



# CODE OF CONDUCT OF THE GROUP

## APPLICATION

This code of conduct applies to all employees and contractors with a working relationship with Ilomar Holding nv or other legal entities that are part of the Ilomar Group (Molengnatie nv, 4STOX nv, Port Real Estate Solutions nv), subject to its legality and enforceability according to local laws.

## WORKING ENVIRONMENT

The Group aims to create a working environment where employees can fully utilize their professional potential for the benefit of their future careers within the Group and for the benefit of the Group and its subsidiaries.

Discrimination based on gender, race, origin, religion, age, disability, sexual orientation, or creed is contrary to our values, our history, our culture, and our economic interests and will not be tolerated. Our goal is to create a safe and healthy working environment for our employees and third parties accessing our premises.

## MESSAGE FROM THE CEO

Dear team,

**Ethics form the backbone of our identity and our mission as a group. It serves as a compass, guiding us through every challenge and opportunity that crosses our path.**

**Our code of conduct is not just a document. It is a powerful tool that equips us with the skills to make difficult decisions. By adhering to these principles, we not only demonstrate integrity but also strengthen the trust that our customers, partners, and colleagues have in us. Each of you, regardless of your role or position, bears a part of this responsibility.**

**Together, we form a team that not only follows rules but is driven by a deeper mission: to learn, grow, and succeed together. Let us remain resolute in following this path of integrity and trust, for that is what truly makes us strong.**

**Thank you for your dedication, commitment, and integrity. Together, we can achieve anything.**

**Toon Pauwels  
Chief Executive Officer,  
Ilomar Holding**

## SOCIETY AND ENVIRONMENT

Sustainable growth is a central theme for each of us and our families; it is also crucial for our long-term economic interests.

We are committed to the environment and proactively comply with relevant laws and regulations. We promote economic development and the improvement of the quality of life in the communities where we operate and support actions towards that end. As a Group, we adhere to the ETI Base Code, particularly focusing on its four pillars: Labor Standards, Health & Safety, Environmental Assessment, and Business Ethics. We strongly condemn child labor or forced labor and proactively apply UN recommendations in this regard. We encourage relationships with suppliers, business partners, and subcontractors who uphold the same values.

## PERSONAL CONDUCT

Our individual actions influence the reputation and status of the Group in the markets and communities in which it operates. Therefore, we must:

- Act with a strong sense of responsibility, loyalty, dignity, and respect for our colleagues and business partners, in accordance with our values.
- Fulfill our duties and legal or contractual obligations in line with professional standards, the terms applicable to them, and the long-term interests of the Group and its subsidiaries.
- Refrain from engaging in unfair trade practices: not negotiate, agree to, or execute agreements with competitors that have generally anti-competitive purposes.

It is prohibited for employees to offer, promise, authorize, make, or receive inappropriate financial or other benefits from customers, suppliers, government officials, or other business relationships or partners, either directly or through a third party. In this regard, employees must always comply with applicable laws and regulations.

Gifts and entertainment may only be offered and received to strengthen business relationships if they are of modest value and in accordance with local business practices, laws, and the policies of the relevant company. In case of doubt, employees should seek permission from management.

## COMPANY REPRESENTATION

The only individuals who are legally authorized to represent a Group company are those who have obtained such authority explicitly under applicable laws or through relevant powers of attorney in accordance with the Group's policy.

Employees are not allowed to disclose information regarding the Group and its subsidiaries to the media without prior approval from the CEO.



**MOLENBERG NATIE**  
operated by **Ilomar**

**CONFLICT OF INTEREST**

It is of great importance that we always form a reasoned, independent, and informed opinion on the many issues that we must consider and decide in the interest of the Group and its subsidiary companies. Therefore, we must not engage, directly or through affiliated parties or third parties with whom we collaborate, in actions that may not be compatible with the interests or the image of the Group or a subsidiary company.

These include, among others, obtaining personal benefits from a business decision or action, unauthorized favoritism, the use of confidential information for purposes other than the interests of the Group and its subsidiary companies, or disclosing such information to employees, family, or friends.

Conflicting interests must be promptly reported by employees to management. Employees must disclose all transactions in which they are directly or indirectly involved through acquaintances, family, or legal entities, and in which they have an interest if these transactions involve a subsidiary company as a partner, customer, supplier, or equivalent. Such transactions must be disclosed and require approval from the CEO or the Head of Compliance.

We may not personally speculate in connection with commodities traded by the Group (shares in private companies, derivatives, cash contracts) and may not under any circumstances enter into transactions or trade agreements based on information obtained in connection with our work for the Group.

Employees commit to contributing all their working hours, professional skills, and business relationships exclusively to the Group in the areas where they are active, unless expressly agreed otherwise. Employees may not compete with a subsidiary company or hold a position as a member of the board of directors or in any committee in a company or organization that is a competitor of the Group or a subsidiary company.

The tangible and intangible fixed assets (physical and financial assets, technology, information, research, strategies, name, image, etc.) of the subsidiary companies may not be used for personal or associated interests of third parties other than for the necessity of the employee to perform his or her duties for the Group or relevant subsidiary company.

Exceptions to this rule may only be allowed by the CEO or the Head of Compliance.

**INFORMATION SECURITY**

Information obtained by an employee in the course of work-related activities is strictly confidential and the property of the Group, including market positions, financial information, planned strategies and transactions, research data, and business information.

Employees must always take necessary steps to protect confidential information, particularly in public places, and by using security codes and software provided to them through the equipment and services supplied by Group companies.

**LAWS AND REGULATIONS**

Employees must always ensure that their actions comply with all mandatory laws and regulations of the countries in which the Group operates.

All financial data must be maintained in accordance with applicable legislation, and no employee may participate in the creation of unlawful, inappropriate, inaccurate, or unreliable data.

When an employee receives a notice or impending legal action or proceeding from a third party or any communication from legal or regulatory authorities, they must inform the Legal department and their direct manager.

**REPORTING NON-COMPLIANT BEHAVIOR**

Reporting concerns about potential behavior that is unethical, non-compliant, or otherwise in violation of the Group's code of conduct can be done online via our Concern Reporting tool.

All reports, including anonymous ones, will be considered for handling and investigation. This will be treated confidentially by the Compliance department.

We protect our employees and absolutely prohibit any form of retaliation against an individual who reports an issue or assists in reporting it.

**QUESTIONS REGARDING THE CODE OF CONDUCT**

If you have any questions, you can contact Filip Brion, the Compliance Manager, at the telephone number: 03 542 73 26 or via: [codeofconductquestions@ilomar.com](mailto:codeofconductquestions@ilomar.com)

<b>Signature for receipt and agreement:</b>	
Name:	
Date:	
Signature:	



# GEDRAGSCODE VOOR DE GROEP

## TOEPASSING VAN DE GEDRAGSCODE

Deze gedragscode is van toepassing voor alle werknemers en contractanten met een werkrelatie met Ilomar Holding nv of andere juridische entiteiten die deel uitmaken van de Ilomar Groep (Molenbergnatie nv, 4STOX nv, Port Real Estate Solutions nv), onder voorbehoud van de rechtmatigheid en afdwingbaarheid ervan volgens lokale wetten.

## WERKKLIMAAT

De Groep streeft ernaar om een werkomgeving te creëren waar medewerkers hun professionele potentieel ten volle kunnen benutten in het belang van hun toekomstige loopbaan binnen de Groep en in het belang van de Groep en de Groepsmaatschappijen.

Discriminatie op basis van geslacht, ras, afkomst, godsdienst, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid of geloof is in strijd met onze waarden, onze geschiedenis, onze cultuur en onze economische belangen en zal niet worden aanvaard. Ons doel is een veilige en gezonde werkomgeving te creëren voor onze medewerkers en derden die toegang krijgen tot ons bedrijfsgebied.

## MEDEDELING VAN DE CEO

Beste team,

**Ethiek vormt de ruggengraat van onze identiteit en onze missie als groep. Het fungeert als kompas, dat ons begeleidt door elke uitdaging en kans die ons pad kruist.**

Onze gedragscode is niet zomaar een document. Het is een krachtig instrument dat ons uitrust met de vaardigheden om moeilijke beslissingen te nemen. Als we vasthouden aan deze principes, tonen we niet alleen integriteit, maar versterken we ook het vertrouwen dat onze klanten, partners en collega's in ons hebben. Elk van jullie, ongeacht je rol of functie, draagt een deel van deze verantwoordelijkheid.

Samen vormen we een team dat niet alleen regels volgt, maar dat gedreven wordt door een diepere missie: samen leren, groeien en slagen. Laten we vastberaden blijven om deze weg van integriteit en vertrouwen te volgen, want dat is wat ons écht sterk maakt.

Bedankt voor jullie toewijding, inzet en integriteit. Samen kunnen we alles bereiken.

Toon Pauwels  
Chief Executive Officer,  
Ilomar Holding

## MAATSCHAPPIJ EN MILIEU

Duurzame groei is een centraal thema voor ieder van ons en onze families; het is ook van cruciaal belang voor onze economische belangen op lange termijn.

We zetten ons in voor het milieu en voldoen proactief aan de relevante wet- en regelgeving. We bevorderen de economische ontwikkeling en de verbetering van de levenskwaliteit van de gemeenschappen waarin we actief zijn en steunen acties daartoe.

Als Groep volgen wij de ETI Base Code, en met name de 4 pilaren: Labor Standards, Health & Safety, Environmental Assessment, en Business Ethics.

We veroordelen krachtig kinder- of dwangarbeid en passen proactief de VN-aanbevelingen in dit opzicht toe. We stimuleren relaties met leveranciers, zakenpartners en onderaannemers die dezelfde waarden hanteren.

## PERSOONLIJK GEDRAG

Onze individuele handelingen beïnvloeden de reputatie en de status van de Groep in de markten en gemeenschappen waarin deze actief is. Daarom moeten we:

- Handelen met een groot verantwoordelijkheidsgevoel, loyaliteit, waardigheid en respect voor onze collega's en zakenpartners, in overeenstemming met onze waarden.
- Onze taken en wettelijke of contractuele verbintenissen uitvoeren in overeenstemming met de beroepsnormen, de voorwaarden die erop van toepassing zijn en met de langetermijnbelangen van de Groep en de Groepsondernemingen.
- Ons niet inlaten met oneerlijke handelspraktijken: geen akkoorden of overeenkomsten onderhandelen, overeenkomen of uitvoeren met concurrenten die in het algemeen concurrentiebeperkend doeleinden hebben.

Het is medewerkers verboden om ongepaste geldelijke of andere voordelen aan te bieden, te beloven, te autoriseren, te maken of te ontvangen van klanten, leveranciers, overheidsfunctionarissen of andere zakelijke relaties of partners, hetzij rechtstreeks of via een derde partij. De medewerker dient in dit verband altijd de toepasselijke wet- en regelgeving na te leven.

Geschenken en vermaak mogen alleen worden aangeboden en ontvangen om zakelijk relaties te versterken als ze van bescheiden waarde zijn en in overeenstemming zijn met de lokale bedrijfspraktijken en wetten en het beleid van het betrokken bedrijf. In geval van twijfel dienen medewerkers de toestemming van het management te krijgen.

## BEDRIJFSVERTEGENWOORDIGING

De enige personen die wettelijk bevoegd zijn om een Groepsmaatschappij te vertegenwoordigen zijn de personen die deze bevoegdheid uitdrukkelijk hebben verkregen op grond van de toepasselijke wetgeving of op grond van relevante volmachten die in overeenstemming zijn met het beleid van de Groep.

Het is medewerkers niet toegestaan om informatie met betrekking tot de Groep en Groepsmaatschappijen aan de media bekend te maken zonder voorafgaande toestemming van de CEO.



## BELANGENCONFLICT

Het is van groot belang dat we altijd een beredeneerde, onafhankelijke en geïnformeerde mening vormen over de vele kwesties die we in het belang van de Groep en de Groepsmaatschappijen moeten overwegen en beslissen.

Daarom mogen wij ons niet inlaten, rechtstreeks of via verbonden partijen of derden waarmee wij samenwerken, met handelingen die mogelijk niet verenigbaar zijn met de belangen of het imago van de Groep of een Groepsmaatschappij.

Deze omvatten onder meer het verkrijgen van persoonlijke voordelen uit een zakelijke beslissing of handeling, ongeoorloofde begunstiging, het gebruik van vertrouwelijke informatie voor andere doeleinden dan het belang van de Groep en Groepsmaatschappijen of het bekendmaken van dergelijke informatie aan medewerkers, familie of vrienden.

Tegenstrijdige belangen moeten tijdig door medewerkers aan het management worden gemeld. Medewerkers moeten verklaring afleggen van alle transacties waarbij zij rechtstreeks of via bekenden, familie of juridische entiteiten betrokken zijn en waarin zij een belang hebben als deze transacties worden aangegaan met een Groepsmaatschappij als partner, klant, leverancier of gelijkwaardig. Dergelijke transactie moet worden bekendgemaakt en vereist de goedkeuring van de CEO of het Hoofd Compliance.

Wij mogen niet persoonlijk speculeren in verband met grondstoffen die door de Groep worden verhandeld (aandelen in privébedrijven, derivaten, cashcontracten) en mogen in geen geval transacties of handelsovereenkomsten aangaan op basis van informatie verkregen in verband met ons werk voor de Groep. Medewerkers verbinden zich ertoe al hun werktijden, professionele vaardigheden en zakelijke relaties uitsluitend aan de Groep bij te dragen in de gebieden waar zij actief zijn, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Medewerkers mogen niet concurreren met een Groepsmaatschappij of een functie bekleden als lid van de raad van bestuur of in enig comité in een onderneming of organisatie die concurrent is van de Groep of een Groepsmaatschappij.

De materiële en immateriële vaste activa (fysieke en financiële activa, technologie, informatie, onderzoek, strategieën, naam, imago, enz.) van de Groepsmaatschappijen mogen niet worden gebruikt voor persoonlijke of geassocieerde belangen van derden anders dan voor de noodzaak van de medewerker om zijn of haar taken voor de Groep of relevante Groepsmaatschappij uit te voeren.

Uitzonderingen op deze regel mogen enkel door de CEO of het Hoofd Compliance worden toegestaan.

## INFORMATIEBEVEILIGING

Informatie die een medewerker heeft bekomen in het kader van werk gerelateerde activiteiten is strikt vertrouwelijk en eigendom van de Groep, inclusief marktposities, financiële informatie, geplande strategieën en transacties, researchgegevens en bedrijfsinformatie.

De medewerkers dienen altijd de nodige stappen te nemen om vertrouwelijke informatie te beschermen, in het bijzonder op openbare plaatsen en door gebruik te maken van veiligheidscodes en -software die hen ter beschikking worden gesteld via de apparatuur en diensten geleverd door de Groepsondernemingen.

## WETTEN EN REGELGEVINGEN

Medewerkers moeten er altijd voor zorgen dat hun handelingen voldoen aan alle verplichte wetten en regelgevingen van de landen waarin de Groep actief is. Alle financiële gegevens moeten worden bijgehouden in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en geen enkele medewerker mag deelnemen aan de creatie van onwettelijke, ongepaste, onnauwkeurige of onbetrouwbare gegevens.

Wanneer een medewerker een kennisgeving of dreigende rechtszaak of procedure ontvangt van een derde partij of enige communicatie van wettelijke of regelgevende autoriteiten, moet hij de Juridische afdeling en zijn rechtstreekse manager hiervan op de hoogte brengen.

## RAPPORTEREN VAN NIET-CONFORM GEDRAG

Het melden van bezorgdheden over mogelijk gedrag dat onethisch, niet-conform of anderszids in strijd is met de gedragscode van de Groep, kan online via onze **Concern Reporting tool**.

Alle rapportage, inclusief anonieme meldingen, worden in aanmerking genomen voor behandeling en onderzoek. Dit wordt vertrouwelijk behandeld door de afdeling Compliance.

We beschermen onze medewerkers en verbieden absoluut elke vorm van vergelding tegen een persoon die een probleem meldt of helpt bij het melden ervan.

## VRAGEN OVER DE GEDRAGSCODE

Bij vragen kan je altijd terecht bij Filip Brion, de compliance manager op het telefoonnr.: 03 542 73 26 of via: [codeofconductquestions@ilomar.com](mailto:codeofconductquestions@ilomar.com)

Ondertekening voor ontvangst en akkoord:	
Naam:	
Datum:	
Handtekening:	