



# Gedragcode

GROWTH ↗ SPACE FOR GROWTH ↗ SPACE FOR GROWTH ↗

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



## INHOUDSTAFEL

1.	INLEIDING.....	3
2.	TOEPASSINGSGEBIED.....	3
3.	ONS DNA EN WAARDEN.....	3
	Verantwoordelijkheid & ethisch gedrag.....	4
	Werk samen als een team.....	5
	Samenwerken met onze stakeholders en het milieu.....	6
	Speel fair & compliant.....	9
4.	MELDING VAN ONREGELMATIGHEDEN .....	11
5.	GOEDKEURING EN HERZIENING.....	11

## 1. INLEIDING

Deze gedragscode bevat de belangrijkste bepalingen die Montea NV (**Montea** of de **Vennootschap**) heeft aangenomen overeenkomstig aanbeveling 2.18 van de Belgische Corporate Governance Code 2020. De raad van bestuur van Montea, heeft deze gedragscode aangenomen voor het eerst aangenomen op 22 juni 2021 en evalueert regelmatig de daarin vastgelegde principes. De huidige versie van de gedragscode is aangenomen op 19 mei 2026. De raad van bestuur evalueert jaarlijks de naleving van deze gedragscode.

De gedragscode van Montea biedt een kader van de verwachtingen ten aanzien van het leiderschap van de Vennootschap alsook ten aanzien van de werknemers wat betreft verantwoordelijk en ethisch gedrag, maar is niet limitatief. Iedereen van Montea moet er altijd naar streven zijn/haar gezond verstand, zorg en aandacht te gebruiken bij zijn/haar dagelijkse werkzaamheden waarbij de gedragscode als richtsnoer wordt gehanteerd. De gedragscode schept geen rechten voor klanten, leveranciers, concurrenten, aandeelhouders of andere personen of entiteiten.

## 2. TOEPASSINGSGBIED

Deze code is van toepassing op elke bestuurder en elke medewerker van Montea, los van het type contract of van de werklocatie.

De naleving van de gedragscode wordt gecontroleerd door de compliance officer, in samenwerking met het management.

Overtredingen van deze gedragscode worden niet getolereerd en kunnen worden beschouwd als een contractuele tekortkoming of – voor werknemers – leiden tot interne disciplinaire maatregelen met inbegrip van ontslag, en kunnen tevens zelfs resulteren, in overeenstemming met relevante wetgeving, in een strafrechtelijke vervolging. Elk geval wordt objectief beoordeeld met volledige erkenning van de omstandigheden

## 3. ONS DNA EN WAARDEN

De principes die in deze gedragscode zijn vastgelegd, weerspiegelen ons DNA en onze waarden. Onze gezamenlijke houding vormt de leidraad voor elk aspect van ons werk. Samen geven we vorm aan een toekomst die is gebaseerd op vertrouwen, ambitie en innovatie.

**Focus, entrepreneurship, expertise** en **teamspirit** zijn de kernwaarden van Montea.

Deze gedragscode is gebaseerd op de volgende pijlers die onze kernwaarden weerspiegelen:



## Verantwoordelijkheid & ethisch gedrag

### Ethisch gedrag

We verwachten van elk lid van het Montea-team dat hij of zij onze waarden uitdraagt en zich ethisch gedraagt. Houd deze toewijding in gedachten bij elke zakelijke relatie, elke transactie en elke professionele handeling – en zorg ervoor dat je handelingen altijd onze waarden weerspiegelen. Houd je aan onze gedragscode en andere interne beleidsregels, evenals aan de wet- en regelgeving van de landen waar we actief zijn, en bescherm wat we hebben opgebouwd

### Mensenrechten

Montea respecteert de mensenrechten en zet zich in voor de bevordering ervan, in overeenstemming met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de richtlijnen voor mensenrechten en arbeidsrelaties van de Verenigde Naties. We vermijden medeplichtigheid aan onwettige handelingen van anderen die in strijd zijn met internationale gedragsnormen. We bevorderen diversiteit en tonen rechtvaardigheid en beleefdheid in onze interacties met mensen zowel binnen als buiten Montea.

### Kinderarbeid

Montea hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van kinderarbeid en respecteert alle kinderrechten zoals uiteengezet door de Verenigde Naties. Montea zal, buiten in het kader van een vakantiejob of een stage, geen kinderen in dienst nemen onder de leeftijd van 18 jaar. Montea raadt haar leveranciers en klanten aan om degelijke mechanismen voor leeftijdsverificatie in te voeren als onderdeel van het aanwervingsproces, die op geen enkele wijze respectloos of vernederend mogen zijn voor de werknemers. Dergelijke verificaties zijn bij Montea reeds van toepassing. Dit beginsel heeft tot doel kinderen te beschermen tegen elke vorm van uitbuiting.

Indien wordt vastgesteld dat kinderen direct of indirect voor een leverancier of klant van Montea werken, wordt de respectievelijke leverancier of klant aangespoord om een passende oplossing te zoeken om een einde te maken aan dergelijke kinderarbeid en kinderen te steunen om naar school te gaan (en blijven gaan) tot ze geen kind meer zijn. Dit alles in het belang van het kind.

In het geval van een vakantiejob of stage zal Montea ervoor zorgen dat a) het soort werk geen nadelige invloed heeft op de gezondheid of ontwikkeling van het kind, en b) hun werkuren geen nadelige invloed hebben op hun aanwezigheid op school, hun deelname aan de door de bevoegde autoriteit goedgekeurde beroepsoriëntatie of hun vermogen om te profiteren van opleidings- of onderwijsprogramma's. Montea stelt de nodige mechanismen in werking om schade voor deze jongeren te voorkomen, te identificeren en te beperken, met speciale aandacht voor de toegang van deze jongeren tot doeltreffende klachtenmechanismen en tot opleidingsprogramma's. Montea raadt haar leveranciers en klanten aan om eenzelfde waarde voorop te stellen.

### Gedwongen of verplichte arbeid

Montea tolereert geen dwangarbeid, d.w.z. werk of diensten die worden verricht onder bedreiging met sancties of op niet-vrijwillige basis, noch van enige vorm van borgsom, bewaargeving van identiteitsdocumenten, mensenhandel of onvrijwillige arbeid die een schending inhoudt van de fundamentele mensenrechten.

Werknemers moeten vrij zijn om hun werkgever te verlaten met inachtneming van een redelijke opzegtermijn.

### Vrijheid van vereniging

Montea erkent en eerbiedigt het recht van de werknemers op vrijheid van vereniging, om op democratische wijze vakbonden op te richten, zich daarbij aan te sluiten naar keuze en collectief te onderhandelen. De werknemersvertegenwoordigers zullen niet worden gediscrimineerd en zullen toegang hebben tot de werkvloer om hun taken uit te voeren.

Indien het recht op vrijheid van vereniging en/of collectieve onderhandelingen bij wet beperkt is, zal Montea naar haar beste vermogen de ontwikkeling van alternatieve vormen van onafhankelijke en vrije werknemersvertegenwoordiging vergemakkelijken.

## Werk samen als een team

### Gelijkheid, diversiteit en wederzijds respect

Montea streeft naar een werkcultuur waar gelijkheid, diversiteit en non-discriminatie op basis van gender, geaardheid, ras, culturele en sociale achtergrond, handicap, geloof, leeftijd, nationaliteit, opleiding of politieke mening centraal staan.



Onder diversiteit worden alle aspecten verstaan waarop mensen van elkaar verschillen. Diversiteit heeft dus niet louter betrekking op gender maar ook op andere criteria zoals bekwaamheden, ervaring en kennis. Een diversificatie van de bestuurders en medewerkers van Montea draagt bij tot een evenwichtige besluitvorming waarbij beslissingen worden genomen en mogelijke problemen worden afgehandeld door deze vanuit verschillende oogpunten te analyseren.

Ook op het niveau van de raad van bestuur en op het niveau van de medewerkers wordt er veel belang gehecht aan diversiteit. Dit zorgt namelijk voor een goede dynamiek en evenwichtige besluitvorming en heeft zo al sterk bijgedragen tot de groei van Montea.

Montea verbiedt alle vormen van intimidatie en discriminatie en streeft ernaar deze op alle mogelijke manieren te voorkomen. Discriminatie of intimidatie op grond van ras, geslacht en/of genderidentiteit, huidskleur, godsdienst, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geslacht, nationale afkomst of op enige andere wettelijk verboden grond is onwettig en in strijd met de kernwaarden van Montea. Montea tolereert geen enkele vorm van pesten, discriminatie of intimidatie door managers, leidinggevenden, medewerkers, onderaannemers, leveranciers of klanten. We zullen redelijke maatregelen nemen om intimidatie, pesten en discriminatie te voorkomen en, zodra we kennisnemen van dergelijk gedrag, hier een einde aan maken.

### Betrokkenheid van werknemers

Montea waardeert de inzichten en meningen van haar medewerkers en engageert zich dan ook om hun regelmatig te consulteren en te betrekken bij beslissingsprocessen. Zij doet dit op de volgende wijze:

- Wekelijkse management check-ins
- Maandelijks teamlunch en/of teammomenten
- Kwartaalupdate strategie en projecten
- Jaarlijkse evaluatiegesprekken
- Jaarlijks tevredenheidsonderzoek
- Minimum één teambuilding per jaar
- Continu opleidingen voorzien

### Gezondheid en welzijn van de werknemers

Montea voldoet aan alle wettelijke voorschriften op het gebied van de gezondheid en het welzijn van haar medewerkers. Montea stelt alles in het werk om de lichamelijke en geestelijke gezondheid van haar medewerkers te verbeteren. Medewerkers hebben bovendien altijd toegang tot vers fruit. Alle medewerkers kunnen gebruikmaken van een bedrijfsfiets.

Op regelmatige tijdstippen worden teambuildings georganiseerd en minstens één keer per maand wordt er samen gegeten. De medewerkers worden ook gestimuleerd om samen aan sportwedstrijden (bv. Immorun) deel te nemen.

Montea werkt met flexibele uren en zet in op telewerken om tegemoet te komen aan de wensen van de medewerkers.

### Persoonlijke ontwikkeling

Zonder de dagelijkse inzet en kennis van haar management en medewerkers zou Montea nooit haar ambitieuze doelstellingen kunnen bereiken. De kennis van de medewerkers continu versterken en uitbreiden is dan ook een grote prioriteit voor Montea. Al de medewerkers krijgen daarom toegang tot opleidingen.

Iedere persoon in een leidinggevende functie binnen Montea voorziet één uur per medewerker (die aan hem/haar rapporteert) per week om bij te praten en het werk te evalueren. Daarnaast wordt er jaarlijks ook een feedbackmoment met alle medewerkers ingepland.

Minstens jaarlijks wordt een tevredenheidsonderzoek bij de medewerkers gedaan. Iedere leidinggevende bespreekt de resultaten van dat onderzoek met zijn/haar team en werkt, indien nodig, de nodige stappen uit om de tevredenheid verder op te krikken.

Managers en werknemers ondersteunen het succes van Montea door hun professionele expertise, hun ervaring, hun sociale vaardigheden en hun engagement. Daarom is de continue ontwikkeling van de werknemers een van onze topprioriteiten. We passen verschillende maatregelen uit ons personeelsbeleid toe zodat onze werknemers in staat zijn om de strategie van ons bedrijf te ondersteunen en zodat ze de mogelijkheid krijgen om in steeds veranderende omstandigheden op een succesvolle manier voor ons bedrijf te werken.

### Arbeidsnormen en -omstandigheden

Montea leeft de arbeidswetgeving en internationale standaarden die gelden in de landen waar zij actief is, strikt na. Ze zal er steeds voor zorgen dat ze haar werknemers een veilige en gezonde werkomgeving biedt. Iedere werknemer kan steeds zijn of haar bezorgdheden over de werkomstandigheden uiten zonder dat men zich zorgen hoeft te maken voor represailles of pesterijen. Montea zal op haar kantoren steeds zorgen voor drinkbaar water, een goede verlichting, een passende temperatuur, ventilatie, propere sanitaire faciliteiten en persoonlijke beschermingsmiddelen, samen met goed uitgeruste werkposten. Bovendien worden alle faciliteiten gebouwd en onderhouden in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving.

### Remuneratie van de werknemers

Montea biedt haar medewerkers een aantrekkelijk verloningspakket aan. Bovenop het maandloon worden er een aantal extralegale voordelen voorzien. Bij het samenstellen van een verloningspakket wordt er geen rekening gehouden met het geslacht van degene die de verloning zal krijgen. Eventuele verschillen in verloning tussen mannen en vrouwen kunnen dan ook voornamelijk worden verklaard door de functies die bekleed worden.

Montea biedt haar medewerkers bovendien een lange termijn incentive plan aan. Montea beslist jaarlijks of, en zo ja, voor wie en met welke modaliteiten, er een dergelijk plan zal worden opgezet.

Montea raadpleegt regelmatig rapporten en studies om zeker mee te zijn met de laatste evoluties en de marktconformiteit van de aangeboden verloningspakketten te verzekeren. Die pakketten worden bovendien jaarlijks geëvalueerd door het remuneratiecomité en benoemingscomité (die op haar beurt een advies geeft aan de raad van bestuur).

Voor meer duiding rond de verloning van haar uitvoerend management en haar bestuurders verwijst Montea naar haar het [remuneratiebeleid](#).

## Samenwerken met onze stakeholders en het milieu

### Relaties met stakeholders

Belangrijke stakeholders hebben belangrijke inzichten en meningen. Montea engageert zich dan ook om de stakeholders regelmatig te consulteren en te betrekken bij beslissingsprocessen. Hieronder een kort overzicht van hoe dat wordt aangepakt.



Stakeholder	Hoe vaak engageren
Klanten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een partnership op lange termijn creëren</li> <li>• Continue beschikbaarheid en communicatie (platform, mail, telefoon, meetings, ...)</li> <li>• Elke site heeft een eigen Montea facility manager</li> <li>• Online platform 'My Montea': toegankelijk voor alle klanten</li> </ul>
Aandeelhouders en financiële investeerders	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continue transparante communicatie en rapportering</li> <li>• Jaarverslag en halfjaarlijks financieel verslag</li> <li>• Jaarlijks duurzaamheidsverslag - jaarverslag</li> <li>• Persberichten</li> <li>• Kwartaalgebonden internationale roadshows en deelname aan beurzen</li> </ul>
Medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wekelijkse management check-ins</li> <li>• Maandelijke teamlunch en/of teammomenten</li> <li>• Kwartaalupdate strategie en projecten</li> <li>• Jaarlijkse evaluatiegesprekken</li> <li>• Jaarlijks tevredenheidsonderzoek</li> <li>• Minstens één teambuilding per jaar</li> <li>• Toegang tot opleidingen</li> </ul>
Bouwbedrijven en leveranciers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langetermijnrelaties met leveranciers</li> <li>• Regelmatige evaluatie van de samenwerking</li> <li>• Leveranciers worden ook uitgenodigd op Montea events</li> </ul>
Lokale en regionale gemeenschappen en beleidsmakers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continue transparante communicatie d.m.v. projectoverleg</li> <li>• Overleg en samenwerking over aanstaande projecten</li> <li>• Voorbereidende meetings</li> <li>• Afstemming van visie en missie projecten</li> <li>• Lokale organisaties steunen</li> <li>• Continue naleving van de geldende regelgeving</li> <li>• Deelname aan sectoroverleg en ter beschikking stellen van kennis, visie en missie</li> <li>• Deelname aan maatschappelijk debat omtrent de sectoren waarin Montea actief is</li> <li>• Input voor nieuwe regelgeving</li> </ul>

## Duurzaamheid in ons DNA

Duurzaam ondernemen zit bij Montea al sinds jaar en dag in ons DNA. Onze resultaten van de afgelopen jaren zijn het duidelijkste bewijs van onze toewijding aan duurzame waardegroei in plaats van kortetermijnwinst. Onze belangrijkste doelstelling is om onze expertise op het gebied van logistiek vastgoed te blijven inzetten voor duurzame langetermijninvesteringen die meerwaarde creëren voor onze klanten, aandeelhouders, medewerkers en andere stakeholders.

Montea erkent dat het ontwerp, de bouw en de exploitatie van haar vastgoed een aanzienlijke impact op het milieu kunnen hebben. Daarom lopen we voorop bij het stimuleren van duurzaamheid binnen de logistieke sector. We investeren in het saneren van vervuilde industrieterreinen en het omvormen ervan tot energiepositieve, toekomstbestendige logistieke hubs. Bij al onze ontwikkelingen geven we prioriteit aan het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen, het verbeteren van de energie-efficiëntie en het optimaliseren van het ruimtegebruik. Ons doel is niet kortetermijnwinst, maar het creëren van waarde op lange termijn met positieve effecten op zowel de huidige als toekomstige generaties.

Wij zetten ons in voor de bouw van multifunctionele, multimodale en energiezuinige gebouwen waarbij rekening wordt gehouden met de volledige levenscyclus en de kringloop van materialen, met de nadruk op het voorkomen van bouwafval en het bevorderen van het welzijn van de medewerkers van onze klanten. Ons doel is het milieu te beschermen en in stand te houden door het gebruik van hulpbronnen te minimaliseren, waardoor de milieupact tijdens zowel de ontwikkeling als de exploitatie van onze vastgoedportefeuille wordt verminderd. We

streven ernaar om goed gelegen, goed voorbereide, koolstofarme en veelzijdige magazijnen te creëren. Voor meer informatie wordt verwezen naar ons [Milieubeleid](#).

### Tevredenheid van huurders

Montea engageert zich om haar huurders regelmatig te consulteren en te betrekken bij beslissingsprocessen. In dit kader houdt Montea jaarlijks een tevredenheidsenquête onder haar huurders om rechtstreeks feedback van hen te krijgen, zodat Montea deze feedback kan gebruiken om haar dienstverlening verder te verbeteren.

Montea wenst met haar huurders een partnership op lange termijn te creëren en staat daarom ook continu ter beschikking via het online platform "Mijn Montea" of via e-mail, telefoon en andere middelen. Om een zo dicht mogelijke band te hebben met haar huurders heeft elke site een eigen Montea facility manager die het rechtstreekse contact is van de betreffende huurder.

### Maatschappelijke betrokkenheid en maatschappelijk relevante initiatieven

Montea heeft haar medewerkers steeds gestimuleerd om naast het werk ook actief betrokken te zijn in maatschappelijk relevante initiatieven. Montea gelooft dat deelname aan dergelijke initiatieven de geest van haar medewerkers verder doet openbloeien en geestelijk welzijn bevordert. Die initiatieven worden door de organisatie dan ook vaak ondersteund.

Montea verbindt zich er toe in de toekomst organisaties en/of initiatieven die zich inzetten voor de maatschappelijke ontwikkeling of bewustwording en waarin zij gelooft, verder te ondersteunen op allerlei manieren.

Naast ondersteuning voor de algemene maatschappelijke ontwikkeling, gelooft Montea sterk in het feit dat Monteaners samen met hun familie de hoekstenen vormen van haar bedrijf. Daarom organiseert Montea op regelmatige basis events waarbij het gezin centraal staat. Bovendien hecht Montea er veel belang aan om de verbondenheid onder de collega's steeds te blijven stimuleren. Hiervoor worden op regelmatige tijdstippen team buildings georganiseerd. Een goede bedrijfscultuur waarbij medewerkers zich gesteund voelen en zichzelf zowel fysiek als mentaal verder kunnen ontwikkelen, zorgt immers ook voor een positief resultaat voor de vennootschap.

Montea wil haar ruime expertise met zoveel mogelijk partners delen en organiseert daarom regelmatig zelf interessante seminars en inspiratiedagen, al dan niet in samenwerking met partners. Daarnaast is Montea regelmatig gastspreker op seminars die specifiek voor de vastgoedsector worden georganiseerd.

Verschillende medewerkers van Montea stellen daarnaast ook hun kennis en ervaring ter beschikking aan academische opleidingen, professionele vormingen en sectorseminaries. Montea nodigt ook regelmatig zelf gastsprekers uit om haar medewerkers te inspireren.

Voor meer informatie over hoe Montea haar maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt, verwijzen wij naar onze [Community Engagement Policy](#).

### Leveranciers

Bij Montea zijn we ervan overtuigd dat een gezonde ethiek en een sterke toewijding aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzame bedrijfsvoering essentieel zijn voor de uitvoering van onze activiteiten als beursgenoteerde langetermijnbelegger in logistiek vastgoed.

Leveranciers spelen een sleutelrol bij het succesvol verwezenlijken van deze ambities door Montea. Daarom heeft Montea een [Gedragcode voor leveranciers](#) aangenomen, waarin een kader is vastgelegd met de verwachtingen van Montea ten aanzien van haar leveranciers op het gebied van verantwoord en ethisch gedrag. De Gedragcode voor leveranciers is gebaseerd op dezelfde pijlers als deze Gedragcode.

## Speel fair & compliant

### Belangenconflicten

Iedere bestuurder en elke medewerker van Montea, los van het type contract of van de werklocatie, heeft de plicht de belangen van Montea optimaal te behartigen. In die zin moeten zij erop toezien dat hun handelingen en beslissingen niet strijdig zijn met de belangen van Montea. Het is daarom niet toegestaan om op een directe of indirecte (bv. via familie of verbonden ondernemingen) manier zaken te doen met Montea. Indien het voor Montea toch opportuun is om met een medewerker (of diens familie of verbonden ondernemingen) zaken te doen, dient dit duidelijk gecommuniceerd te worden aan het management, en kunnen geen beslissingen worden genomen zonder minstens de goedkeuring van het management.

### Vertrouwelijkheid

Iedere bestuurder en elke medewerker van Montea, los van het type contract of van de werklocatie, verbindt zich ertoe de vertrouwelijkheidsplicht strikt na te leven, zowel tijdens de overeenkomst als na de beëindiging ervan, om welke reden ook. Daarom wordt uitdrukkelijk verboden om Montea's commerciële strategieën, financiële gegevens, databanken, vooruitzichten, opportuniteiten, plannen, enz. rechtstreeks of onrechtstreeks onder om het even wie te verspreiden of voor persoonlijk voordeel te gebruiken. Deze lijst dient als voorbeeld en is niet volledig.

### Corruptie en omkoping

Wij streven ernaar om bij al onze zakelijke transacties en relaties te allen tijde eerlijk, professioneel en integer te handelen. Montea verbiedt alle mogelijke vormen van omkoping, fraude of corruptie.

Het is uitdrukkelijk verboden voor de bestuurders en medewerkers om zich rechtstreeks of onrechtstreeks bezoldigingen, geschenken (tenzij deze slechts een geringe waarde hebben), sommen geld (ongeacht het bedrag) of enige vorm van waardepapieren ongeacht het belang en/of de waarde te laten beloven of ontvangen, noch aan te bieden aan klanten, leveranciers of om het even welke derde, ongeacht de bedoeling waarmee dit gebeurt. Elke vorm van actieve of passieve corruptie of oneerlijke concurrentie is uitdrukkelijk verboden.

In het algemeen weigeren de bestuurders en medewerkers enig voordeel, dat niet kadert binnen de gangbare praktijken van eindejaarsgeschenken van geringe waarde of deelname aan sociale en/of artistieke manifestaties, aan te bieden, te vragen of te aanvaarden van huidige en/of potentiële zakenrelaties (klanten, leveranciers, aannemers, bouwondernemingen enz.).

Voor meer informatie hierover wordt verwezen naar onze [Anti-bribery and corruption policy](#).

### Mededinging

We doen er alles aan om onze strategie te realiseren. Maar we houden ons altijd aan het mededingingsrecht, dat afspraken verbiedt die de vrije mededinging kunnen belemmeren, evenals het misbruik van een machtspositie.

Waar Montea zaken doet, gebeurt dit altijd in overeenstemming met haar bedrijfswaarden en met inachtneming van het mededingingsrecht door alle medewerkers, leden van het uitvoerend management en leden van de raad van bestuur. Montea gedraagt zich niet alleen loyaal bij het maken van afspraken met klanten en leveranciers, maar ook ten opzichte van haar concurrenten.

### Diefstal en fraude

Montea verwacht van haar medewerkers dat zij eerlijk en integer handelen, bedrijfsmiddelen altijd gebruiken voor een geldig en geautoriseerd zakelijk doel, zorgen voor een juiste en verantwoorde besteding van de middelen van Montea, en dat zij Montea's fysieke en intellectuele eigendommen gebruiken voor het beoogde doel. Alle vermoedens van diefstal, frauduleuze activiteiten, belastingontduiking of ander oneerlijk gedrag moeten direct worden gemeld aan de directe leidinggevende of aan compliance officer.

De bestuurders en medewerkers verbinden zich ertoe om zich geen voorwerpen (ongeacht hun aard en/of waarde) die eigendom zijn van Montea voor persoonlijke doeleinden toe te eigenen. Deze verbintenis heeft ook betrekking op het onrechtmatig gebruik van de communicatie- en computerinfrastructuur van Montea voor persoonlijke doeleinden.

Fraude is een oneerlijke activiteit of een misleiding die leidt tot feitelijk of potentieel financieel verlies voor een persoon of entiteit. Voorbeelden van fraude omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

- boekhoudfraude (bijv. manipuleren, vervalsen of wijzigen van financiële informatie)
- diefstal of ongeoorloofd gebruik van installaties, apparatuur of inventaris
- beweren dat je kwalificaties hebt die je niet hebt
- beweren dat je uren hebt gewerkt die je niet hebt gewerkt
- vervalsen of manipuleren van informatie
- valse declaraties maken van onkosten of verlofrechten
- externe partijen die het vertrouwen van personen bedriegen of manipuleren om informatie te verkrijgen of te wijzigen (*social engineering*).

## Politieke bijdragen

Montea zal op geen enkele wijze een geldelijke of niet-geldelijke bijdrage leveren vanuit haar bedrijfsmiddelen ter ondersteuning van politieke partijen, bewegingen, commissies, politieke organisaties en vakbonden, of aan hun vertegenwoordigers en kandidaten. Zij zal zelf geen deel uitmaken van een politieke partij, noch deelnemen aan partijpolitieke activiteiten.

Montea mag lid zijn van verschillende sectorale verenigingen en gelijkaardige organisaties die van tijd tot tijd politieke uitgaven kunnen doen. Alle bijdragen die door dergelijke sectorale vereniging of gelijkaardige organisatie worden uitgegeven, zullen niet worden toegeschreven aan Montea op voorwaarde dat dergelijke bijdragen niet worden gecontroleerd door Montea en over het algemeen worden ondernomen ten voordele van de sector waarin zij actief is.

Het is daarnaast toegestaan dat Montea in het kader van haar activiteiten gesprekken aangaat met overheden, politieke partijen, bewegingen, etc. en haar verantwoordelijkheid neemt om haar mening te uiten naar dergelijke organisaties en instanties wanneer zij dit nodig acht in het algemeen belang en/of wanneer dit een invloed kan hebben op haar activiteiten, personeel, klanten of haar aandeelhouders. Alleen de medewerkers die hiervoor specifiek werden aangesteld, zullen deze activiteiten uitvoeren.

Montea respecteert de vrijheid van haar bestuurders en medewerkers om persoonlijke politieke beslissingen te nemen. Bestuurders en medewerkers mogen deelnemen aan politieke activiteiten als individuen en niet als vertegenwoordigers van Montea. In geen geval zal iemand worden vergoed voor persoonlijke politieke bijdragen of uitgaven, of is het toegestaan om bedrijfsmiddelen te gebruiken om hun persoonlijke politieke standpunten, doelen of kandidaten te promoten. Onder bedrijfsmiddelen vallen financiële en niet-financiële bijdragen, zoals het gebruik van werktijd en telefoons of het uitlenen van eigendommen van Montea voor gebruik bij een politieke activiteit. Persoonlijke bijdragen en uitgaven vallen niet onder dit beleid. De bestuurders en het uitvoerend management van Montea worden echter aangemoedigd zich te onthouden van politieke bijdragen die enige verwarring zouden kunnen scheppen tussen handelingen van de bestuurders of managers in hun persoonlijke hoedanigheid en handelingen van de bestuurders of managers in hun officiële hoedanigheid als leidinggevende van Montea.

## Compliance

Alle bestuurders en medewerkers van Montea moeten alle toepasselijke wet- en regelgeving naleven bij het uitvoeren van activiteiten in naam van Montea, waaronder maar niet beperkt tot de regelgeving met betrekking tot het verbod op en de preventie van marktmisbruik en de bijzondere wetgeving met betrekking tot gereguleerde vastgoedvennootschappen. Het is de verantwoordelijkheid van iedere bestuurder, manager en werknemers om voldoende inzicht te verwerven in de wet- en regelgeving die van toepassing is op zijn of haar functie.

## Interne en externe communicatie

Iedereen die werkzaam is bij Montea is een vertegenwoordiger van Montea. Het plaatsen van of reageren op online berichten kan gemakkelijk effect hebben op het imago en de reputatie van Montea. Bestuurders en medewerkers van Montea moeten op verantwoorde manier gebruik maken van social media. Alleen aangewezen medewerkers zijn bevoegd om namens Montea op social media te communiceren.

Alle vragen van externe partijen dienen te worden doorverwezen naar de bevoegde communicatieverantwoordelijke.

## Bedrijfsbezittingen

Iedereen die werkzaam is bij Montea verbindt zich ertoe om geen voorwerpen die eigendom zijn van Montea voor persoonlijke doeleinden toe te eigenen. Deze verplichting geldt eveneens op het onrechtmatig gebruik van de communicatie- en computerinfrastructuur van Montea voor persoonlijke doeleinden.

## Privacy

Montea hecht veel belang aan het respecteren van de privacy.

In het kader van onze activiteiten verwerkt Montea regelmatig persoonsgegevens van haar medewerkers, opdrachtnemers, dienstverleners of (potentiële) klanten. Deze verwerking vindt plaats voor doeleinden die verband houden met de samenwerking met de betreffende personen. Montea is transparant over de wijze waarop persoonsgegevens worden verwerkt en handelt in overeenstemming met de informatie die bij het verzamelen van de gegevens is verstrekt.

Het beschermen van de vertrouwelijkheid van deze gegevens is essentieel voor Montea en wij verzamelen en gebruiken de gegevens alleen voor zover dit nodig is om onze activiteiten uit te voeren en in overeenstemming met de toepasselijke privacywetgeving (in het bijzonder de AVG).

Iedereen heeft te allen tijde het recht op inzage in en correctie van zijn of haar persoonsgegevens en kan hiervoor contact opnemen met de DPO ([privacy@montea.com](mailto:privacy@montea.com)). Voor meer informatie over ons privacybeleid, zie hier: [Privacyverklaring | Montea](#).

## 4. MELDING VAN ONREGELMATIGHEDEN

Als een medewerker van Montea een inbreuk op deze Gedragscode constateert, kan hij of zij dit melden aan zijn of haar directe leidinggevende, de CHRO of de compliance officer.

Mocht u zich echter niet comfortabel voelen om onregelmatigheden aan deze personen te melden of met hen te bespreken, dan raden wij u aan uw klacht in te dienen volgens onze [Whistleblower policy](#).

## 5. GOEDKEURING EN HERZIENING

Dit beleid wordt jaarlijks herzien of wanneer dit nodig is vanwege wijzigingen in de regelgeving of operationele veranderingen. Het kan te allen tijde worden gewijzigd, mits de raad van bestuur hiermee instemt. In geval van verschillen tussen de versies is de Nederlandse versie doorslaggevend.

De General Counsel kan formele, niet-inhoudelijke wijzigingen (waaronder correcties, herformuleringen of aanpassingen van terminologie, zonder de inhoud of de werking van de regels te wijzigen) aan dit beleid aanbrenge na goedkeuring door het uitvoerend management, maar zonder tussenkomst van de raad van bestuur. De General Counsel is verantwoordelijk voor het plaatsen van de meest recente versie van dit beleid op de website van de Vennootschap, inclusief de datum waarop het voor het laatst is bijgewerkt.

\* \* \*

**Versie 19 mei 2026**