



# Code de conduite

GROWTH ↗ SPACE FOR GROWTH ↗ SPACE FOR GROWTH ↗

MORE INFORMATION  
[montea.com](http://montea.com)



## TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION .....	3
2.	CHAMP D'APPLICATION .....	3
3.	NOTRE ADN ET NOS VALEURS .....	3
	Comportement responsable et éthique .....	4
	Agir en équipe .....	5
	Agir en collaboration avec nos parties prenantes et dans le respect de l'environnement .....	6
	Agir de manière équitable et conforme .....	8
4.	SIGNALER LES IRRÉGULARITÉS .....	11
5.	APPROBATION ET RÉVISION .....	11

## 1. INTRODUCTION

Le présent code de conduite contient les principales dispositions adoptées par Montea NV (**Montea** ou la **Société**) conformément à la recommandation 2.18 du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020. Le conseil d'administration de Montea a adopté un code de conduite pour la première fois le 22 juin 2021 et évalue régulièrement les principes énoncés dans ce code. La version actuelle du code de conduite a été adoptée le 19 mai 2026. Le conseil d'administration évalue chaque année le respect de ce code de conduite.

Le code de conduite de Montea offre un cadre définissant les attentes relatives au management de la Société ainsi qu'aux employés en matière de conduite responsable et éthique, mais il n'est pas exhaustif. Chaque collaborateur de Montea doit, à tout moment, s'efforcer de faire preuve de bon sens, de diligence et d'attention dans ses activités quotidiennes, en utilisant le code de conduite comme principe directeur. Le code de conduite ne confère aucun droit aux clients, fournisseurs, concurrents, actionnaires ou autres personnes ou entités.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent code s'applique à tous les administrateurs et à l'ensemble du personnel de Montea, quels que soient leur type de contrat ou leur lieu de travail.

Le respect du code de conduite est contrôlé par le compliance officer en collaboration avec le management exécutif.

Les violations du présent code de conduite ne sont pas tolérées et peuvent être considérées comme une rupture de contrat ou, pour les employés, entraîner des mesures disciplinaires internes pouvant aller jusqu'au licenciement, voire, conformément à la législation applicable, donner lieu à des poursuites pénales. Chaque cas est évalué objectivement en tenant pleinement compte des circonstances.

## 3. NOTRE ADN ET NOS VALEURS

Les principes énoncés dans ce code de conduite reflètent notre ADN et nos valeurs. Nos attitudes communes nous guident dans tous les aspects de notre travail. Ensemble, nous façonnons un avenir fondé sur la confiance, l'ambition et l'innovation.

**Focus, entrepreneuriat, expertise** et **esprit d'équipe** sont les valeurs fondamentales de Montea.

Ce code de conduite repose sur les piliers suivants, qui reflètent nos valeurs fondamentales :



## Comportement responsable et éthique

### Comportement éthique

Nous attendons de chaque membre de l'équipe Montea qu'il incarne nos valeurs et agisse de manière éthique. Gardez cet engagement à l'esprit dans toutes vos relations d'affaires, toutes vos transactions et tous vos actes professionnels – et veillez à ce que vos actions reflètent toujours nos valeurs. Respectez notre code et nos autres politiques internes, ainsi que les lois et réglementations des pays où nous travaillons, et protégez ce que nous avons construit.

### Droits de l'homme

Montea respecte les droits de l'homme et s'engage à les promouvoir conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux Directives des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme et aux relations de travail. Nous évitons toute complicité dans les actes illégaux commis par des tiers qui enfreignent les normes internationales de conduite. Nous encourageons la diversité et faisons preuve d'équité et de courtoisie dans nos interactions avec les personnes, tant au sein de Montea qu'à l'extérieur.

### Travail des enfants

Montea applique une politique de tolérance zéro en matière de travail des enfants et respecte tous les droits des enfants tels que définis par les Nations Unies. Montea n'emploiera pas d'enfants de moins de 18 ans, sauf dans le cadre d'un emploi saisonnier ou d'un stage. Montea conseille à ses fournisseurs et à ses clients de mettre en place des mécanismes appropriés de vérification de l'âge dans le cadre du processus de recrutement, qui ne doivent en aucun cas être irrespectueux ou humiliants pour les employés. De telles vérifications sont déjà en place chez Montea. L'objectif de ce principe est de protéger les enfants contre toute forme d'exploitation.

S'il est établi que des enfants travaillent directement ou indirectement pour un fournisseur ou un client de Montea, il convient que le fournisseur ou le client concerné recherche une solution satisfaisante pour mettre fin à ce travail des enfants et aide ces derniers à aller à l'école et à y rester jusqu'à leur majorité. Tout cela dans l'intérêt supérieur de l'enfant.

Dans le cas d'un emploi saisonnier ou d'un stage, Montea s'assure qu'a) le type de travail n'est pas susceptible de nuire à leur santé ou à leur développement, et b) leurs horaires de travail n'ont pas d'incidence négative sur leur assiduité scolaire, leur participation à un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente ou leur capacité à bénéficier de programmes de formation ou d'éducation. Montea met en place les mécanismes nécessaires pour prévenir, identifier et atténuer les préjudices subis par ces jeunes, en accordant une attention particulière à leur accès à des mécanismes de plainte efficaces et à des programmes de formation. Montea conseille à ses fournisseurs et à ses clients de faire passer cette valeur au premier plan.

### Travail forcé ou obligatoire

Montea ne tolère pas le travail forcé, y compris le travail en servitude, ni le travail obligatoire, c'est-à-dire le travail ou les services effectués sous la menace de sanctions ou sur une base non volontaire, ni aucune forme de dépôt de garantie, de rétention de documents d'identité, de traite des êtres humains ou de travail non volontaire qui viole les droits humains fondamentaux.

Les employés doivent être libres de quitter leur employeur moyennant un préavis raisonnable.

### Liberté d'association

Montea reconnaît et respecte le droit des employés à la liberté d'association, à former et à adhérer à des syndicats de leur choix de manière démocratique, ainsi qu'à négocier collectivement. Les représentants des employés ne feront l'objet d'aucune discrimination et auront accès au lieu de travail pour exercer leurs fonctions.

Lorsque le droit à la liberté d'association et/ou à la négociation collective est limité par la loi, Montea facilitera, dans la mesure de ses moyens, le développement de formes alternatives de représentation et de négociation indépendantes et libres des employés.

## Agir en équipe

### Égalité, diversité et respect mutuel

Montea aspire à une culture d'entreprise où l'égalité, la diversité et la non-discrimination fondées sur le genre, l'orientation sexuelle, la race, l'origine culturelle et sociale, le handicap, la religion, l'âge, la nationalité, l'éducation ou les opinions politiques sont des éléments clés.



La diversité concerne tous les aspects qui différencient les personnes les unes des autres. En d'autres termes, la diversité ne se limite pas au genre, mais s'étend à d'autres critères tels que les compétences, l'expérience et les connaissances. La diversité au sein du conseil d'administration et du personnel de Montea contribue à un processus décisionnel équilibré, dans lequel les décisions sont prises et les problèmes potentiels traités en les analysant sous différents angles.

La diversité est également très valorisée au niveau du conseil d'administration et des employés. Cela garantit notamment une bonne dynamique et une prise de décision équilibrée, et a déjà grandement contribué à la croissance de Montea.

Montea interdit toute forme de harcèlement et de discrimination et s'efforce de les prévenir par tous les moyens possibles. La discrimination ou le harcèlement fondés sur la race, le genre et/ou l'identité de genre, la couleur de peau, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, le sexe, l'origine nationale ou tout autre motif légalement interdit sont illégaux et contraires aux valeurs fondamentales de Montea. Montea ne tolérera aucune forme d'intimidation, de discrimination ou de harcèlement de la part des administrateurs, de superviseurs, d'employés, de sous-traitants, de fournisseurs ou de clients. Nous prendrons des mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement, l'intimidation et la discrimination, et, dès que nous aurons connaissance d'un tel comportement, nous y mettrons fin.

### Implication des employés

Montea accorde de l'importance aux idées et aux opinions de son personnel et s'engage donc à le consulter et à l'impliquer régulièrement dans les processus décisionnels par le biais de :

- Des réunions hebdomadaires avec le management
- Des déjeuners d'équipe et/ou des moments de partage mensuels
- Des mises à jour trimestrielles sur la stratégie et les projets
- Entretiens d'évaluation annuels
- Une enquête de satisfaction annuelle
- Au moins un teambuilding par an
- Formations continues

### Santé et bien-être des employés

Montea respecte toutes les réglementations légales en matière de santé et de bien-être des employés. Montea ne ménage aucun effort pour améliorer la santé physique et mentale de ses employés. Les employés ont également toujours accès à des fruits frais. Un vélo d'entreprise est à la disposition de l'ensemble du personnel.

Des sessions de teambuilding sont organisées à intervalles réguliers et nous prenons un repas ensemble au moins une fois par mois. Les collaborateurs sont également encouragés à participer à des événements sportifs (par exemple, l'Immorun).

Montea propose des horaires flexibles et recourt régulièrement au télétravail pour répondre aux souhaits de ses collaborateurs.

### Développement personnel

Montea ne serait jamais en mesure d'atteindre ses objectifs ambitieux sans les efforts quotidiens et les connaissances de son management et de ses employés. Renforcer et élargir en permanence les connaissances de ses employés constitue donc une priorité majeure pour Montea. Tous les employés ont donc accès à des formations.

Chaque responsable chez Montea consacre une heure par semaine à chacun de ses collaborateurs pour faire le point et évaluer le travail accompli. De plus, un entretien d'évaluation est organisé chaque année avec l'ensemble des collaborateurs.

Une enquête de satisfaction des employés est menée au moins tous les deux ans. Chaque responsable discute des résultats de cette enquête avec son équipe et définit les mesures nécessaires pour améliorer la satisfaction là où cela s'avère nécessaire.

Les responsables et les employés contribuent au succès de Montea grâce à leur expertise professionnelle, leur expérience, leurs compétences relationnelles et leur engagement. Le développement continu des employés est donc l'une de nos priorités absolues. Nous mettons en œuvre diverses mesures issues de notre politique des ressources humaines afin de permettre à nos employés de soutenir la stratégie de notre entreprise et de leur donner la possibilité de travailler avec succès pour notre entreprise dans un environnement en constante évolution.

### Normes et conditions de travail

Montea respecte strictement la législation du travail et les normes internationales en vigueur dans les pays où elle opère. Elle veillera toujours à offrir à ses employés un environnement de travail sûr et sain. Chaque employé peut à tout moment faire part de ses préoccupations concernant les conditions de travail sans craindre de représailles ou de harcèlement. Montea fournira toujours de l'eau potable, un bon éclairage, une température appropriée, une ventilation adéquate, des installations sanitaires propres et des équipements de protection individuelle, ainsi que des postes de travail bien équipés dans ses locaux. De plus, toutes les installations sont construites et entretenues conformément aux normes fixées par les lois et réglementations applicables.

### Rémunération des employés

Montea propose une rémunération attractive, comprenant un certain nombre d'avantages extra-légaux en plus du salaire mensuel. Le sexe de la personne percevant la rémunération n'est pas pris en compte lors de l'élaboration de la rémunération. Les éventuelles différences de rémunération entre les hommes et les femmes s'expliquent donc principalement par les postes occupés.

Montea propose également à ses employés un « long-term-incentive plan ». Montea décide chaque année si un tel plan sera mis en place, et le cas échéant, pour qui et à quelles conditions.

Montea consulte régulièrement des rapports et des études afin de s'assurer qu'elle est à jour des dernières évolutions et de la conformité au marché des packages de rémunération proposés. Ces packages sont également évalués chaque année par le comité de désignation et de nomination (qui, à son tour, conseille le conseil d'administration).

Pour plus d'informations sur la rémunération du management et de ses administrateurs, Montea renvoie à sa [politique de rémunération](#).

## Agir en collaboration avec nos parties prenantes et dans le respect de l'environnement

### Relations avec les parties prenantes

Les parties prenantes importantes ont des points de vue et des opinions importants. Montea s'engage donc à consulter régulièrement ses parties prenantes et à les impliquer dans les processus décisionnels. Vous trouverez ci-dessous un bref aperçu de la manière dont cela se fait.



Partie prenante	Fréquence des interactions
Clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir un partenariat à long terme</li> <li>Disponibilité et interaction permanentes (plateforme, e-mail, téléphone, réunions, etc.)</li> <li>Chaque site dispose de son propre facility manager de Montea</li> <li>Plateforme en ligne « My Montea » : accessible à tous les clients</li> </ul>
Actionnaires et investisseurs financiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication et reporting transparents et continus</li> <li>Rapport annuel et rapport financier semestriel</li> <li>Rapport annuel de développement durable – rapport annuel</li> <li>Communiqués de presse</li> <li>Roadshows internationaux trimestriels et participation à des salons professionnels</li> </ul>
Nos propres collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunions hebdomadaires du management</li> <li>Déjeuner d'équipe et/ou moments de team mensuels</li> <li>Mises à jour trimestrielles sur la stratégie et les projets</li> <li>Entretiens d'évaluation annuels</li> <li>Enquête de satisfaction annuelle</li> <li>Au moins un teambuilding d'équipe par an</li> <li>Accès à des formations</li> </ul>
Entreprises de construction et fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relations à long terme avec les fournisseurs</li> <li>Évaluation régulière de la collaboration</li> <li>Les fournisseurs sont également invités aux événements organisés par Montea</li> </ul>
Collectivités et autorités locales et régionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication transparente et continue par le biais de consultations sur les projets</li> <li>Consultation et coopération sur les projets à venir</li> <li>Réunions préparatoires</li> <li>Alignement de la vision et de la mission du projet</li> <li>Soutien aux organisations locales</li> <li>Respect constant des réglementations applicables</li> <li>Participation aux consultations sectorielles et mise à disposition des connaissances, de la vision et de la mission</li> <li>Participation au débat social sur les secteurs dans lesquels Montea est active</li> <li>Contribution à l'élaboration de nouvelles réglementations</li> </ul>

### La durabilité est inscrite dans notre ADN

Le développement durable a toujours fait partie de l'ADN de Montea. Nos résultats ces dernières années sont la preuve la plus évidente de notre engagement en faveur d'une croissance durable de la valeur plutôt que d'un profit à court terme. Notre objectif principal est de continuer à mettre à profit notre expertise en immobilier logistique afin de réaliser des investissements durables à long terme qui créent de la valeur ajoutée pour nos clients, nos actionnaires, nos employés et les autres parties prenantes.

Montea reconnaît que la conception, la construction et l'exploitation de ses biens immobiliers peuvent avoir des impacts environnementaux significatifs. À ce titre, nous sommes à l'avant-garde de la promotion de la durabilité au sein du secteur logistique. Nous investissons dans la réhabilitation de sites industriels pollués et leur transformation en pôles logistiques à énergie positive et pérennes. Dans tous nos développements, nous accordons la priorité à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, à l'amélioration de l'efficacité énergétique et à l'optimisation de l'utilisation de l'espace. Notre objectif n'est pas le profit à court terme, mais la création de valeur à long terme qui génère des impacts positifs pour les générations actuelles et futures.

Nous nous engageons à construire des bâtiments multifonctionnels, multimodaux et économes en énergie qui tiennent compte de l'ensemble du cycle de vie et de la circularité des matériaux, en mettant l'accent sur la prévention des déchets de construction et le bien-être des employés de nos clients. Notre objectif est de protéger et de préserver l'environnement en minimisant l'utilisation des ressources, réduisant ainsi les impacts

environnementaux tant lors du développement que de l'exploitation de nos biens immobiliers. Nous nous efforçons de créer des entrepôts bien situés, bien aménagés, à faible empreinte carbone et polyvalents.

Pour plus d'informations, veuillez vous reporter à notre [Politique Environnementale](#).

### Satisfaction des locataires

Montea s'engage à consulter régulièrement ses locataires et à les impliquer dans les processus décisionnels. Dans ce contexte, Montea mène chaque année une enquête de satisfaction des locataires afin de recueillir directement leurs commentaires, qu'elle utilise pour améliorer encore son offre.

Montea souhaite établir un partenariat à long terme avec eux et se tient donc toujours à leur disposition via la plateforme en ligne « My Montea » ou par e-mail, téléphone ou tout autre moyen. Chaque site dispose de son propre facility manager de Montea, qui est l'interlocuteur direct du locataire concerné afin de garantir une relation aussi étroite que possible.

### Engagement communautaire et initiatives à vocation sociale

Montea a toujours encouragé son personnel à s'impliquer activement dans des initiatives à vocation sociale en dehors de son travail. Montea estime que la participation à de telles initiatives renforce l'esprit d'équipe de son personnel et favorise le bien-être mental. Ces initiatives sont donc souvent soutenues par l'organisation.

Montea s'engage à apporter à l'avenir un soutien accru aux organisations et/ou initiatives qui s'engagent en faveur du développement social ou de la sensibilisation et auxquelles elle adhère, et ce de diverses manières.

Outre son soutien au développement social en général, Montea est fermement convaincue que son personnel, avec ses familles, constitue la pierre angulaire de son activité. C'est pourquoi Montea organise régulièrement des événements axés sur la famille. De plus, Montea attache une grande importance à continuer de stimuler la solidarité entre collègues. À cette fin, des teambuildings sont organisés à intervalles réguliers. Une bonne culture d'entreprise, dans laquelle les collaborateurs se sentent soutenus et peuvent s'épanouir tant sur le plan physique que mental, garantit également des résultats positifs pour l'entreprise.

Montea souhaite partager son expertise étendue avec le plus grand nombre de partenaires possible et organise donc régulièrement des séminaires intéressants et des journées d'inspiration, parfois en collaboration avec des partenaires. De plus, Montea intervient régulièrement en tant que conférencier lors de séminaires organisés spécifiquement pour le secteur immobilier.

Plusieurs membres du personnel de Montea mettent également leurs connaissances et leur expérience à disposition dans le cadre de formations universitaires, de formations professionnelles et de séminaires sectoriels. De plus, Montea invite régulièrement ses propres intervenants pour inspirer son personnel.

Pour plus d'informations sur la manière dont Montea assume sa responsabilité sociétale, veuillez vous reporter à notre [Politique d'engagement communautaire](#).

### Fournisseurs

Chez Montea, nous estimons qu'une éthique irréprochable et un engagement fort en faveur de la responsabilité sociale des entreprises et des pratiques commerciales durables sont essentiels pour mener à bien nos activités en tant qu'investisseur à long terme coté en bourse dans l'immobilier logistique.

Les fournisseurs ont un rôle clé à jouer pour permettre à Montea de réaliser ces ambitions avec succès. C'est pourquoi Montea a adopté un [Code de conduite des fournisseurs](#) qui définit un cadre précisant les attentes de Montea envers ses fournisseurs en matière de conduite responsable et éthique. Le Code de conduite des fournisseurs repose sur les mêmes principes que le présent Code de conduite.

## Agir de manière équitable et conforme

### Conflit d'intérêts

Il incombe à chaque administrateur et membre du personnel de Montea, quel que soit son type de contrat ou son lieu de travail, de représenter au mieux les intérêts de Montea. À cette fin, ils doivent veiller à ce que leurs

actions et décisions n'entrent pas en conflit avec les intérêts de Montea. Il est donc interdit de faire des affaires avec Montea de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement (par exemple par l'intermédiaire de la famille ou de sociétés associées). Toutefois, s'il est judicieux pour Montea de faire des affaires avec un membre du personnel (ou sa famille ou des sociétés associées), cela doit être clairement communiqué au management, et aucune décision ne peut être prise sans au moins l'accord du management.

### Confidentialité

Chaque administrateur et membre du personnel de Montea, quel que soit son type de contrat ou son lieu de travail, s'engage à respecter scrupuleusement l'obligation de confidentialité, tant pendant la durée du contrat qu'après sa résiliation, pour quelque raison que ce soit. Il est donc expressément interdit de divulguer, directement ou indirectement, à quiconque les stratégies commerciales, les données financières, les bases de données, les prévisions, les opportunités, les projets, etc. de Montea, ou de les utiliser à des fins personnelles. Cette liste est donnée à titre d'exemple et n'est pas exhaustive.

### Corruption et pots-de-vin

Nous nous engageons à agir de manière équitable, professionnelle et intègre dans toutes nos transactions et relations commerciales, à tout moment. Montea interdit toute forme de corruption, de fraude ou de malversation.

Il est expressément interdit aux administrateurs et aux membres du personnel de se faire promettre ou de recevoir, directement ou indirectement, toute rémunération, tout cadeau (à moins qu'il ne s'agisse d'une valeur mineure), toute somme d'argent (quel qu'en soit le montant) ou toute forme de titre, quelle que soit son importance et/ou sa valeur, ou d'offrir ces éléments à des clients, fournisseurs ou tout autre tiers, quelle qu'en soit l'intention. Toute forme de corruption active ou passive ou de concurrence déloyale est expressément interdite.

Les administrateurs et les membres du personnel s'abstiennent en général d'offrir, de solliciter ou d'accepter tout avantage qui ne s'inscrit pas dans le cadre des pratiques habituelles de cadeaux de fin d'année de faible valeur ou de participation à des événements sociaux et/ou artistiques, de la part de relations d'affaires actuelles et/ou potentielles (clients, fournisseurs, sous-traitants, entreprises de construction, etc.).

Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez vous reporter à notre [Politique anti-corruption](#).

### Concurrence

Nous mettons tout en œuvre pour mettre en œuvre notre stratégie. Mais nous respectons toujours le droit de la concurrence, qui interdit les accords susceptibles d'entraver la libre concurrence, ainsi que l'abus de position dominante.

Partout où Montea exerce ses activités, celles-ci sont toujours menées conformément à ses valeurs d'entreprise et dans le respect du droit de la concurrence par l'ensemble des employés, des membres du management exécutif et des membres du conseil d'administration. Non seulement Montea agit de manière loyale lorsqu'elle conclut des accords avec ses clients et ses fournisseurs, mais elle fait également preuve de loyauté envers ses concurrents.

### Vol et fraude

Montea attend de son personnel qu'il agisse avec honnêteté et intégrité, qu'il utilise les ressources de l'entreprise uniquement à des fins professionnelles valables et autorisées, qu'il veille à ce que les ressources de Montea soient allouées de manière correcte et responsable, et qu'il utilise les biens matériels et la propriété intellectuelle de Montea conformément à leur destination. Tout soupçon de vol, d'activité frauduleuse, d'évasion fiscale ou de tout autre comportement répréhensible doit être immédiatement signalé au supérieur hiérarchique direct ou au responsable de la conformité.

Les administrateurs et les membres du personnel s'engagent à ne s'approprier aucun objet (quelle que soit sa nature et/ou sa valeur) appartenant à Montea à des fins personnelles. Cet engagement couvre également l'utilisation illicite de l'infrastructure de communication et informatique de Montea à des fins personnelles.

La fraude est une activité malhonnête ou une tromperie entraînant une perte financière réelle ou potentielle pour une personne ou une entité. Les exemples de fraude comprennent, sans s'y limiter :

- la fraude comptable (par exemple, la manipulation, la falsification ou l'altération d'informations financières)
- le vol ou l'utilisation non autorisée d'installations, d'équipements ou de stocks
- prétendre posséder des qualifications que vous n'avez pas
- prétendre avoir effectué des heures de travail que vous n'avez pas effectuées
- la falsification ou la manipulation d'informations
- présenter de fausses demandes de remboursement de frais ou de congés
- des tiers qui abusent de la confiance d'autrui pour obtenir ou modifier des informations (ingénierie sociale).

### Contributions politiques

Montea ne versera aucune contribution financière ou non financière provenant de ses actifs commerciaux pour soutenir des partis politiques, des mouvements, des comités, des organisations politiques et des syndicats, ou leurs représentants et candidats. Elle ne fera pas partie d'un parti politique ni ne participera à des activités politiques partisans.

Montea peut être membre de diverses associations sectorielles et organisations similaires susceptibles de verser des contributions politiques de temps à autre. Toutes les contributions versées par une telle association sectorielle ou organisation similaire ne seront pas attribuées à Montea, à condition qu'elles ne soient pas contrôlées par Montea et qu'elles soient généralement effectuées au profit du secteur dans lequel elle opère.

En outre, Montea est autorisée, dans le cadre de ses activités, à engager des discussions avec des gouvernements, des partis politiques, des mouvements, etc., et assume la responsabilité d'exprimer son opinion auprès de ces organisations et instances si elle le juge nécessaire dans l'intérêt général et/ou si cela peut avoir un impact sur ses activités, son personnel, ses clients ou ses actionnaires. Seuls les membres du personnel spécifiquement désignés à cet effet mèneront ces activités.

Montea respecte la liberté de ses administrateurs et de son personnel de prendre des décisions politiques à titre personnel. Les administrateurs et le personnel peuvent participer à des activités politiques en tant que particuliers, et non en tant que représentants de Montea. En aucun cas, quiconque ne sera rémunéré ou indemnisé pour des contributions ou des dépenses politiques personnelles, ni autorisé à utiliser les ressources de l'entreprise pour promouvoir ses opinions, objectifs ou candidats politiques personnels. Les ressources de l'entreprise comprennent les contributions financières et non financières, telles que l'utilisation du temps de travail et des téléphones ou le prêt de biens appartenant à Montea pour une activité politique. Les contributions et dépenses personnelles ne sont pas couvertes par la présente politique. Il est toutefois conseillé aux administrateurs et au management exécutif de Montea de s'abstenir de verser des contributions politiques susceptibles de créer une confusion entre les actions des administrateurs ou des dirigeants à titre personnel et celles menées en leur qualité officielle de dirigeants de Montea.

### Conformité

Tous les administrateurs et membres du personnel de Montea doivent se conformer à l'ensemble des lois et réglementations applicables lorsqu'ils exercent des activités pour le compte de Montea, y compris, mais sans s'y limiter, les réglementations relatives à l'interdiction et à la prévention des abus de marché et la législation spéciale relative aux sociétés immobilières réglementées. Il incombe à chaque administrateur, dirigeant et employé de se familiariser suffisamment avec les lois et réglementations applicables à son poste.

### Communication interne et externe

Toute personne travaillant chez Montea est un représentant de Montea. La publication ou la réponse à des messages en ligne peut facilement affecter l'image et la réputation de Montea. Les administrateurs et le personnel de Montea doivent utiliser les réseaux sociaux de manière responsable. Seuls les membres du personnel désignés sont autorisés à communiquer sur les réseaux sociaux au nom de Montea.

Toutes les questions émanant de tiers doivent être transmises au responsable de la communication compétent.

### Biens de l'entreprise

Toute personne travaillant chez Montea s'engage à ne pas s'approprier des objets appartenant à Montea à des fins personnelles. Cette obligation s'applique également à l'utilisation illicite de l'infrastructure de communication et informatique de Montea à des fins personnelles.

## Confidentialité

Montea accorde une grande importance au respect de la vie privée.

Dans le cadre de ses activités, Montea traite régulièrement les données à caractère personnel de son personnel, de ses sous-traitants, de ses prestataires de services ou de ses clients (potentiels). Ce traitement est effectué à des fins liées à la collaboration avec les personnes concernées. Montea fait preuve de transparence quant à la manière dont les données à caractère personnel sont traitées et se conforme aux modalités communiquées lors de la collecte des données.

La protection de la confidentialité de ces données est essentielle pour Montea et nous ne collectons et n'utilisons les données que dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de nos activités et conformément à la législation applicable en matière de protection de la vie privée (en particulier, le RGPD).

Toute personne a le droit d'accéder à ses données à caractère personnel et de les rectifier à tout moment et peut contacter le DPO ([privacy@montea.com](mailto:privacy@montea.com)) à cette fin. Pour plus d'informations sur notre politique de confidentialité, consultez la page suivante : [Montea | Privacy Policy](#).

## 4. SIGNALEMENT DES IRRÉGULARITÉS

Si un collaborateur de Montea constate une violation du présent Code de conduite, il peut la signaler à son supérieur hiérarchique direct, au directeur des ressources humaines (CHRO) ou au responsable de la conformité.

Toutefois, si vous ne vous sentez pas à l'aise pour signaler ou discuter d'irrégularités avec ces personnes, nous vous encourageons à signaler votre grief conformément à notre [Politique de dénonciation](#).

## 5. D'APPROBATION ET DE RÉVISION

La présente politique sera révisée chaque année ou en fonction des mises à jour réglementaires ou des changements opérationnels. Elle peut être modifiée à tout moment, avec l'accord du conseil d'administration. En cas de divergence entre les versions, la version néerlandaise prévaudra.

Le Secretary General peut apporter des modifications formelles non substantielles (y compris des corrections, des reformulations ou des mises à jour terminologiques, sans modifier le contenu ou l'effet des règles) à la présente politique après avoir obtenu l'approbation du management exécutif, mais sans l'intervention du conseil d'administration. Le General Counsel est chargé de maintenir la dernière version de la présente politique sur le site web de la Société, en indiquant la date de sa dernière mise à jour.

\* \* \*

Version du 19 mai 2026