen zijn opgeslagen: bijvoorbeeld maar niet gelimiteerd tot:

- de computer is correct afgesloten;
- het bureau is opgeruimd.

#### Meer weten? Ga naar:

- Orange Rules for employees NN Group
- Data Protection Policy
- Information Security Risk Policy en bijbehorende Standard
- Clean Desk Guidelines
- Market Abuse Risk Policy
- Neem contact op met je business security officier

## 2.2 Hoe we informatie, persoonsgegevens en overige data beschermen

We hebben gedragsregels over het omgaan met vertrouwelijke informatie. Daarnaast hebben we gedragsregels opgesteld voor de bescherming van onze informatie en data, waaronder persoonsgegevens.

Wachtwoorden, toegangspassen en dergelijke zijn persoonlijk en daar moet vertrouwelijk mee worden omgegaan. Maak nooit je wachtwoorden voor toegang tot het netwerk van NN en NN-applicaties aan anderen bekend. Het gebruik van services van NN wordt gemonitord en medewerkers dienen alle met hun User-ID uitgevoerde activiteiten te kunnen verantwoorden (of een ander ontvangen User ID dat wordt gebruikt met of zonder toestemming).

Bedrijfsgegevens, waaronder de hierboven genoemde vertrouwelijke informatie, mogen niet naar jouw eigen privé e-mailadressen of je persoonlijke gegevensdragers, zoals hard-drives of persoonlijke cloudopslag, worden verstuurd of gekopieerd.

Het voorkomen van cybercrime is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Je mag als medewerker dan ook alleen toegang hebben tot die informatie, die je nodig hebt voor de uitvoering van je werk.

We verwachten medewerkers de volgende richtlijnen in acht te nemen:

- Bezoekers moeten te allen tijde worden begeleid en toegangspassen moeten altijd zichtbaar worden gedragen
- Alleen door NN goedgekeurde software mag op onze computers en servers worden geïnstalleerd
- Schrijf of deel geen wachtwoorden met anderen; Maak gebruik van unieke en sterke wachtwoorden en gebruik wachtwoordbeheer om deze wachtwoorden op te slaan. De door NN goedgekeurde manier om dit te doen, is de wachtwoord manager die door de centrale IT afdeling wordt aanbevolen en kan worden gedownload via het Software Center op je laptop
- Gebruik geen externe opslag; SharePoint of OneDrive wordt zowel intern als extern gebruikt voor het delen van gegevens
- Meld phishing e-mail via de Outlook-knop
- Open geen e-mails of bijlagen die een verdachte indruk maken
- Wees alert op e-mails van onbekende afzenders en probeer vooraf de betrouwbaarheid van deze e-mails / afzenders vast te stellen: Klik niet op links of bijlagen in e-mails van afzenders waarvan de betrouwbaarheid niet kan worden vastgesteld

Meld direct alle signalen en/of incidenten met betrekking tot de veiligheid van onze applicaties, data en/of cybercrime aan onze Servicedesk (010 51 30133).

# 3. Hoe we omgaan met belangenverstrengeling, fraude, financieel-economische criminaliteit en mededingingsrecht

## 3.1 Belangenconflicten

Er is sprake van organisatorische belangenconflicten wanneer de verplichtingen die de medewerker uit hoofde van zijn functie binnen NN heeft in conflict komen met andere belangen. Daarbij maken we onderscheid tussen privébelangen en belangen van NN als organisatie.

In het eerste geval bestaat het risico dat de privébelangen van een medewerker een ongewenste invloed (kunnen) hebben op zijn/haar zakelijke beslissingen, taken en verantwoordelijkheden. Voorbeelden van privébelangen zijn financiële of niet financiële voordelen (geschenken, uitnodigingen, enz.) of de mogelijkheid van een medewerker om anderen (bijvoorbeeld familieleden en vrienden) te bevoordelen.

We verwachten dat medewerkers proberen te voorkomen in situaties terecht te komen die zouden kunnen leiden tot verstrengeling van hun privébelangen met hun zakelijke belangen. Zelfs het wekken van de indruk dat hiervan sprake is, kan schadelijke gevolgen hebben. Om medewerkers richting te geven bij het omgaan met mogelijke situaties, hebben we een aantal regelingen opgesteld voor geschenken, uitnodigingen, nevenactiviteiten en externe belangen. De belangrijkste punten uit deze regelingen zijn hieronder vermeld. Voor situaties die niet onder deze Gedragscode of de onderliggende regelingen vallen, bieden onze waarden medewerkers houvast bij het nemen van de juiste beslissing. Bij twijfel worden medewerkers geadviseerd het management en/of Compliance te raadplegen.

Er is sprake van organisatorische belangenconflicten wanneer een medewerker geconfronteerd wordt met meerdere belangen die moeilijk, zo niet onmogelijk, (volledig) tegelijkertijd uit te voeren zijn. Dergelijke tegenstrijdige belangen kunnen zich op vele gebieden en manieren voordoen en zijn vaak onlosmakelijk verbonden met de dagelijkse werkzaamheden van een medewerker. Denk bijvoorbeeld aan het bedienen van een klant terwijl tegelijkertijd moet worden voldaan aan een operationele doelstelling om dat binnen een bepaalde termijn te doen. Bij NN komen dergelijke dilemma's dagelijks voor en we vertrouwen erop dat onze medewerkers en hun leidinggevendenden hier op professionele en integere wijze mee omgaan.

We accepteren geen overtredingen van de wet, onze regelingen en/of gedragsregels – zelfs niet in geringe mate – om daarmee een bepaald organisatiebelang te dienen, hoe groot dat belang ook is. De wet, onze regelingen en gedragsregels dienen strikt te worden nageleefd.

### Meer weten? Ga naar:

- Sponsorship and Charitable Donations Policy
- Gifts & Events & Business meals Policy
- Outside Positions and Outside Interests Standard
- Fraud Risk Management Standard

### 3.1.a Geschenken, uitnodigingen, zakelijke lunches en diners, sponsoring & charitatieve donaties

NN hanteert een strikt verbod op het aannemen van steekpenningen. We verwachten van medewerkers dat zij zich niet inlaten met activiteiten die de schijn kunnen wekken dat zij steekpenningen aanbieden dan wel aannemen.

Het aanbieden en aannemen van geschenken en uitnodigingen en/of het aanbieden van sponsoring en donaties horen bij het zakelijk verkeer. Daarom hebben we regels opgesteld die medewerkers helpen te voorkomen dat zij onbedoeld grenzen overschrijden en/of hun onafhankelijke positie tegenover derden in gevaar brengen.

Als algemeen uitgangspunt geldt dat de kosten, omvang en frequentie van alle geschenken, uitnodigingen, sponsoring en donaties binnen redelijke grenzen moeten blijven. Zij moeten op open en transparante wijze worden verstrekt en aangenomen. Bij twijfel verwachten we dat medewerkers overleggen met hun leidinggevende.

Iedere NN entiteit kan een eigen Standard ontwikkeld hebben, gebaseerd op de Group policy, waarin de grenzen zijn aangegeven met betrekking tot bedragen, aantallen, goedkeurings- en registratievereisten voor geschenken, uitnodigingen en zakelijke lunches en diners. Deze grenzen kunnen per NN entiteit verschillen, maar reis- en verblijfskosten, steekpenningen, en contant geld of equivalenten daarvan mogen binnen NN niet worden aangeboden of aangenomen. NN entiteiten zijn niet toegestaan om geschenken, donaties of uitnodigingen aan te bieden aan politieke partijen dan wel aan kandidaten van een politieke ambt.

Sponsoring en charitatieve donaties zijn toegestaan, op voorwaarde dat er uit zakelijke of maatschappelijke overwegingen sprake is van een zuivere en legitieme afweging en dat het besluit om een dergelijke activiteit aan te gaan op transparante wijze wordt genomen.

Geschenken en uitnodigingen die worden aangeboden of aangenomen als onderdeel van sponsoractiviteiten of een partnerschap op charitatief gebied moeten ook worden goedgekeurd en geregistreerd.

**Meer weten? Ga naar:**

- Gifts & Events & Business meals Policy
- Sponsorship and Charitable Donations Policy

### 3.1.b. Handel met voorwetenschap

NN kan besluiten dat op medewerkers een Insider Regime van toepassing is. Het identificeren en toewijzen van een Insider Regime(s) binnen NN is gebaseerd op het feit dat deze medewerkers toegang (kunnen) hebben tot (mogelijke) voorwetenschap met betrekking tot NN of andere beursgenoteerde ondernemingen.

Medewerkers die beschikken over, of toegang hebben tot voorwetenschap mogen deze informatie nooit gebruiken om zichzelf, NN, onze klanten, of derden te bevoordelen. Om medewerkers hierin richting te geven, hebben we regels en richtlijnen opgesteld.

Medewerkers die over voorwetenschap beschikken, moeten deze informatie vertrouwelijk behandelen en mogen deze informatie uitsluitend delen als dat strikt noodzakelijk is voor de normale uitoefening van hun werk, beroep of functie met inachtneming van alle bijbehorende informatie voorschriften/bepalingen binnen NN. Alle medewerkers die (mogelijke) voorwetenschap willen delen binnen en buiten NN moeten eerst verifiëren of de ontvangende medewerker/persoon gehouden is aan een Non-Disclosure Agreement (NDA) en dienen de toepasselijke Informatie Barrières in acht te nemen.

Medewerkers moeten terughoudend zijn bij het uitvoeren van transacties van financiële instrumenten en van transacties die eventueel aangemerkt zouden kunnen worden als excessief (of buitensporig), speculatief of ongewenst/verboden.

Het is niet toegestaan transacties uit te voeren die zouden kunnen worden aangemerkt als marktmanipulatie, of de indruk zouden kunnen wekken dat er sprake is van dergelijke manipulatie. Het is medewerkers niet toegestaan om transacties in financiële instrumenten aan te gaan in geval van (de voorzienbare schijn van) belangenconflicten.

Bovendien is het voor medewerkers die beschikken over voorwetenschap niet toegestaan om:

- financiële transacties uit te voeren (inclusief het annuleren of wijzigen van orders) die enig verband hebben met deze koersgevoelige informatie
- koersgevoelige informatie te delen met anderen
- anderen te bewegen tot het uitvoeren van een dergelijke transactie

Aangezien NN Group een beursgenoteerde onderneming is, gelden, voor medewerkers op wie een Insider Regime van toepassing is (deze zijn door het management of door Compliance toegewezen), aanvullende eisen voor privétransacties in NN financiële instrumenten. Deze eisen staan beschreven in de NN Personal Trading Standard (PTS).

De voorschriften gelden ook voor de rekening(en) van personen waarover een medewerker zeggenschap heeft (bijv. gemeenschappelijke) rekeningen van de medewerker, rekeningen van een minderjarig kind of een volmacht voor een rekening, enz.) en op de rekening(en) van personen waarover een medewerker invloed uitoefent (bijv. iemand adviseren, het hebben van een afgestemde beleggingsstrategie).

#### Medewerkers die onder een Insider Regime vallen

De PTS is van toepassing op alle medewerkers. Naast deze regels moeten medewerkers die onder een bepaald Insider Regime vallen, zich ook houden aan de aanvullende regels. Zie daarvoor de PTS voor de regels en verplichtingen.

Naast de gedragsregels voor privétransacties in financiële instrumenten van NN, kennen onze bedrijfs-onderdelen zelf specifieke standaarden, regelingen en richtlijnen voor het uitvoeren van transacties in financiële instrumenten van andere bedrijven. We verwachten van alle insiders dat zij goed op de hoogte zijn van de specifieke eisen die voor hun bedrijfs-onderdeel of land gelden.

**Meer weten? Ga naar:**

- NN Personal Trading Standard (PTS)
- Lokale insider regelingen
- Market Abuse Risk Policy

### 3.1.c Nevenactiviteiten en externe belangen

We moedigen onze medewerkers aan een actieve rol in de maatschappij te spelen. Wanneer medewerkers betrokken zijn bij een andere organisatie of bedrijf, bijvoorbeeld door daarin een nevenactiviteit uit te oefenen of een belang te houden, moeten zij ervoor zorgen dat deze betrokkenheid niet leidt tot (schijnbare) verstremgeling van hun privébelangen met hun zakelijke belangen, noch anderszins leidt tot reputatieschade.

Onder nevenactiviteit verstaan wij iedere functie die door een medewerker wordt uitgeoefend buiten zijn dienstverband bij NN om. We maken hierbij geen onderscheid tussen betaalde en onbetaalde activiteiten, of tussen activiteiten die een medewerker ten behoeve van NN dan wel op eigen initiatief verricht.

Een 'hoog profiel extern belang' is ieder financieel belang dat een medewerker houdt in een niet beursgenoteerde entiteit buiten NN, dat mogelijk van invloed is op de onpartijdige uitvoering van zijn/haar werkzaamheden voor NN.

Bij het aannemen of het aanhouden van bepaalde nevenactiviteiten of externe belangen, dient een medewerker vooraf toestemming te vragen aan zijn/haar hiërarchisch leidinggevende; de leidinggevende vraagt advies aan Compliance.

Centrale registratie is verplicht voor:

#### (i) Nevenactiviteiten waarbij een medewerker:

- werkzaam is als zelfstandig ondernemer of als zzp'er
- een functie heeft in een bedrijf waar NN zaken mee doet
- de kandidatuur voor een openbaar ambt aanvaardt (bijvoorbeeld gemeenteraadslid)
- een betaalde functie in de niet publieke sector
- een functie met verantwoordelijkheid voor boekhoudkundige zaken aanvaardt (bijvoorbeeld penningmeester, bestuurder)
- optreedt als raadsman, adviseur, deskundige of consultant, of werkzaamheden in dienstverband verricht voor een organisatie die geen onderdeel uitmaakt van NN Group, of bij een politiek of (semi-) juridisch orgaan, dan wel bij een vergelijkbaar orgaan of organisatie
- een benoeming aanvaardt bij een speciaal voor de bedrijfstak in het leven geroepen comité, commissie, forum of panel, zoals het Verbond van Verzekeraars, de Europese Autoriteit voor verzekeringen en bedrijfspensioenen (EIOPA), of het Chief Risk Officers Forum

- een functie aanvaardt als schrijver, gastschrijver of commentator voor externe publicaties
- een bestuurs- of andere sleutelfunctie aanvaardt bij een niet aan NN gelieerde organisatie
- een benoeming aanvaardt als bestuurder, commissaris of andere sleutelfunctionaris bij een niet aan NN gelieerde entiteit, organisatie, onderneming of corporatie

#### (ii) Externe belangen in een niet beursgenoteerde entiteit buiten NN die:

- Actief is in de financiële industrie buiten NN
- Vergelijkbare producten en diensten aanbiedt aan klanten
- Een leverancier of klant is van één van de dochters van NN Group
- Mogelijk schade kan toebrengen aan de reputatie van NN of waar (de schijn van) belangenverstremgeling zich kan voordoen

Wij verwachten dat medewerkers op een transparante wijze met hun manager overleggen indien het dagelijks werk kan worden beïnvloed door een nevenactiviteit of extern belang. Leidinggevenden en medewerkers kunnen bij Compliance advies inwinnen of een nevenactiviteit of extern belang moet worden goedgekeurd en/of geregistreerd.

Als uitgangspunt geldt dat alle nevenactiviteiten en externe belangen waarvoor het advies van Compliance vereist is, in een centraal register worden geregistreerd en bijgehouden.

Het management en/of Compliance monitoren regelmatig het centraal register met nevenactiviteiten en externe belangen.

#### Meer weten? Ga naar:

- Outside Positions and Outside Interests Standard

### 3.2 Fraude

Onder fraude verstaan we het opzettelijk misbruik maken van procedures, systemen, bezittingen, producten of diensten door iemand die hiermee beoogt zichzelf of anderen onrechtmatig te verrijken.

Als fraude wordt ontdekt, hanteren we een 'zero tolerance'-beleid. Binnen al onze bedrijfsonderdelen zijn anti-fraudemedewerkers aangesteld, die ondersteuning bieden bij de uitvoering van onze fraude bestrijdende maatregelen. De anti-fraudemedewerkers vallen onder de Risk-functie.

Fraude kan worden gepleegd door NN medewerkers, waaronder tijdelijke medewerkers en uitzendkrachten, maar ook door consultants, klanten of derden. Fraude kan gevolgen hebben voor onze systemen, bezittingen, producten, diensten en/of onze reputatie. Onder frauduleuze handeling valt ook het opzettelijk opnemen van onjuiste gegevens in onze financiële rapportage en een overtreding van de Global Expense Standard of de Global Business Travel Standard.

De meeste gevallen van fraude komen aan het licht door waarschuwingen of meldingen van medewerkers of klanten. We doen daarom een beroep op iedere medewerker om mogelijke gevallen van interne of externe fraude onmiddellijk te melden bij Corporate Security and Investigations (CSI), het management of bij een plaatselijke Risk-medewerker.

#### Meer weten? Ga naar:

- Fraud Risk Management Standard
- Investigations Standard
- Global Expenses Guideline
- Global Business Travel Guideline

### 3.3 Financieel-economische criminaliteit

Binnen NN is het bestrijden van Financieel-economische Criminaliteit niet alleen een verplichting, maar de manier om de samenleving, inclusief onze klanten, te beschermen tegen criminele activiteiten. Financieel-economische criminaliteit dekt het risico van witwassen, financiering van terrorisme en het overtreden van de van toepassing zijnde sanctieregelingen. Als corporate citizen neemt NN Group haar poortwachtersrol om de integriteit van het financiële stelsel te beschermen serieus.

Deze toezegging komt tot uiting in onze Risk Appetite Statement met betrekking tot sound business conduct en in het financieel-economische criminaliteitsbeleid van NN Group (FEC Policy). Het financieel-economische criminaliteitsbeleid van NN Group bevat verplichte minimumvereisten om financieel-economische criminaliteit op te sporen en te voorkomen en is gebaseerd op relevante en van toepassing zijnde internationale, Europese, Nederlandse en lokale wet- en regelgeving.

Het NN Group Financieel Economische Criminaliteitsbeleid is in elk van onze business units aangevuld met een lokale Financieel Economische Criminaliteits Standard. Samen beschrijven deze documenten de verplichte maatregelen en de activiteiten die moeten worden uitgevoerd om te voldoen aan de van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Dit risicobeheersingskader is verankerd in onze dagelijkse bedrijfsvoering en relevante processen. We hebben in al onze business units FEC Compliance Officers aangesteld om de implementatie en uitvoering van het FEC-risicobeheersingskader te ondersteunen en te adviseren, en zij hebben de bevoegdheid om op te treden wanneer dat nodig is.

Het kennen en blijven kennen van onze klanten en partners met wie we zaken doen, is een sleutelement voor een succesvol FEC-risicobeheersingskader en het bestrijden van financieel-economische criminaliteit is een gedeelde verantwoordelijkheid. Daarom verwachten we dat medewerkers zich ervan bewust zijn dat:

- wij Customer Due Diligence-procedures ingevoerd hebben om te weten met wie we zaken doen (KYC) en om gepaste customer due diligence-maatregelen uit te voeren bij het aangaan van een klantrelatie en tijdens de levenscyclus van de relatie (periodiek en op basis van triggers)
- wij om dezelfde reden soortgelijke maatregelen op zakenpartners toepassen en we een geschikt due diligence-proces voor zakenpartners hebben
- wij screeningprocedures geïmplementeerd hebben om personen, entiteiten en landen te identificeren die het doelwit zijn van toepasselijke sanctieregimes
- wij individuen, entiteiten en landen die onderworpen zijn aan de sanctieregelgeving van de Verenigde Naties, de Europese Unie, Nederland en lokaal beschouwen als onaanvaardbaar indien en waar een relatie in strijd is met toepasselijke sanctieregimes
- wij de Ultra High Risk Country vereiste hebben die partijen met een Ultra High Risk Country verband als onaanvaardbaar beschouwt

- wij initiële en regelmatige trainingen geven aan alle relevante medewerkers om hen bewust te maken van hun persoonlijke verantwoordelijkheden en de procedures die zij moeten volgen om deze medewerkers in staat te stellen FEC-risico's te detecteren en te rapporteren
- wij van medewerkers verwachten dat ze elk incident met betrekking tot financieel-economische criminaliteit onmiddellijk aan hun FEC Compliance Officer melden.

Neem contact op met uw lokale compliance-afdeling voor verdere verwijzing naar de aangestelde FEC Compliance Officer binnen uw business unit of Group Support Functie.

**Meer weten? Ga naar:**

- Financial Economic Crime Policy
- Local Financial Economic Crime Standard
- Procurement and Outsourcing Policy

### 3.4 Mededingingsrecht

Het doel van mededingingsrecht is het waarborgen van een markt met vrije concurrentie. Hoewel er op nationaal niveau verschillen zijn, richt het mededingingsrecht zich meestal op onderstaande onderwerpen:

- Kartelvorming
- (Mogelijke) concurrentiebeperkende afspraken;
- Het delen van informatie, samenwerking binnen brancheorganisaties en het delen van statistische informatie
- Misbruik maken van een machtspositie
- Fusies, overnames en joint ventures

Op basis van de geldende mededingingswetgeving hebben we een aantal gedragsregels opgesteld:

- We staan niet toe dat er met concurrenten en leveranciers of tussenpersonen afspraken worden gemaakt met als doel de concurrentie te beperken (bijvoorbeeld over prijzen, marktaandeel en/of productiebeperking)
- We staan niet toe dat medewerkers vertrouwelijke of gevoelige onderwerpen (bijvoorbeeld over prijzen en strategie) met concurrenten uitwisselen of bespreken;
- We staan niet toe dat misbruik wordt gemaakt van een dominante marktpositie van NN

Bovendien verwachten we dat medewerkers advies vragen van de juridische afdeling, bijvoorbeeld:

- Wanneer wordt overwogen om met concurrenten een samenwerkingsregeling aan te gaan
- Voordat met leveranciers of distributeurs afspraken worden gemaakt over prijzen of langdurige exclusiviteit
- Voordat (statistische) data wordt uitgewisseld met concurrenten
- Voordat een fusie wordt aangegaan, of wordt overgegaan tot overname, verkoop, of een joint venture

Tenslotte verwachten wij van medewerkers dat zij bijeenkomsten waar concurrenten bij aanwezig zijn, zoals bij een brancheorganisatie, onmiddellijk verlaten indien onderwerpen zoals hierboven genoemd ter tafel komen. Medewerkers moeten in dat geval hun vertrek laten opnemen in de notulen en onmiddellijk contact opnemen met een medewerker van de juridische afdeling of hun Compliance Officer.

We gaan ervan uit dat medewerkers elk incident op het gebied van mededingingsrecht onmiddellijk melden. Medewerkers kunnen contact opnemen met een medewerker van de juridische afdeling.

**Meer weten? Ga naar:**

- Competition Law Standard

## 4. Hoe we omgaan met apparatuur en het internet

### 4.1 Hoe we omgaan met apparatuur

We verwachten van onze medewerkers dat zij onze computers, laptops, telefoons en andere apparatuur op professionele en discrete wijze gebruiken. Het gebruik van eigen mobiele apparaten is toegestaan voor diensten zoals zakelijke e-mail, kantoor-apps of Teams. Om gebruik te kunnen maken van deze regeling moet een (privé) mobiel apparaat ingeschreven zijn in de NN mobile device management solution.

#### Meer weten? Ga naar:

- Orange Rules for employees NN Group
- Information Security Risk Policy
- Information Security Standard
- Media Relations & External Communications Standard

### 4.2 Hoe we omgaan met het internet

Bij NN staan we toe dat internet wordt gebruikt voor zakelijke doeleinden. We ontmoedigen het gebruik van internet voor eigen doeleinden, zoals winkelen, browsen en communiceren. We staan niet toe dat medewerkers onzedelijke, obscene of pornografische sites bezoeken.

Het illegaal downloaden van materiaal is niet toegestaan, evenmin als het opslaan van zakelijke informatie op (persoonlijke) internet diensten zoals Google Drive of Dropbox.

Het gebruik van internetdiensten en kritieke bedrijfsapplicaties en gegevens wordt gemonitord en werknemers worden verantwoordelijk gehouden voor alle activiteiten die worden uitgevoerd met hun User ID (of een andere verkregen User ID die wordt gebruikt met of zonder goedkeuring of toestemming). Het testen van NN digitale activa en applicaties mag alleen worden uitgevoerd door een aangewezen tester. Het is niet toegestaan om OpenAI toepassingen te gebruiken die niet zijn goedgekeurd voor NN activiteiten. Gebruik de NN versie van ChatGPT (via NN Azure Cloud) en houd u aan de NN Ground Rules (voor het gebruik van) ChatGPT.

#### Meer weten? Ga naar:

- Orange Rules for employees NN Group
- Information Security Standard
- Media Relations & External Communications Standard
- NN Ground Rules (for the use of) ChatGPT
- NN AI Framework

## 5. Hoe we overtredingen melden

Voor een goede bedrijfsvoering zijn onze reputatie en de integriteit van onze organisatie van het grootste belang. In dit verband is het intern melden van (vermoedens van) onethisch gedrag of schendingen van Europees recht door of binnen ons bedrijf essentieel. We moedigen medewerkers daarom aan om melding te maken van gedrag of een schending die in strijd is met de regels en richtlijnen, de verklaring 'Living our Values', de inhoud van deze Gedragscode of specifiek Europees recht.

Er zijn verschillende meldkanalen beschikbaar. Medewerkers dienen (vermoedelijke) overtredingen in eerste instantie te melden aan hun leidinggevende of de leidinggevende van hun leidinggevende. We begrijpen dat er situaties kunnen zijn waarin een medewerker die niet kan of zich daar niet prettig bij voelt. In zulke gevallen kan een medewerker contact opnemen met HR, een vertrouwenspersoon of Compliance.

Een medewerker die zich niet comfortabel voelt om een melding te maken via de reguliere meldkanalen, kan terecht bij één van de Reporting Officers, die NN binnen alle bedrijfsonderdelen heeft aangesteld

Iedere medewerker kan contact opnemen met de Reporting Officer, om een overtreding of schending te melden. Naast de Reporting Officers bestaat er het Speak Up systeem. Met dit systeem kunnen overtredingen anoniem, en in de eigen taal van de medewerker, gemeld worden. De Reporting Officer zal na een melding, de medewerker informeren over de voor klokkenluiders geldende beschermingsregelingen (tegen mogelijke vergelding of het verlies van anonimiteit) en over zijn/haar rechten en plichten. De medewerker ontvangt ook terugkoppeling of de melding in scope is van de Whistleblower Policies en gerelateerde Standards. Als dat het geval is, wordt de melding opgevolgd en worden, in algemene bewoording, de voorgenomen of genomen acties teruggekoppeld.

Op de pagina van de Gedragscode 'Conduct Matters' (onder de tab 'Thuis' en 'Whistleblower') is een overzicht te vinden van de aangestelde Reporting Officers en hun contactgegevens. Daarnaast staat hier een link naar Speak Up.

### Meer weten? Ga naar:

- Whistleblower Policy (International)
- Whistleblower Standard and Reporting Concerns Standard (Netherlands)

## 6. Hoe we omgaan met overtredingen

Overtredingen of mogelijke overtredingen van de wet, regelgeving, voorschriften, de verklaring 'Living our Values' en/of deze Gedragscode, moeten worden gemeld aan de leidinggevende.

Bij een lichte overtreding neemt de leidinggevende in overleg met Compliance contact op met de desbetreffende medewerker om hem/haar te vragen dit gedrag uit te leggen en nader toe te lichten. Het management en Compliance zullen ook onderzoeken of aanvullende maatregelen, zoals een gerichte training of bewustzijnsinitiatieven gewenst zijn om herhaling te voorkomen en/of de kennis over geldend beleid te vergroten.

In geval van twijfel of indien een (vermoedelijke) overtreding ernstig wordt bevonden, wordt deze gemeld bij het senior management van het bedrijfsonderdeel. Het senior management moet direct advies vragen aan NN Group Corporate Security & Investigations (CSI) om te kunnen bepalen of en hoe een nader onderzoek moet worden uitgevoerd. Zo'n onderzoek kan worden uitgevoerd door CSI of onder lokale verantwoordelijkheid, in welk geval CSI de omvang en wijze van het lokale onderzoek dient goed te keuren. Onderzoeken kunnen alleen worden uitgevoerd in opdracht van leden van de Management Board van NN Group, de managers die direct aan hen rapporteren of leden van de NN Group Supervisory Board.

De wijze waarop het onderzoek wordt uitgevoerd moet in verhouding staan tot de aard van het incident en rekening houden met de rechten en belangen van de betrokken werknemers en andere betrokken partijen. Daarnaast moet het onderzoek worden uitgevoerd overeenkomstig de lokale wetgeving, met name op het gebied van privacy, bescherming van persoonsgegevens, data retentie, en arbeidsrecht.

De resultaten van het onderzoek worden gemeld aan de Opdrachtgever, waarna een vergadering van de Settlement Council wordt bijeengeroepen. De leden van de Settlement Council zullen de Opdrachtgever adviseren met betrekking tot zijn beslissing over de vervolgstappen en maatregelen inclusief de eventuele disciplinaire maatregelen tegen de betrokken medewerker. Naast disciplinaire maatregelen adviseert Compliance over herstelacties die gericht zijn op het vergroten van bewustzijn en het bevorderen van een cultuur van integriteit, zoals opfrustrainingen of communicatiecampagnes.

De Settlement Council bestaat ten minste uit de volgende vertegenwoordigers of hun plaatsvervangers:

- Opdrachtgever;
- The General Counsel en Hoofd Compliance;
- Hoofd CSI;
- HR-manager.

Elke disciplinaire maatregel moet redelijk en billijk zijn. Afhankelijk van het lokale arbeidsrecht kunnen de maatregelen bestaan uit: Een waarschuwing, berisping, beëindiging van het dienstverband of ontslag op staande voet. Werknemers worden schriftelijk geïnformeerd over de opgelegde maatregel. Indien het onderzoek niet tot de conclusie leidt dat de medewerker de regels en richtlijnen heeft overtreden, dan worden alle beschuldigingen uit zijn/haar dossier verwijderd. De medewerker wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld.

De Settlement Council zal de Opdrachtgever ook adviseren over de lessons learned, de te nemen maatregelen om herhaling te voorkomen en of de overtreding moet worden gemeld bij de lokale toezichthouder en/of politie. Deze lessons learned omvatten acties om de compliancecultuur te versterken, zoals bewustwordingsprogramma's, gerichte trainingen en communicatie om vergelijkbare incidenten in de toekomst te voorkomen.

De Procedure bij Onregelmatigheden is van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst waar het Nederlands recht van toepassing is voor bepaalde of onbepaalde tijd met een in Nederland gevestigd bedrijfsonderdeel van NN, die werkzaamheden voor een in Nederland gevestigd bedrijfsonderdeel van NN verrichten en die een NN-personeelsnummer hebben.

### Meer weten? Ga naar:

- Investigations Standard
- Procedure bij onregelmatigheden

## 7. Jouw vragen en meldingen zijn van belang

Voor vragen over de verklaring 'NN Statement of Living our Values', onze Gedragscode, of – indien van toepassing – de door jouw bedrijfsonderdeel gehanteerde bijlage bij deze Gedragscode, kun je contact opnemen met de Values & Code Desk. Jouw vragen en opmerkingen helpen ons bij het verder verbeteren van onze richtlijnen en de communicatie daarover.

Je kunt contact opnemen met de Values & Code desk van NN Group via [values\\_code@nn-group.com](mailto:values_code@nn-group.com).

**Hoofdkantoor NN Group N.V.**

Schenkkade 65  
2595 AS Den Haag  
Nederland  
T: +31 70 513 03 03

Postadres:  
NN Group N.V.  
P.O. Box 90504  
2509 LM Den Haag  
Nederland

NN Group N.V. is officieel gevestigd  
in Amsterdam

KvK-nummer 52387534

