



GROUP CODE OF CONDUCT

MESSAGE FROM THE CEO

Ilomar holding is a collective that draws on years of experience and in-depth knowledge of goods receiving, storage and distribution of commodities.

As we have done in the past, as one team we will continue to prioritise the needs of our customers, shareholders, and stakeholders as our main objective.

The safety of our employees and environment is a cornerstone that we will continue to consider in all our activities. Under no circumstances will we accept or tolerate infringements of this.

By continuing to respect our values, our services will remain valuable in the future.

Passion: Only by constantly and passionately pursuing valuable solutions for our customers can we ensure that we remain their preferred partner.

Responsibility: We will never compromise on our safety, quality, and ethical values. In this regard, legal standards remain our minimum standards.

However, these standards will not stop us from continuing to find flexible solutions for and with our customers for their logistics challenges.

Integrity: At no time will we cast aside our own rules on quality and conduct. Our organisation will provide an adequate safety net for anyone with questions about compliance, safety, and code of conduct. Contact details for this are at all times available in this document.

Change is part of our existence and Ilomar will therefore continue to transform into an end-to-end distribution hub in the future. However, our core business remains storage, transformation, and transport of cargo, to and from ports in Europe.

We will continue to be a major logistics player in Europe thanks to our relentless customer-focused mentality, together with our shareholders.

Ilomar will continue to count on its employees and colleagues to achieve its goals together with all customers and suppliers.

As one team,

Toon Pauwels
Chief Executive Officer
Ilomar Holding

WORK ENVIRONMENT

The Group strives to build the most appropriate work environment so that employees may realize their full professional potential in the interest of their future career within the Group as well as in the best interest of the Group and Group Companies.

Discrimination including based on sex, race, origin, religion, age, disability, sexual orientation or beliefs, is in contradiction with our values, history, culture and economical interest, and will not be accepted. We aim at creating a safe and healthy work environment for our employees and for third parties invited to access our premises.

PERSONAL CONDUCT

Our individual actions affect the Group's reputation and standing in the markets and communities where it is active. Accordingly, we must:

- Act with a high sense of responsibility, loyalty, dignity and respect for our colleagues and business partners, in accordance with our values.
- Discharge our duties and legal or contractual obligations in compliance with professional standards, the terms and conditions governing them and the Group's and Group Companies' long-term interests.
- Not engage in unfair trade practices; no agreement or understanding having generally prohibited anti-competitive purposes or effects shall be discussed, reached or performed with competitors.

Employees are prohibited from offering, promising, authorizing, making or receiving from customers, suppliers, public officials or any other business relations or partners, either directly or through a third party, any inappropriate pecuniary or other benefit and in this respect must always comply with applicable laws and regulations.

Gifts and entertainment may be offered and received to strengthen business relationships only if they are of modest value and aligned with local business practice and laws and the policies applicable in the company concerned. In case of any doubt, employees should obtain management's approval.

CONFLICT OF INTEREST

It is critical that we always form a reasoned, independent and informed view on the many issues we need to consider and decide upon in the interest of the Group and the Group Companies. Accordingly, we must avoid engaging in actions, directly or through associated parties, or with third parties, which may not be compatible with the interests or image of the Group or any Group Company.

These include deriving personal benefits from a business decision or action, nepotism, using confidential information for purposes other than the interest of the Group and Group Companies or disclosing such information to associates, family or friends.



Conflicts of interest must be disclosed in due course by the employees to their management. Employees must declare any and all of the transactions in which they are involved directly or through associates, family or legal entities in which they have an interest in or are in the process of entering into with any Group Company whether as partners, clients, suppliers or otherwise.

Such transaction must be disclosed and may require the approval of the CEO or the Head of Compliance.

We must refrain from speculating personally in relation with commodities traded by the Group (equity shares in privately held companies, derivatives, cash contracts), and in any case must not engage into transactions or dealings on the basis of information obtained in connection with our work for the Group.

Employees commit to contribute all their working hours, professional skills and business relations exclusively to the Group in the areas where it is active, save where expressly agreed otherwise. Employees must not compete with any Group Company or hold any position as member of the board of directors or of any committee in any company or organization which is a competitor of the Group or a Group Company.

Group Companies' tangible and intangible assets (physical and financial assets, technology, information, research, strategies, name, image, etc.) must not be used for personal or associated third-party's benefit or outside the scope of the employee's needs for the purposes of carrying out her or his duties for the Group or relevant Group Company.

Exceptions to these rules can only be granted by the CEO or the Head of Compliance.

COMMUNITY AND ENVIRONMENT

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

We are committed to environmental responsibility and comply pro-actively with relevant legal and regulatory requirements.

We promote the economic development and improvement of the quality of life of the communities where we operate and support actions to this effect.

We strongly condemn child or forced labor and pro-actively apply the UN recommendations in this respect.

We promote relations with providers, business partners and sub-contractors operating under the same values.

INFORMATION SECURITY

Information obtained by an employee in relation to work-related activities is strictly confidential and proprietary to the Group, including market positions, financial information, projected strategies and transactions, research data and business intelligence.

Employees must always take all necessary steps to protect confidential information, in particular in all public places and in making use of the security codes and software made available to them through the devices and services provided by the Group Companies.

COMPANY REPRESENTATION

The only persons with the authority to legally represent any Group Company are those expressly granted such power by applicable law or by relevant powers of attorney complying with Group policies.

Employees are prohibited from disclosing any Group and Group Company related information to the media without the prior approval of the CEO.

LAW AND REGULATIONS

Employees should always see that their actions comply with all mandatory laws and regulations of the countries in which the Group operates. All financial records must be maintained in accordance with applicable Law and no employee shall participate in the creation of illegal, improper, inaccurate or unreliable records.

Whenever an employee receives a notice or threatened litigation or proceeding from a third party or any communication from legal or regulatory authorities, he must inform the Legal department and the direct manager.

CODE APPLICATION

This Code is applicable, subject to its lawfulness and enforceability under local laws.

QUESTIONS ON THE CODE OF CONDUCT

For any question, you can reach out to Filip Brion, Compliance Manager (+32 3 542 73 26) or:
codeofconductquestions@ilomar.com

REPORTING CONCERNs OVER NON-COMPLIANT CONDUCT

Reporting concerns over possible instances of non-compliant or unethical conduct should be done via our
[Concern Reporting tool](#)

All reported concerns, including anonymous reports, will be taken into consideration for treatment and investigation. They will be handled confidentially by the Compliance department.

We protect our employees and absolutely prohibit any type of retaliation against any person who reports a concern or helps to report a concern.



CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO

MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO

Ilomar Holding es un grupo empresarial respaldado por años de experiencia y un conocimiento exhaustivo de actividades como la recepción de mercancías, el almacenamiento y la distribución de materias primas. Igual que en el pasado, en el futuro, las necesidades de nuestros clientes, accionistas y partes interesadas constituirán la prioridad más grande de nuestra organización, que seguirá funcionando como 1 solo equipo.

La seguridad de nuestro personal y nuestro entorno es un factor fundamental que contemplamos en todas nuestras actividades. En ningún momento aceptaremos ni toleraremos infracciones al respecto.

Como seguimos respetando nuestros valores, nuestros servicios mantendrán su valor en el futuro.

Pasión: nuestra pasión nos mueve a la búsqueda constante de soluciones que aportan valor para nuestros clientes. Es la única manera de conservar su confianza como sus aliados preferidos.

Responsabilidad: nunca regateamos cuando se trata de nuestros valores en materia de seguridad, calidad y ética. En este campo, las normas legales siguen siendo el criterio mínimo.

Sin embargo, estas normas no constituyen un obstáculo que nos hace cesar en nuestro empeño de crearles a y junto con nuestros clientes soluciones flexibles para sus desafíos logísticos.

Integridad: en ningún momento haremos caso omiso de nuestras propias normas de calidad y actuación. Nuestra organización brindará una respuesta a cada persona o entidad que tiene dudas sobre cumplimiento normativo, seguridad y código ético. En este documento encontrará la información de contacto correspondiente.

Como el cambio forma parte de nuestra esencia, en el futuro, Ilomar continuará su transformación en un centro de distribución integral. Ahora bien, nuestras actividades principales seguirán siendo el almacenamiento, la transformación y el transporte de cargas, de y hacia los puertos de Europa.

Gracias a nuestro enfoque continuo en las necesidades de nuestros clientes mantendremos nuestra posición como actor logístico de primer nivel en Europa. También en el futuro Ilomar cuenta con toda su plantilla para alcanzar sus objetivos de la mano de todos los clientes y proveedores.

Como 1 solo equipo,
Toon Pauwels
Director Ejecutivo
Ilomar Holding

ENTORNO LABORAL

El Grupo se esfuerza por crear el entorno laboral más apropiado de manera que los empleados puedan desarrollar su pleno potencial profesional en beneficio tanto de su propia carrera profesional en el Grupo como del interés del Grupo y de las empresas del Grupo.

Toda forma de discriminación, incluyendo la discriminación basada en el género, raza, origen, religión, edad, discapacidad, orientación sexual o creencias es contraria a nuestros valores, historia, cultura e intereses económicos, y no será por lo tanto aceptada. Pretendemos crear un entorno laboral seguro y saludable tanto para nuestros empleados como para los terceros a los que se invite a acceder a nuestras instalaciones.

CONDUCTA PERSONAL

Nuestras acciones individuales afectan a la reputación y a la posición del Grupo en los mercados y a las comunidades en las que éste desarrolla su actividad. Así pues, debemos:

- Actuar con gran sentido de la responsabilidad, lealtad, dignidad y respeto por nuestros compañeros y socios comerciales, en consonancia con nuestros valores.
- Cumplir nuestras responsabilidades y nuestras obligaciones legales o contractuales de manera conforme con criterios profesionales, los términos y condiciones que los regulan y el interés a largo plazo del Grupo y de las Sociedades del Grupo.
- No efectuar prácticas comerciales desleales; no se discutirá, alcanzará o aplicará con nuestros competidores ningún acuerdo que tenga fines o efectos anticompetitivos prohibidos de manera general.

A los empleados les está prohibido ofrecer, prometer, realizar o recibir de clientes, proveedores, funcionarios públicos o cualesquiera otros socios o relaciones comerciales, bien fuera directamente o a través de un tercero, beneficios monetarios inapropiados u otros beneficios indebidos, debiendo a este respecto cumplir en todo momento las leyes y reglamentos aplicables.

Pueden ofrecerse y recibirse obsequios y atenciones destinados a reforzar las relaciones comerciales sólo si son de módico valor y están en consonancia con las prácticas comerciales locales y con las leyes y políticas aplicables en la empresa en cuestión. En caso de duda, los empleados deben obtener la aprobación de la dirección.

CONFLICTOS DE INTERESES

Es esencial que siempre nos formemos una opinión razonada, independiente e informada de las muchas cuestiones que tenemos que someter a consideración y decisión en aras del interés del Grupo y de las Sociedades del Grupo. Debemos por lo tanto evitar la realización de actuaciones, o la participación en las mismas, directamente o a través de partes asociadas, o con terceros, que pudieran no ser compatibles con los intereses o la imagen del Grupo o de las empresas del Grupo.

Dichas actuaciones incluyen la obtención de beneficios personales resultantes de una decisión o actuación comercial, el nepotismo, el uso de información confidencial para fines distintos del beneficio del Grupo y las

empresas del Grupo, o la revelación de dicha información a asociados, familiares o amigos.



Los empleados deberán notificar los conflictos de intereses a su dirección en su debido momento. Los empleados deben declarar todas las transacciones en las que intervengan directamente o a través de asociados, familiares o entidades jurídicas en las que tengan un interés o participación o que estén en proceso de iniciarse con cualquier empresa del Grupo, bien sea como socios, clientes, proveedores o en la calidad que fuere.

Dichas transacciones deberán notificarse y podrían requerir la aprobación del CEO o del Jefe de Compliance.

Debemos abstenernos de especular a título personal en relación con mercancías negociadas por el Grupo (acciones de empresas privadas, derivados, contratos o pagos en efectivo), y no debemos en ningún caso realizar o participar en transacciones basadas en información obtenida gracias a nuestro trabajo en el grupo.

Los empleados se comprometen a dedicar la totalidad de sus horas de trabajo, capacidades profesionales y relaciones comerciales exclusivamente al Grupo en las áreas en que las que éste opere, excepto en los casos acordados previamente. Los empleados no deben competir con las Sociedades del Grupo ni ocupar ningún cargo en el consejo de administración o en comités de empresas u organizaciones que sean competitadoras del Grupo o de una empresa del Grupo.

Los bienes tangibles e intangibles de las empresas del Grupo (activos físicos y financieros, tecnología, información, investigación, estrategias, nombre, imagen, etc.) no deben utilizarse para el beneficio personal o de terceros, o fuera del ámbito en el que el empleado los necesite para desempeñar sus obligaciones o tareas para el Grupo o empresa del Grupo relacionada.

Las excepciones a la regla anterior solo pueden ser concedidas por el CEO o el Jefe de Compliance.

LA COMUNIDAD Y EL MEDIO AMBIENTE

El crecimiento sostenible es una cuestión esencial para nosotros y para nuestras familias; también es un aspecto de vital importancia para nuestros intereses económicos a largo plazo.

Estamos comprometidos con la responsabilidad medioambiental y cumplimos de manera proactiva con los requisitos legales y reglamentarios pertinentes.

Promovemos el desarrollo económico y la mejora de la calidad de vida de las sociedades en las que desarrollamos nuestra actividad y apoyamos iniciativas destinadas a ese fin.

Condenamos categóricamente el trabajo infantil o forzoso y aplicamos de manera proactiva las recomendaciones de las Naciones Unidas en este sentido.

Promovemos las relaciones con proveedores, socios comerciales y subcontratistas que se ríjan por los mismos valores.

LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La información obtenida por un empleado en relación con actividades relacionadas con su trabajo es estrictamente confidencial y propiedad del Grupo, incluyendo posiciones de mercado, información financiera, estrategias y transacciones planeadas, datos de investigación e inteligencia comercial.

Los empleados siempre deben adoptar todas las medidas necesarias para proteger la información confidencial, en particular en todos los lugares públicos y al utilizar los códigos, contraseñas y programas de software que se les faciliten a través de los dispositivos y servicios proporcionados por las empresas del Grupo.

REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD

Las únicas personas con autorización de representar legalmente a cualquier empresa del Grupo son aquellas a las que se les haya otorgado expresamente dicha facultad en virtud de la legislación aplicable o mediante poderes notariales conforme con las políticas del Grupo.

A los empleados les está prohibido revelar información relacionada con el Grupo y empresas del Grupo a los medios de comunicación sin la aprobación previa del CEO.

LEY Y REGLAMENTOS

Los empleados siempre deben procurar que sus acciones cumplan todas las leyes y reglamentos vigentes en los países en los que el Grupo desarrolle su actividad. Todos los registros financieros deben mantenerse acordes con la ley aplicable y ningún empleado debe participar en la creación de registros ilegales, incorrectos o faltos de fiabilidad.

Siempre que un empleado reciba una notificación, se le comunique un procedimiento o posible litigio o reciba cualquier comunicación de las autoridades judiciales o reguladoras, deberá informar de ello al Departamento Legal y a su superior jerárquico.

APLICACIÓN DEL CÓDIGO

El presente Código es aplicable, a reserva de su legalidad y aplicabilidad en virtud de las leyes locales.

CUESTIONES SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Para cualquier cuestión sobre el Código, se puede dirigir a su superior jerárquico, al teléfono de Soporte de Compliance +32 3 542 73 26 o a la dirección de correo electrónico:

codeofconductquestions@ilomar.com

NOTIFICACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS DEL CÓDIGO

La notificación de posibles casos de incumplimiento del código o de conductas no éticas deben efectuarse a través de nuestra [Concern Reporting tool](#).

Todas las inquietudes reportadas, incluyendo los correos electrónicos anónimos, se tendrán en cuenta y serán tratados e investigados. Serán tratados de manera confidencial por el Departamento de Compliance. Protegemos a nuestros empleados y está absolutamente prohibido cualquier tipo de represalia contra la persona que reporte o nos ayude a reportar cualquier inquietud.



GEDRAGSCODE VOOR DE GROEP

MEDEDELING VAN DE CEO

Iломар holding is een collectief dat steunt op jarenlange ervaring en diepgaande kennis over ontvangst van goederen, stockage en distributie van commodities.

Net als in het verleden zullen we als 1 team de noden van onze klanten, aandeelhouders en stakeholders als grootste doelstelling vooropstellen.

De veiligheid van onze medewerkers en omgeving is een hoeksteen waar we in al onze activiteiten rekening mee blijven houden. Op geen enkel moment zullen wij inbreuken hierop accepteren of tolereren.

Door onze waarden te blijven respecteren zal ook in de toekomst onze dienstverlening waardevol blijven.

Passie: Enkel door constant en gepassioneerd te blijven zoeken naar waardevolle oplossingen voor onze klanten zorgen we ervoor hun gewilde partner te blijven.

Verantwoordelijkheid: We zullen nooit toegeven op onze veiligheids-, kwaliteits- en ethische waarden. Hierbij blijven wettelijke standaarden de minimum maatstaven.

Deze standaarden zullen ons evenwel niet weerhouden om voor en met onze klanten flexibele oplossingen te blijven vinden voor hun logistieke uitgadingen

Integriteit: Op geen enkel moment zullen we onze eigen kwaliteits- en gedragsregels aan de kant schuiven. Onze organisatie zal zorgen voor een adequaat vangnet voor eenieder die vragen heeft omtrent compliance, veiligheid en gedragscode. Contactgegevens hiervoor zijn steeds ter beschikking in dit document.

Verandering maakt deel uit van ons bestaan en zo zal Iломар in de toekomst verder transformeren naar een end-to-end distributie hub. Onze kernactiviteit blijft echter stockage, transformatie en transport van ladingen, van en naar de havens in Europa.

Dankzij onze niet aflatende klantgerichte mentaliteit zullen we samen met onze aandeelhouders een belangrijke logistieke speler in Europa blijven.

Iломар rekent ook in de toekomst op haar medewerkers en collega's om samen met alle klanten en leveranciers haar doelstellingen te bereiken. Als 1 team,

Toon Pauwels
Chief Executive Officer,

Iломар Holding

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.

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 concurrentiebeperkendoeleinden 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.

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.

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.

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.

INFORMATIEBEVEILIGING

Informatie die een medewerker heeft gekregen in het kader van werkgerelateerde 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 Groepsbedrijven.

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.

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.

TOEPASSING VAN DE GEDRAGSCODE

Deze gedragscode is van toepassing, onder voorbehoud van de rechtmateigheid en afdwingbaarheid ervan volgens lokale wetten.

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

RAPPORTEREN VAN NIET-CONFORM GEDRAG

Het melden van bezorgdheden over mogelijk gedrag dat onethisch, niet-conform of anderzijds 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.