



GROUP CODE OF CONDUCT

MESSAGE FROM THE CEO

The Ilomar Group of Companies is a world leader in warehousing and related supply chain services in the field of soft commodities, including but not limited to forwarding, processing, customs, declaration, distribution and a complete service package of integrated logistics services. The Group's diversification and expansion strategy has enabled it to post year on year profitable growth. The sustainability of this growth will depend on our capacity to maintain and share our values while deploying our strategy:

New employees have joined the Group during the last years, as a direct result of our strategic goal to pursue the growth of our business. They are increasingly exposed to diverse situations, legislations and cultural environments.

We have set ourselves ambitious goals to expand our role in the market place. These goals must be achieved by taking strength from our integrity, and never at the price of compromising it.

Our values and employees' behavior are a key part of what we bring to our commercial and financial partners when we monetize our expertise.

Our success depends on our ability to remain aligned with our historical ethical standards. To help disseminate them within the Group, they have been formalized in this Code of Conduct.

This code should be complied with by all employees and, when relevant, by third parties, without prejudice to applicable mandatory legal requirements which by definition must govern all our actions.

Matthias D'hondt
Chief Executive Officer

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 Internal Audit Committee in accordance with the Group's Related Party Transactions Policy.

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 of 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 Group Internal Audit Committee.

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 Chief Legal Officer and the direct manager.

CODE APPLICATION

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

Questions on the Code's application should be sent to compliance@starch.com, and will be re-forwarded to the most appropriate person within the Compliance and risk, Human Resources or Legal department, at Group level.

Reporting concerns over possible instances of non-compliant conduct should be done at:

compliance@starch.com

All e-mails, including anonymous e-mails, will be taken into consideration. They will be handled confidentially by the Human Resource department at Group Level.



GEDRAGSCODE VOOR DE GROEP

MEDEDELING VAN DE C

De Ilomar-Groep is wereldleider in de opslag en de eraan verbonden logistieke diensten op het vlak van soft commodities, met inbegrip van maar niet beperkt tot verzending, verwerking, douanering, aangifte, distributie en een volledig dienstenaanbod van geïntegreerde logistieke diensten. Dankzij de diversificatie en de expansiestrategie van de Groep kan hij jaar na jaar een rendabele groei optekenen. Dat we deze groei kunnen aanhouden, zal afhangen van in welke mate we in staat zijn onze waarden in stand te houden en te delen tijdens het verder uitbouwen van onze strategie:

De laatste jaren kwamen nieuwe werknemers de Groep vervoegen, als een rechtstreeks resultaat van onze strategische doelstelling om de groei van onze business verder te zetten. Ze worden steeds meer blootgesteld aan diverse situaties, wetten en culturele omgevingen.

We hebben onszelf ambitieuze doelstellingen gesteld om onze rol op de markt te vergroten. Deze doelstellingen moeten worden bereikt door onze kracht uit onze integriteit te halen, en nooit door hierop in te boeten.

Onze waarden en het gedrag van de werknemers zijn essentieel van wat we onze commerciële en financiële partners bieden wanneer we onze expertise te gelde maken.

Ons succes hangt af van ons vermogen onze historische ethische normen aan te blijven hangen. Om ze binnen de Groep te verspreiden werden ze vastgelegd in deze Gedragscode.

Alle werknemers en ook, wanneer relevant, derde partijen, moeten deze code naleven zonder afbreuk te doen aan de toepasselijke verplichte wettelijke vereisten die, per definitie, al onze handelingen moeten beheersen.

Matthias D'hondt
Chief Executive Officer

WERKOMGEVING

De Groep streeft ernaar de meest geschikte werkomgeving uit te bouwen zodat de werknemers hun beroepspotentieel ten volle in het belang van hun toekomstige carrière binnen de Groep, alsook in het belang van de Groep en de Groepsondernemingen kunnen verwezenlijken.

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 werknemers en derden die tot onze gebouwen worden uitgenodigd.

PERSOONLIJK GEDRAG

Onze individuele handelingen hebben gevolgen voor de reputatie van de Groep en voor de status in de markten en gemeenschappen waarin hij actief is. Derhalve moeten we:

- Handelen met een grote mate van verantwoordelijkheid, loyaliteit, waardigheid en respect voor onze collega's en zakenpartners, in overeenstemming met onze waarden.
- Onze taken en wettelijke en 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 onfaire handelspraktijken: er zal niet worden onderhandeld over akkoorden of overeenkomsten die in het algemeen verboden anti-concurrentiële doeleinden hebben en deze mogen ook niet onderhandeld, overeengekomen of uitgevoerd worden met de concurrenten.

Het is de werknemers verboden een ongepast geldelijk of ander voordeel, zowel rechtstreeks als via een derde partij, aan klanten, leveranciers, ambtenaren of enige andere relatie of partners aan te bieden, te beloven, te doen of van hen te ontvangen. Dit moet altijd gebeuren in naleving van de toepasselijke wetten en regelgevingen.

Geschenken en vermaak mogen worden geschonken en ontvangen om de zakenrelaties te versterken, maar enkel als ze een geringe waarde hebben en in de lijn van de plaatselijke handelspraktijken en wetten en het beleid van de betrokken onderneming liggen. In geval van twijfel dienen de werknemers de goedkeuring van het management te krijgen.

BELANGENCONFLICT

Het is erg belangrijk dat we ons altijd een redelijk, onafhankelijk en scherpzinnig beeld vormen van de vele problemen waarmee we rekening moeten houden en oplossen in het belang van de Groep en de Groepsondernemingen. Zodoende moeten we het nalaten ons te mengen in acties, rechtstreeks of via aanverwante partijen, of via derden, die niet verenigbaar zijn met de belangen of het imago van de Groep of een onderneming die deel uitmaakt van de Groep.

Deze omvatten persoonlijke voordelen die voortkomen uit een zakelijke beslissing of actie, vriendjespolitiek, het gebruik van vertrouwelijke informatie voor andere doeleinden dan het belang van de Groep en de Groepsondernemingen of het vrijgeven van dergelijke informatie aan zakenrelaties, familie of vrienden.



Belangenconflicten moeten ten gepaste tijde door de werknemers aan hun management worden meegedeeld. De werknemers moeten alle transacties waarbij ze rechtstreeks of via partners, familie- of wettelijke entiteiten waarin ze belang hebben betrokken zijn of hun toetreding tot een Groepsonderneming als partners, klanten, leveranciers of anderszins lopend is vermelden.

Dergelijke transactie moet worden bekendgemaakt en vereist de goedkeuring van de CEO of het Interne auditcomité conform het transactiebeleid van partijen die met de Groep verbonden zijn.

We moeten ons onthouden van het speculeren in producten die door de Groep worden verhandeld (aandelen in private ondernemingen, derivaten, cash contracten), en in geen geval transacties of relaties aangaan op basis van informatie die we bekomen hebben door ons werk voor de Groep.

De werknemers verbinden er zich toe al hun werkuren, beroepskennis en zakenrelaties exclusief voor de Groep aan te wenden op het vlak waarin hij actief is, behalve waar anders uitdrukkelijk overeengekomen. De werknemers mogen niet in concurrentie treden met een Groepsonderneming of een functie bekleden van directie- of comitédid in een andere onderneming of organisatie die een concurrent is van de Groep of een Groepsonderneming.

De materiële en immateriële activa van de Groepsondernemingen (fysische en financiële activa, technologie, informatica, research, strategieën, naam, imago, enz.) mogen niet worden gebruikt voor persoonlijk of geassocieerd derde partijvoordeel of die vallen buiten de vereisten die de werknemer nodig heeft om zijn of haar taken voor de Groep of de desbetreffende Groepsonderneming uit te voeren.

Uitzonderingen op deze regel mogen enkel door de CEO of het Interne Auditcomité van de Groep worden toegestaan.

MAATSCHAPPIJ EN MILIEU

Duurzame groei staat centraal voor ons en onze gezinnen; ze is ook doorslaggevend voor onze economische belangen op lange termijn.

We nemen onze verantwoordelijkheid tegenover het milieu en voldoen proactief aan de relevante wettelijke en regelgevende vereisten.

We behartigen de economische ontwikkeling en de verbetering van de levenskwaliteit van de gemeenschappen waarin we werken en steunen acties die hiertoe worden ondernomen.

We keuren ten stelligste kinder- of slavenarbeid af en passen proactief de VN-aanbevelingen in dit opzicht toe.

We stimuleren relaties met leveranciers, zakenpartners en onderaannemers die dezelfde waarden hanteren.

INFORMATIEVEILIGHEID

Informatie die een werknemer heeft bekomen in het kader van werkgerelateerde activiteiten is strikt vertrouwelijk en eigendom van de Groep, waaronder marktposities, financiële informatie, geplande strategieën en transacties, researchgegevens en bedrijfsinformatie.

De werknemers dienen altijd de nodige stappen te nemen om vertrouwelijke informatie te beschermen, in het bijzonder op alle publieke plaatsen en door gebruik te maken van veiligheidscodes en software die hen ter beschikking wordt gesteld via toestellen en diensten geleverd door de Groepsondernemingen.

ONDERNEMINGSVERTEGENWOORDIGING

De enige personen die de toestemming hebben om een Groepsonderneming wettelijk te vertegenwoordigen zijn zij die uitdrukkelijk deze macht gekregen hebben door de toepasselijke wet of door een volmacht die in de lijn van het Groepsbeleid ligt.

De werknemers mogen geen informatie met betrekking tot de Groep en de Groepsondernemingen aan de media bekendmaken zonder het voorafgaandelijk akkoord van de CEO.

WETTEN EN REGELGEVINGEN

De werknemers moeten er altijd voor zorgen dat hun handelingen conform alle verplichte wetten en regelgevingen van de landen waarin de Groep actief is zijn. Alle financiële gegevens moeten worden bijgehouden in overeenstemming met de toepasselijke wet en geen werknemer mag meewerken aan de creatie van onwettelijke, onjuiste, inaccurate of onbetrouwbare gegevens.

Telkens een werknemer een bericht of een dreigende rechtszaak of een proces van een derde of enige communicatie van wetgevende of regelgevende instanties ontvangt moet hij het Hoofd Juridische Zaken en zijn rechtstreekse manager hiervan op de hoogte brengen.

TOEPASSING VAN DE GEDRAGSCODE

Deze code is van toepassing, behoudens zijn rechtmatigheid en afdwingbaarheid in naleving van de plaatselijke wetten.

Vragen over de toepassing van de gedragscode moeten worden gestuurd naar _____ en zullen worden doorgestuurd naar de meest geschikte persoon binnen Compliance & Risk, Human Resources of de Juridische afdeling op Groepsniveau.

Het rapporteren van een niet-conform gedrag moet gebeuren aan: _____

Er zal rekening worden gehouden met alle e-mails, met inbegrip van anonieme e-mails. Ze zullen op Groepsniveau vertrouwelijk worden behandeld door de afdeling Human Resources.



CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO

MENSAJE DEL CEO

El Grupo de Sociedades Ilomar es líder mundial en el ámbito del almacenamiento y servicios de la cadena de suministros de materias primas agrícolas, incluyendo, entre otros, expedición, procesamiento, aduanas, declaración, distribución y un paquete completo de servicios de logística integrados. La estrategia de diversificación y expansión del Grupo ha permitido obtener año tras año un rentable crecimiento. La sostenibilidad de este crecimiento dependerá de nuestra capacidad de mantener y compartir nuestros valores en la puesta en práctica de nuestra estrategia:

Durante los últimos años se han incorporado al Grupo nuevos empleados como resultado directo de nuestro objetivo estratégico de conseguir el crecimiento de nuestro negocio. Nuestros empleados cada vez tienen una mayor exposición a situaciones, legislaciones y entornos culturales diversos.

Nos hemos fijado objetivos ambiciosos para ampliar nuestro papel en el mercado. Estos objetivos deben conseguirse trabajando desde la fuerza que nos da nuestra integridad, y nunca poniéndola en peligro.

Nuestros valores y el comportamiento de nuestros empleados son una parte fundamental de lo que presentamos a nuestros socios comerciales y financieros, ya que obtenemos ganancias gracias a nuestra amplia experiencia.

Nuestro éxito depende de nuestra capacidad para mantenernos en consonancia con nuestras normas éticas tradicionales. Para ayudarnos a divulgar dichas normas en la totalidad del Grupo, las hemos recopilado en este Código de Conducta.

El código debe ser cumplido por todos los empleados y, cuando proceda, por terceros, sin que ello interfiera en las leyes locales que deben siempre regir nuestras actuaciones.

Matthias D'hondt
Presidente y Consejero Delegado

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 las normas profesionales, los términos y condiciones que las 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 reglamentaciones aplicables.

Pueden ofrecerse y recibirse obsequios y atenciones destinados a reforzar las relaciones comerciales solo 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 Comité de Auditoría Interna de acuerdo con la Política de Transacciones entre las Partes Vinculadas.

Debemos abstenernos de especular a título personal en relación con mercancías negociadas por el Grupo (acciones de empresas privadas, derivados, contratos / 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 competidoras 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 Comité de Auditoría Interna del Grupo.

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 rijan 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, indebidos, 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 Director de Asuntos Jurídicos y a su superior jerárquico.

APLICACIÓN DEL CÓDIGO

Este código es aplicable, sujeta su aplicación a la legalidad y ejecución de las leyes locales.

Las preguntas sobre la aplicación del Código deben enviarse a compliance@grupobancomer.com, desde donde se remitirán a la persona más apropiada de los departamentos de Cumplimiento y Riesgo, Recursos Humanos o Asuntos Jurídicos, a nivel del Grupo.

La notificación de posibles casos de incumplimiento del código debe efectuarse enviando un correo electrónico a la siguiente dirección: compliance@grupobancomer.com

Todos los correos electrónicos, incluyendo los correos electrónicos anónimos, se tendrán en cuenta. Serán tratados de manera confidencial por el departamento de Recursos Humanos a nivel del Grupo.



BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA TẬP ĐOÀN

THÔNG điệp từ CEO

Tập đoàn Ilomar là một doanh nghiệp hàng đầu thế giới về lưu kho và các dịch vụ chuỗi cung ứng liên quan thuộc lĩnh vực hàng hóa mềm, bao gồm nhưng không giới hạn ở việc giao nhận, xử lý, thông quan, khai báo, phân phối và một gói dịch vụ hoàn chỉnh gồm các dịch vụ kho vận tổng hợp. Chiến lược đa dạng hóa và mở rộng của Tập đoàn đã giúp Tập đoàn ghi nhận được mức tăng trưởng sinh lợi so với cùng kỳ năm ngoái. Tính bền vững của mức tăng trưởng này phụ thuộc vào khả năng chúng ta duy trì và chia sẻ các giá trị của mình trong khi triển khai chiến lược:

- Nhiều nhân viên mới đã tham gia vào Tập đoàn trong những năm qua. Đây chính là kết quả trực tiếp của việc thực hiện mục tiêu chiến lược nhằm theo đuổi tăng trưởng trong hoạt động kinh doanh của chúng ta. Họ đang ngày càng phải tiếp xúc với nhiều tình huống, pháp luật và môi trường văn hóa khác nhau.
- Chúng ta đã tự đặt cho mình những mục tiêu đầy tham vọng nhằm mở rộng vai trò của mình trên thị trường. Chúng ta phải đạt được những mục tiêu này dựa vào sức mạnh từ tính liêm chính của chúng ta và không bao giờ thỏa hiệp.
- Các giá trị của chúng ta và hành vi của nhân viên là một phần chính trong những gì chúng ta mang đến cho các đối tác thương mại và tài chính khi chúng ta kiếm tiền từ chuyên môn của mình.

Thành công của chúng ta phụ thuộc vào khả năng duy trì sự phù hợp với các tiêu chuẩn đạo đức trước đây của chúng ta. Để giúp truyền bá các tiêu chuẩn này trong Tập đoàn, chúng ta đã hợp thức hóa chúng thành Bộ quy tắc Ứng xử này.

Tất cả nhân viên và, khi thích hợp, các bên thứ ba đều phải tuân thủ bộ quy tắc này mà không làm tổn hại đến các yêu cầu pháp lý bắt buộc áp dụng mà theo định nghĩa phải chi phối tất cả các hoạt động của chúng ta.

Matthias D'hondt
Tổng Giám đốc Điều hành

MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

Tập đoàn nỗ lực xây dựng môi trường làm việc phù hợp nhất để nhân viên có thể phát huy hết tiềm năng chuyên môn phục vụ cho sự nghiệp tương lai của họ tại Tập đoàn cũng như cho lợi ích tốt nhất của Tập đoàn và các Công ty thuộc Tập đoàn.

Phân biệt đối xử dựa trên giới tính, chủng tộc, nguồn gốc, tôn giáo, độ tuổi, tình trạng khuyết tật, khuynh hướng tình dục hoặc tín ngưỡng là trái với các giá trị, lịch sử, văn hóa cũng như lợi ích kinh tế của chúng ta và sẽ không được chấp nhận. Chúng ta hướng tới việc tạo ra một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho nhân viên của mình và cho các bên thứ ba được mời đến cơ sở của chúng ta.

ỨNG XỬ CỦA CÁ NHÂN

Hành động của mỗi cá nhân chúng ta sẽ ảnh hưởng đến danh tiếng và vị thế của Tập đoàn trên thị trường cũng như trong cộng đồng nơi Tập đoàn hoạt động. Theo đó, chúng ta phải:

- Hành động với sự đề cao tinh thần trách nhiệm, lòng trung thành, nhân phẩm và sự tôn trọng đối với đồng nghiệp cũng như đối tác kinh doanh của chúng ta, phù hợp với các giá trị của chúng ta.
- Hoàn thành các nhiệm vụ và nghĩa vụ pháp lý hoặc hợp đồng của chúng ta, phù hợp với các tiêu chuẩn chuyên môn, điều khoản và điều kiện chi phối chúng cũng như lợi ích lâu dài của Tập đoàn và các Công ty thuộc Tập đoàn.
- Không tham gia vào các hoạt động giao dịch gian lận; không được thao túng, đạt được hay thực hiện bất kỳ thỏa thuận hay thỏa thuận sơ bộ nào có mục đích hay tác động chống cạnh tranh mà thường bị cấm với các đối thủ cạnh tranh.

Nhân viên không được đề nghị, hứa hẹn, ủy quyền, đưa hay nhận từ khách hàng, nhà cung cấp, viên chức nhà nước hay bất kỳ mối quan hệ hay đối tác kinh doanh nào khác, dù trực tiếp hay thông qua bên thứ ba, bất kỳ khoản tiền không phù hợp hay lợi ích nào khác và theo đó phải luôn tuân thủ các luật và quy định áp dụng.

Chỉ có thể đề nghị và nhận quà tặng và chiêu đãi nhằm tăng cường các mối quan hệ kinh doanh nếu quà tặng và chiêu đãi đó có giá trị vừa phải, phù hợp với thông lệ kinh doanh và luật tại địa phương cũng như các chính sách áp dụng tại công ty có liên quan. Trong trường hợp có nghi ngờ, nhân viên cần xin phê duyệt từ ban quản lý.

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Điều quan trọng là chúng ta phải luôn hình thành được quan điểm hợp lý, độc lập và sáng suốt về nhiều vấn đề mà chúng ta cần xem xét và quyết định vì lợi ích của Tập đoàn và các Công ty thuộc Tập đoàn. Theo đó, chúng ta phải tránh tham gia vào các hành động, dù trực tiếp hay thông qua các bên liên quan hoặc với các bên thứ ba, mà không phù hợp với lợi ích hoặc hình ảnh của Tập đoàn hay bất kỳ Công ty nào thuộc Tập đoàn.

Các hành động này bao gồm thu lợi cá nhân từ một quyết định hay hành động kinh doanh, thiên vị người thân, sử dụng thông tin mật cho các mục đích không vì lợi ích của Tập đoàn và các Công ty thuộc Tập đoàn hoặc tiết lộ thông tin đó cho các cộng sự, gia đình hoặc bạn bè.



Nhân viên phải kịp thời thông báo về xung đột lợi ích với ban quản lý của họ. Nhân viên phải khai báo bất kỳ và tất cả những giao dịch mà họ tham gia trực tiếp hoặc thông qua cộng sự, gia đình hay pháp nhân mà họ có lợi ích trong đó hay đang trong quá trình thiết lập quan hệ với bất kỳ Công ty nào thuộc Tập đoàn cho dù với tư cách đối tác, khách hàng, nhà cung cấp hay tư cách nào khác.

Những giao dịch đó phải được thông báo và có thể cần phê duyệt của CEO hay Ủy ban Kiểm toán Nội bộ theo Chính sách Giao dịch với Bên Liên quan của Tập đoàn.

Chúng ta phải cố tránh đầu tư cá nhân vào các loại hàng hóa mà Tập đoàn kinh doanh (cổ phiếu thường ở các công ty tư nhân, vốn phái sinh, hợp đồng tiền mặt) và trong mọi trường hợp không được tham gia vào các giao dịch hoặc quan hệ nhằm mục đích thu thập thông tin liên quan đến công việc của chúng ta cho Tập đoàn.

Nhân viên cam kết đóng góp tất cả số giờ làm việc, kỹ năng chuyên môn và mối quan hệ kinh doanh cho riêng Tập đoàn ở các lĩnh vực mà Tập đoàn hoạt động kinh doanh, trừ trường hợp có sự nhất trí rõ ràng khác. Nhân viên không được cạnh tranh với bất kỳ Công ty nào thuộc Tập đoàn hay nắm giữ bất kỳ vị trí nào trong hội đồng quản trị hay là thành viên của bất kỳ ủy ban nào ở bất kỳ công ty hay tổ chức nào là đối thủ cạnh tranh của Tập đoàn hay một Công ty thuộc Tập đoàn.

Không được sử dụng tài sản hữu hình và vô hình của các Công ty thuộc Tập đoàn (tài sản vật chất và tài chính, công nghệ, thông tin, nghiên cứu, chiến lược, tên gọi, hình ảnh, v.v.) cho lợi ích cá nhân hay lợi ích của bên thứ ba có liên quan hoặc ngoài phạm vi nhu cầu của nhân viên cho mục đích tiến hành nhiệm vụ của nhân viên đó cho Tập đoàn hoặc Công ty liên quan thuộc Tập đoàn.

Chỉ có CEO hoặc Ủy ban Kiểm toán Nội bộ của Tập đoàn mới có quyền ban hành ngoại lệ cho các quy tắc này.

CỘNG ĐỒNG VÀ MÔI TRƯỜNG

Tăng trưởng bền vững là vấn đề trọng tâm đối với mỗi chúng ta và gia đình chúng ta; điều này cũng vô cùng quan trọng đối với lợi ích kinh tế lâu dài của chúng ta.

Chúng ta cam kết có trách nhiệm với môi trường và chủ động tuân thủ các yêu cầu pháp lý và theo quy định có liên quan.

Chúng ta xúc tiến phát triển kinh tế và cải thiện chất lượng cuộc sống của những cộng đồng nơi chúng ta hoạt động, đồng thời hỗ trợ những hành động vì mục đích này.

Chúng ta lên án mạnh mẽ lao động trẻ em hay lao động cưỡng bức và chủ động áp dụng các khuyến cáo của LHQ cho vấn đề này.

Chúng ta xúc tiến mối quan hệ với các nhà cung cấp, đối tác kinh doanh và nhà thầu phụ hoạt động theo các giá trị tương tự.

BẢO MẬT THÔNG TIN

Thông tin mà một nhân viên có được từ các hoạt động liên quan đến công việc là thông tin tuyệt mật và là tài sản độc quyền của Tập đoàn, bao gồm vị trí thị trường, thông tin tài chính, các chiến lược và giao dịch dự kiến, dữ liệu nghiên cứu và trí tuệ doanh nghiệp.

Nhân viên phải luôn thực hiện tất cả các bước cần thiết để bảo vệ thông tin mật, đặc biệt là tại tất cả những địa điểm công cộng và trong khi sử dụng các mã bảo mật và phần mềm được cung cấp cho họ thông qua các thiết bị và dịch vụ mà các Công ty thuộc Tập đoàn cung cấp.

ĐẠI DIỆN CHO CÔNG TY

Chỉ những cá nhân được cấp quyền một cách rõ ràng bởi luật áp dụng hoặc giấy ủy quyền thích hợp tuân theo các chính sách của Tập đoàn mới có thẩm quyền đại diện hợp pháp cho bất kỳ Công ty nào thuộc Tập đoàn.

Nhân viên không được tiết lộ bất kỳ thông tin nào liên quan đến Tập đoàn và Công ty thuộc Tập đoàn trước truyền thông khi chưa có phê duyệt trước của CEO.

LUẬT VÀ QUY ĐỊNH

Nhân viên phải luôn đảm bảo rằng hành động của họ tuân thủ tất cả các luật và quy định bắt buộc tại những quốc gia mà Tập đoàn hoạt động. Tất cả hồ sơ tài chính phải được lưu giữ theo Luật áp dụng và không nhân viên nào được phép tham gia vào hoạt động tạo hồ sơ phi pháp, sai lỗi, không chính xác hoặc không xác thực.

Bất cứ khi nào một nhân viên nhận được thông báo hoặc thủ tục tố tụng có thể xảy ra từ một bên thứ ba hay bất kỳ liên lạc nào từ các cơ quan pháp lý hay điều hành, nhân viên đó phải thông báo cho Giám đốc Pháp lý và người quản lý chuyên trách.

ÁP DỤNG BỘ QUY TẮC

Bộ quy tắc này sẽ áp dụng với tính hợp pháp và tính thi hành tuân theo luật địa phương.

CÂU HỎI VỀ BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ

Mọi câu hỏi về việc áp dụng Bộ quy tắc cần được gửi đến codeofconductquestions@lomar.com và sẽ được chuyển tiếp đến nhân viên phù hợp nhất của phòng Tuân thủ và Rủi ro, Nhân sự hoặc Pháp lý, ở cấp Tập đoàn.

BÁO CÁO MỐI LO NGẠI VỀ HÀNH VI KHÔNG TUÂN THỦ

Báo cáo mối lo ngại về những trường hợp có thể có hành vi không tuân thủ cần được thực hiện tại địa chỉ: codeofconductconcerns@lomar.com.

Tất cả email, bao gồm cả email nặc danh, đều sẽ được xem xét. Phòng Nhân sự ở cấp Tập đoàn sẽ xử lý bí mật các email này.