



CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO

APLICACIÓN

Este código de conducta se aplica a todos los empleados y contratistas que tengan una relación laboral con Ilomar Holding nv u otras entidades legales que formen parte del grupo Ilomar, sujeto a su legalidad y aplicabilidad de acuerdo con las leyes locales.

AMBIENTE DE TRABAJO

El grupo tiene como objetivo crear un entorno de trabajo en el que los empleados puedan utilizar plenamente su potencial profesional en beneficio de sus futuras carreras dentro del grupo y en beneficio del grupo y sus filiales.

La discriminación por motivos de género, raza, origen, religión, edad, discapacidad, orientación sexual o credo va en contra de nuestros valores, nuestra historia, nuestra cultura y nuestros intereses económicos y no se tolerará. Nuestro objetivo es crear un entorno de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados y aquellos terceros que accedan a nuestras instalaciones.

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

Estimado equipo:

La ética constituye la columna vertebral de nuestra identidad y nuestra misión como grupo, que nos sirve de brújula, guiándonos en cada desafío y oportunidad que se cruza en nuestro camino.

Nuestro código de conducta no es solo un documento, es una herramienta poderosa que nos dota de las habilidades para tomar decisiones difíciles. Al adherirnos a estos principios, no solo demostramos integridad, sino que también reforzamos la confianza que nuestros clientes, socios y compañeros tienen en nosotros. Cada uno de ustedes, independientemente de su rol o su posición, tiene una parte de esta responsabilidad.

Juntos formamos un equipo que no solo sigue las reglas, sino que está impulsado por una misión más profunda: aprender, crecer y alcanzar el éxito juntos. ¡Mantengámonos firmes en seguir este camino de integridad y confianza, ya que eso es lo que realmente nos hace fuertes!

Gracias por su dedicación, compromiso e integridad. Juntos podemos conseguir cualquier cosa.

Toon Pauwels
Director general
Ilomar Holding

SOCIEDAD Y MEDIOAMBIENTE

El crecimiento sostenible es un tema central para cada uno de nosotros y nuestras familias, y también es fundamental para nuestros intereses económicos a largo plazo.

Estamos comprometidos con el medioambiente y cumplimos de manera proactiva con las leyes y regulaciones pertinentes. Promovemos el desarrollo económico y la mejora de la calidad de vida en las comunidades en las que operamos y apoyamos las acciones encaminadas a ese fin.

Como grupo, nos adherimos al Código Básico de ETI, centrándonos especialmente en sus cuatro pilares: normas laborales, salud y seguridad, evaluación medioambiental y ética empresarial.

Condenamos firmemente el trabajo infantil o forzado y aplicamos de forma proactiva las recomendaciones de la ONU a este respecto. Fomentamos las relaciones con proveedores, socios comerciales y subcontratistas que defienden los mismos valores.

CONDUCTA PERSONAL

Nuestras acciones individuales influyen en la reputación y el estatus del grupo en los mercados y comunidades en los que opera. Por tanto, debemos:

- Actuar con un fuerte sentido de responsabilidad, lealtad, dignidad y respeto por nuestros compañeros y socios comerciales, de acuerdo con nuestros valores.
- Cumplir con nuestros deberes y obligaciones legales o contractuales de acuerdo con las normas profesionales, los términos aplicables a ellos y los intereses a largo plazo del grupo y sus filiales.
- Abstenernos de participar en prácticas comerciales desleales: no negociar, aceptar o celebrar acuerdos con competidores que generalmente tengan fines anticompetitivos.

Se prohíbe a los empleados que ofrezcan, prometan, autoricen, realicen o reciban beneficios financieros o de otro tipo inapropiados de clientes, proveedores, funcionarios públicos u otras relaciones comerciales o socios, ya sea directamente o a través de un tercero. En este sentido, los empleados deben cumplir siempre con las leyes y reglamentos aplicables.

Solo se pueden ofrecer y recibir obsequios y entretenimiento para reforzar las relaciones comerciales si son de valor modesto y de acuerdo con las prácticas comerciales locales, las leyes y las políticas de la empresa correspondiente. En caso de duda, los empleados deben solicitar permiso a la dirección.

REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Las únicas personas que están legalmente autorizadas para representar a una empresa del grupo son aquellas que han obtenido dicha autoridad explícitamente en virtud de las leyes aplicables, o mediante los poderes pertinentes de conformidad con la política del grupo.

Los empleados no pueden divulgar información sobre el grupo y sus filiales a los medios de comunicación sin la aprobación previa del director general.



MOLENBERG NATIE
operated by Ilomar

CONFLICTO DE INTERESES

Es de gran importancia que nos formemos siempre una opinión razonada, independiente e informada sobre las muchas cuestiones que debemos considerar y decidir en interés del grupo y sus filiales. Por lo tanto, no debemos involucrarnos, directamente o a través de partes afiliadas o terceros con los que colaboramos, en acciones que puedan no ser compatibles con los intereses o la imagen del grupo o de una empresa filial.

Aquí se incluyen, entre otros, la obtención de beneficios personales de una decisión o acción comercial, favoritismo no autorizado, uso de información confidencial para fines ajenos a los intereses del grupo y sus empresas filiales, o la divulgación de dicha información a empleados, familiares o amigos.

Los empleados deben informar de inmediato a la dirección sobre cualquier conflicto de intereses. Los empleados deben informar de todas las transacciones en las que estén directa o indirectamente involucrados a través de conocidos, familiares o personas jurídicas, y en las que tengan interés si estas transacciones involucran a una empresa filial como socio, cliente, proveedor o equivalente. Dichas transacciones deben ser informadas y requieren la aprobación del director general o el responsable de cumplimiento.

No podemos especular personalmente en relación con los productos negociados por el grupo (acciones de empresas privadas, derivados, contratos en efectivo) y no podemos, en ningún caso, realizar transacciones o celebrar acuerdos comerciales basados en la información obtenida en relación con nuestro trabajo para el grupo.

Los empleados se comprometen a aportar todas sus horas de trabajo, competencias profesionales y relaciones comerciales exclusivamente al grupo en las áreas en las que desarrollan su actividad, a menos que se acuerde expresamente lo contrario. Los empleados no pueden competir con una empresa filial ni ocupar un puesto como miembro de la junta directiva, ni tampoco en ningún comité en una empresa u organización que sea un competidor del grupo o de una empresa filial.

Los activos fijos tangibles e intangibles (activos físicos y financieros, tecnología, información, investigación, estrategias, nombre, imagen, etc.) de las empresas filiales no se podrán utilizar para intereses personales o asociados de terceros que no sean los necesarios para que el empleado desempeñe sus funciones para el grupo o la empresa filial correspondiente.

Solo el director general o el responsable de cumplimiento podrán autorizar excepciones a esta norma.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La información que obtienen los empleados en el curso de actividades relacionadas con el trabajo es estrictamente confidencial y propiedad del grupo, incluidas posiciones de mercado, información financiera, estrategias y transacciones planificadas, datos de investigación e información comercial.

Los empleados deben tomar siempre las medidas necesarias para proteger la información confidencial, especialmente en lugares públicos, y utilizar los códigos de seguridad y el software que se les proporcione a través de los equipos y servicios suministrados por las empresas del grupo.

LEYES Y REGLAMENTOS

Los empleados deben asegurarse siempre de que sus acciones cumplan con todas las leyes y reglamentos obligatorios de los países en los que opera el grupo.

Todos los datos financieros se deben mantener de acuerdo con la legislación aplicable, y ningún empleado puede participar en la creación de datos ilegales, inapropiados, inexactos o poco fiables.

Cuando un empleado reciba una notificación o una acción o un procedimiento legal inminente de un tercero o cualquier comunicación de las autoridades legales o reguladoras, deberá informar al departamento legal y a su superior directo.

DENUNCIA DE COMPORTAMIENTOS QUE NO CUMPLEN CON LAS NORMAS

La denuncia de posibles comportamientos poco éticos, que no siguen las normas o infringen de otro modo el código de conducta del grupo se puede realizar en línea a través de nuestra herramienta de notificación de inquietudes.

Todas las denuncias, incluidas las anónimas, se tendrán en cuenta para su trámite e investigación. El departamento de cumplimiento tratará estas denuncias de forma confidencial.

Protegemos a nuestros empleados y prohibimos absolutamente cualquier forma de represalia contra las personas que denuncien un problema o ayude a denunciarlo.

PREGUNTAS SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Si tiene alguna pregunta, puede ponerse en contacto con Filip Brion, el responsable de cumplimiento, en el número de teléfono 03 542 73 26 o a través de codeofconductquestions@ilomar.com

Firma de recepción y aceptación:	
Nombre:	
Fecha:	
Firma:	