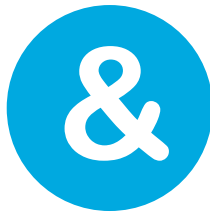


# Gedrag- code



Storing vital products with care



# Index

Inleiding	3
Onze Gedragscode verklaard	4
De Vopak-waarden	6
Care for Safety, Health & Enviroment	7
Integrity	9
Bijlage I - Zelftest	12

# Inleiding

Beste collega's en andere stakeholders,

Hartelijk dank dat u de tijd neemt om de Gedragscode van Vopak ('Gedragscode') te lezen. In de Gedragscode zijn de Vopak-waarden opgenomen en wordt beschreven waar we voor staan en waar we in geloven. De Gedragscode vormt een weerspiegeling van de waarden van onze onderneming en licht toe op welke wijze wij zaken willen doen.

Het doel van Vopak is zorgvuldige opslag van vitale producten. Wij zorgen voor veilige, efficiënte en schone opslag van producten die tegemoetkomen aan de basisbehoeften van mensen. Op deze wijze wil Vopak een verantwoordelijke partner zijn voor alle stakeholders, van klanten, zakelijke partners en aandeelhouders tot werknemers, lokale gemeenschappen en de samenleving in het algemeen. Wij erkennen onze verantwoordelijkheid ten aanzien van de sociale, ecologische en economische gevolgen van onze activiteiten. Daarom streven wij naar het behoud van duurzame relaties met onze belangrijkste stakeholders en treden wij met hen in overleg om ervoor te zorgen dat wij op duurzame en verantwoorde wijze zaken kunnen blijven doen.

Om onze rol in de samenleving te vervullen, is het van groot belang dat werknemers, aannemers, leveranciers en joint venture-partners de Vopak-waarden begrijpen en delen. Dit zijn: Care for Safety, Health & Environment, Integrity, Team Spirit, Commitment and Agility. Wij verwachten van hen dat zij bij het zakendoen deze waarden consistent zullen toepassen.

Deze Gedragscode bestaat uit een reeks uitgangspunten die u ondersteunen bij het zo goed mogelijk verrichten van uw werkzaamheden en die een cultuur bevorderen die in alle opzichten representatief is voor Vopak. De Gedragscode is echter niet bedoeld als een uitputtend naslagwerk van al onze beleidsregels of als een beschrijving van alle wetten die op ons van toepassing zijn. Wij vragen u deze Gedragscode niet alleen naar de letter, maar ook naar de geest te integreren in uw dagelijkse werkzaamheden en onze waarden te allen tijde na te leven.

Als u zich afvraagt wat in een specifieke situatie onder passend gedrag wordt verstaan, neemt u dan contact op met uw directe leidinggevende, uw contactpersoon bij Vopak (voor externe partijen) of de aangewezen Vertrouwenspersoon. Wij verzoeken u eventuele kwesties direct te melden. Gemelde kwesties worden vertrouwelijk, zorgvuldig en met respect behandeld.

Wij vertrouwen erop dat deze Gedragscode aan uw verwachtingen voldoet en als leidraad zal dienen bij het maken van de juiste keuzes. Wij verwachten daarom van u dat u zich vertrouwd maakt met de inhoud en de daaraan ten grondslag liggende beleidsregels van de Gedragscode, zodat we allemaal op een verantwoorde en duurzame manier zaken kunnen doen.

Raad van Bestuur, Koninklijke Vopak,

**Eelco Hoekstra**  
Voorzitter en CEO

**Gerard Paulides**  
Lid en CFO

**Frits Eulderink**  
Lid en COO

# Onze Gedragscode verklaard

## Hoe moet ik deze Gedragscode lezen?

Deze code bevat onze vijf kernwaarden (Vopak-waarden):



**Care for Safety, Health & Environment**



**Integrity**



**Team Spirit**



**Commitment**



**Agility**

De Gedragscode biedt aanvullende context, uitleg en gaat dieper in op de Vopak-waarden. In de Gedragscode worden vooral de onderwerpen 'Care for Safety, Health and Environment' en 'Integrity' behandeld. Houd er rekening mee dat deze leidraad niet alomvattend is. Veel onderwerpen worden nader beschreven en toegelicht in de beleidsregels en procedures van onze onderneming.

## Op wie is de Gedragscode van toepassing?

Alle medewerkers van Vopak overal ter wereld (met inbegrip van tijdelijk personeel zoals aannemers) worden geacht zich te houden aan de Gedragscode en te voldoen aan de verwachtingen die in de Gedragscode zijn vastgelegd. Er wordt extra nadruk gelegd op managers in alle geledingen van het bedrijf die verantwoordelijk zijn voor het bieden van de juiste ethische begeleiding en ondersteuning aan hun directe medewerkers.

De Raad van Bestuur houdt leidinggevenden niet verantwoordelijk voor enige omzeterderving als gevolg van naleving van deze Gedragscode en zorgt ervoor dat geen enkele medewerker nadeel ondervindt als gevolg van het melden van een (vermeende) schending van deze Gedragscode.

Vopak beschikt tevens over een Leverancierscode die aansluit bij deze Gedragscode en die specifiek is bedoeld voor leveranciers van Vopak.

## Waarom heeft Vopak een Gedragscode?

Vopak wil duidelijkheid scheppen over het gedrag dat wij verwachten van al onze medewerkers wereldwijd en van iedereen met wie wij samenwerken. De Gedragscode is bedoeld om ons te helpen de juiste ethische keuzes te maken, passend gedrag te vertonen en de reputatie van Vopak te beschermen. De Gedragscode is van

toepassing op alle medewerkers van Vopak wereldwijd en bevat fundamentele regels die elke dag moeten worden nageleefd.

Om naleving van de Gedragscode te ondersteunen, biedt Vopak haar medewerkers trainingen en begeleiding aan. In aanvullende beleidsregels en procedures wordt dieper ingegaan op specifieke onderwerpen. Casussen en dilemma's worden gepubliceerd op de intranetsite van Vopak en worden opgenomen in de online training over de Gedragscode om aanvullende ondersteuning te geven in specifieke situaties. Raadpleeg ook de zelftest met betrekking tot ethische dilemma's in bijlage I van deze Gedragscode.

## Door wie is deze Gedragscode uitgegeven?

De Raad van Bestuur van Vopak is verantwoordelijk voor de goedkeuring en uitgave van de Gedragscode. De huidige Gedragscode vervangt de Gedragscode van augustus 2012. De Gedragscode wordt periodiek herzien om zo nodig op veranderingen in onze zakelijke activiteiten, onze bedrijfsomgeving, maatschappelijke behoeften en wet- en/of regelgeving in te spelen. Bij het herzieningsproces zijn verschillende interne stakeholders betrokken, die waardevolle input hebben verschaft.

## Is erkenning of certificering vereist?

Alle medewerkers, met inbegrip van tijdelijk personeel (zoals aannemers), managers en het executive management, zijn verplicht te erkennen dat zij de Gedragscode hebben gelezen en begrepen en deze zullen naleven. Medewerkers verplichten zich ook tot naleving van onze Gedragscode via hun (arbeids)overeenkomst en worden geacht alle belangenconflicten ten aanzien van de Gedragscode of elke mogelijke uitzondering hierop of overtreding hiervan te melden.

Daarnaast zijn alle medewerkers verplicht de online Gedragscode training van Vopak te voltooien (via de computer) en overige relevante opleidingen die verplicht zijn gesteld door hun manager.

## Wat gebeurt er bij een schending van de Gedragscode?

Elke niet-naleving van deze Gedragscode wordt serieus genomen en kan leiden tot onmiddellijke melding bij de Raad van Bestuur. Vopak of afzonderlijke medewerkers kunnen mogelijk boetes, sancties of strafrechtelijke vervolging tegemoet zien. Afhankelijk van de omstandigheden van de schending, kan Vopak conform

de interne beleidsregels en procedures de volgende maatregelen treffen (voor zover wettelijk toegestaan):  
herscholing, mondelinge of schriftelijke waarschuwing,  
degradatie of andere gevolgen voor de dienstbetrekking,  
inclusief disciplinaire maatregelen tot en met ontslag.

### **Met wie moet ik contact opnemen als ik ergens melding van wil maken?**

Als u zich afvraagt wat in een specifieke situatie onder passend gedrag wordt verstaan, neem dan eerst contact op met uw directe leidinggevende (indien mogelijk).

U wordt dringend aangeraden om een vermoeden van onregelmatigheden intern bij uw directe leidinggevende te melden of, als u melding bij uw leidinggevende ongepast acht, bij de Vertrouwenspersoon (via [whistleblower@vopak.com](mailto:whistleblower@vopak.com)). Voor verdere informatie zie de Vopak Klokkeluidersregeling. Externe partijen kunnen ook contact opnemen met de Vertrouwenspersoon.

### **Bij wie kan ik terecht voor vragen?**

Voor alle vragen over de Gedragscode kunt u zich wenden tot uw directe leidinggevende. Eventueel kunt u contact opnemen met uw contactpersoon bij HR.

### **Waar vind ik meer informatie en trainingsmateriaal?**

Onze Gedragscode wordt gepubliceerd op de externe Vopak-website en op het Vopak intranet. Een training met betrekking tot de Gedragscode (e-learning) is beschikbaar en verplicht voor alle medewerkers.

# De Vopak-waarden



## Care for Safety, Health & Environment

*Sustainability is at the core of every decision*

Wij streven naar nul ongevallen en nul verontreiniging en willen dat alle medewerkers na hun werkdag weer veilig en in goede gezondheid naar huis teruggaan. Bij alle besluiten die we nemen en alle activiteiten die we uitvoeren, staat de zorg voor veiligheid, gezondheid en milieu centraal. Als we twijfelen hoe we bij een kwestie met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu moeten reageren, vragen we advies aan onze collega's. We spreken iedereen in de omgeving van Vopak, ongeacht functie of titel, aan op zijn of haar daden in geval van onveilig gedrag of het niet naleven van de regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu (Vopak Fundamentals en Gedragscode). Wij stimuleren een veilige, gezonde werkomgeving en delen goede praktijken en verbeteringen op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu met onze collega's.



## Integrity

*We can look at ourselves every day in the mirror*

Wij streven naar duurzame relaties met onze collega's, klanten en externe stakeholders. Wij handelen eerlijk, betrouwbaar en in overeenstemming met de toepasselijke regels en regelgeving, waaronder de Gedragscode en de normen van Vopak. We behandelen anderen met respect, ongeacht functie, geslacht, leeftijd, nationaliteit, religie, seksuele geaardheid, huidskleur, mening of sociale achtergrond. Als we twijfelen hoe we bij een integriteitskwestie moeten handelen, vragen we altijd advies aan onze collega's. We spreken iedereen in de omgeving van Vopak, ongeacht functie of titel, aan op zijn of haar daden in geval van niet-naleving van nationale en internationale wet- en regelgeving of de integriteitsregels die we samen hebben afgesproken (Gedragscode). We stimuleren integriteit en we delen goede praktijken op het gebied van integriteit met onze collega's.



## Team Spirit

*We work together, we excel together*

We bevorderen een open dialoog en wederzijds respect in onze relatie met onze collega's, klanten en andere stakeholders. We werken samen met collega's en klanten om elkaar informatie te bieden, onderlinge problemen op te lossen en kansen te creëren voor elkaar door langetermijndenken te combineren met onmiddellijke actie. We delen proactief alle belangrijke informatie, kennis en ervaring met alle teamleden van alle teams waarin we werken. We erkennen de capaciteiten van elk teamlid en moedigen elk teamlid aan een waardevolle rol te spelen. We houden ons aan beslissingen die door het team zijn genomen.



## Commitment

*We do what we say, and say what we do*

We doen realistische toezeggingen en stellen realistische doelen en brengen deze samen met collega's, klanten en andere stakeholders in de praktijk. We streven naar onderlinge overeenstemming van alle betrokken personen. We zijn open over de toezeggingen die we doen. We komen onze beloftes na en houden ons aan genomen beslissingen. Als toezeggingen niet kunnen worden nagekomen, stellen we onze collega's en andere stakeholders hiervan proactief en tijdig op de hoogte.



## Agility

*We learn, adjust, improve and change*

We stemmen onze manier van werken af op het juiste tempo aan de dynamische omgeving waarin we werken en de veranderende eisen van klanten en de samenleving. We doen voortdurend ons best de kwaliteit van ons dagelijkse werk te verbeteren. We blijven continu snel leren en nieuwe ervaringen delen met anderen. We staan open voor feedback en we geven open en eerlijk feedback aan onze collega's. We geven fouten toe en leren onmiddellijk van onze fouten. We zijn nieuwsgierig naar alternatieve oplossingen, nieuwe kansen en nieuwe manieren van werken.

# Care for Safety, Health & Environment

Wij erkennen onze verantwoordelijkheid ten aanzien van de sociale, ecologische en economische gevolgen van onze activiteiten.

## Mensenrechten

Behalve naleving van nationale wet- en regelgeving onderschrijft Vopak ook internationale verdragen, overeenkomsten en richtlijnen met betrekking tot de mensenrechten. Dit betreft vooral de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie op het gebied van dwangarbeid, kinderarbeid, verbod op discriminatie, vrijheid van vereniging en arbeidsvoorwaardenoverleg. Hieronder volgen belangrijke onderwerpen met betrekking tot mensenrechten.

Relevante verwijzingen naar beleid van Vopak:

- *Vopak Sustainability Policy*
- *Vopak Fundamentals Safety*
- *Vopak Privacy Code*

## Voorkomen van mensenhandel, kinderarbeid en dwangarbeid

Vopak accepteert geen enkele vorm van mensenhandel, schuldsavernij of dwang- of slavenarbeid. Wij doen ons uiterste best dergelijke praktijken in onze activiteiten en projecten te voorkomen.

Vopak leeft de wettelijke minimumleeftijdseisen na in alle landen waarin zij actief is. Vopak heeft geen kinderen in dienst die jonger zijn dan 16 jaar en maakt in geen geval gebruik van dwangarbeid.

Medewerkers hoeven bij indiensttreding geen geld in een deposito te storten of identiteitspapieren in te leveren. De lokale bedrijfsdirectie is verantwoordelijk voor naleving van de Vopak-standaarden op het gebied van kinder- en dwangarbeid en zal alles doen wat redelijkerwijs in haar vermogen ligt om naleving van deze Gedragscode door de belangrijke leveranciers en aannemers te garanderen. De bedrijfsdirectie zal waar redelijkerwijs mogelijk haar invloed aanwenden om ervoor te zorgen dat klanten dezelfde standaarden respecteren.

## Verbod op discriminatie, anti-intimidatie en gelijke kansen

Vopak streeft naar een diverse werkomgeving waarin iedereen met respect en waardigheid wordt behandeld. Iedereen heeft het recht op een professionele werksfeer waarin gelijke arbeidskansen worden bevorderd en discriminatiepraktijken zijn verboden. Vopak verwacht dat alle relaties tussen personen op de werkplek zakelijk van aard zijn en niet gehinderd worden door partijdigheid, vooroordelen of intimidatie.

Het wervings-, aanname- en bevorderingsbeleid van Vopak is uitsluitend gebaseerd op de kwalificaties en capaciteiten van medewerkers, zoals reputatie en betrouwbaarheid. Vopak probeert iedereen in staat te stellen zijn of haar talenten op diverse manieren te ontwikkelen, bijvoorbeeld door het aanbieden van opleidingsprogramma's, buitenlandervaring en promotiekansen. Het is het beleid van Vopak om ervoor te zorgen dat mensen gelijke arbeidskansen krijgen zonder dat zij worden gediscrimineerd of geïntimideerd op basis van ras, huidskleur, afkomst, religie, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd of lidmaatschap van een vakbond. Vopak verbiedt dergelijke discriminatie of intimidatie en tolereert deze niet.

## Recht van vereniging en arbeidsvoorwaardenoverleg

Vopak erkent de vrijheid van medewerkers om een organisatie van hun keuze op te richten of daaraan deel te nemen, inclusief vakbonden, en respecteert dit recht. Wij zullen het dienstverband (of de voortzetting hiervan) niet afhankelijk maken van de eis dat medewerkers al dan niet lid worden van een vakbond of dat zij het lidmaatschap van een vakbond accepteren of afwijzen. Vopak respecteert het recht van medewerkers om zich te laten vertegenwoordigen door werknemersvertegenwoordigers, vakbonden en andere werknemersorganisaties.

## Veiligheid en gezondheid

Vopak beschouwt veilige en gezonde arbeidsomstandigheden voor haar medewerkers als een basisvoorwaarde om haar activiteiten te kunnen ontplooiën. Om de veiligheid en gezondheid van medewerkers, klanten en het publiek te kunnen beschermen, heeft Vopak procedures en compliance programma's vastgesteld, die periodiek worden geëvalueerd. Elke medewerker dient de regelgeving ten

aanzien van veiligheid en gezondheid na te leven. Vopak tracht haar zorg voor veiligheid, gezondheid en het milieu uit te breiden naar haar leveranciers, aannemers en klanten.

### Drugs, alcohol en wapens

Het beleid van Vopak is erop gericht de hoogst mogelijke ethische en zakelijke normen te hanteren voor een veilige werkomgeving voor medewerkers, leveranciers, aannemers en bezoekers. Het bezit of gebruik van bedwelmende of alcoholhoudende drank, vuurwapens, wapens of verdovende middelen is op geen enkele Vopak locatie toegestaan. Vuurwapens of andere wapens mogen in landen waar dit wettelijk is toegestaan uitsluitend worden gedragen door vooraf gecertificeerd beveiligingspersoneel. Vopak heeft procedures en compliance programma's opgesteld om dit beleid in lijn met lokale wet- en regelgeving in de dagelijkse praktijk uit te voeren.

### Veiligheid

Vopak neemt bij het verrichten van haar activiteiten de uiterste voorzorgsmaatregelen in acht om haar medewerkers, leveranciers, bezoekers en de gemeenschap waarin de onderneming actief is en het milieu te beschermen. Fysieke beveiligingsmaatregelen, IT-beveiligingsmaatregelen en de training voor medewerkers worden regelmatig gecontroleerd en aangepast aan de hedendaagse behoeften.

### Duurzaamheid staat centraal

Vopak streeft ernaar haar activiteiten op een duurzame en maatschappelijk verantwoorde wijze uit te voeren en tracht voortdurend haar performance op gebied van duurzaamheid te verbeteren. Vopak heeft procedures en compliance programma's opgesteld die ten doel hebben een positieve invloed uit te oefenen op het milieu en de omliggende gemeenschappen.

Duurzaamheid is een dynamisch concept, dat niet los kan worden gezien van de omgeving. Duurzaamheid komt voort uit een continue dialoog met interne en externe stakeholders. Wat vandaag wordt beschouwd als een 'best practice', is dat morgen wellicht niet meer. Het draagvlak voor onze activiteiten en onze groei is afhankelijk van de mate waarin we erin slagen om in te spelen op de veranderende behoeften van zowel de markt als de samenleving. Hiertoe behoort onder meer dat we onderzoeken hoe we duurzamere technologieën, processen en producten kunnen introduceren.

Relevante verwijzing naar Vopak-beleid:

- *Vopak Sustainability Policy*

Vopak heeft overal ter wereld een langdurige reputatie van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Voor ons betekent dit dat we zakelijk succes bereiken op een manier die respect toont voor mens en milieu en door onze waarden en hoge ethische normen te handhaven. Vopak wil in elke mondiale productketen een sterke schakel zijn. Wij willen in elke productketen waarin we actief zijn voor alle stakeholders de meest logische partner zijn.

Vopak streeft ernaar activiteiten te ondersteunen die het leven van mensen in de gemeenschappen waarin we actief zijn, verbeteren. Medewerkers worden gestimuleerd om een actieve rol in de samenleving te spelen, vooral door deel te nemen aan maatschappelijke projecten en door voorstellen voor sociale projecten te doen bij de lokale directie, op voorwaarde dat deze activiteiten niet tot belangenconflicten leiden. We vragen onze medewerkers bij het nemen van besluiten rekening te houden met de lange- en kortetermijngevolgen voor het milieu en de samenleving.

### Dialoog met stakeholders en verslaglegging

Vopak probeert op verschillende manieren om de onderwerpen waarop Vopak haar duurzaamheidsbeleid heeft gebaseerd, bij haar stakeholders op de agenda te krijgen, te bespreken en hierover terugkoppeling te krijgen (bijvoorbeeld via een open dialoog, vragenlijsten en interviews). Om verslag te doen van haar activiteiten op het gebied van duurzaamheid volgt Vopak de GRI-richtlijnen (Global Reporting Initiative GRI-G4). Deze zijn opgesteld om wereldwijd tot consistente, controleerbare rapportages te komen op financieel, economisch, sociaal en milieugebied.



# Integrity

Vopak doet zaken op integere, open en eerlijke wijze, waarbij zij de belangen van diegenen met wie zij zaken doet, de omliggende gemeenschappen en de samenleving respecteert. Integriteit is van essentieel belang voor de bedrijfsvoering van Vopak en kan en mag in geen geval worden opgeofferd ten behoeve van het verbeteren van zakelijke resultaten of anderszins. Vopak biedt haar medewerkers trainingen, begeleiding en ondersteuning die zijn bedoeld om potentiële integriteitsproblemen van verschillende aard te voorkomen, te herkennen en te ondervangen.

Relevante verwijzingen naar beleid van Vopak:

- *Vopak Fraud Prevention Policy*
- *Vopak Anti-Bribery and Corruption Policy*
- *Vopak Global Sanctions Policy*
- *Vopak Insider Trading Policy*
- *Vopak Whistleblowing Policy*
- *Vopak Disclosure Policy*
- *Vopak (Social) Media Policy*
- *Vopak Privacy Code*
- *Vopak Intranet/ Internet Usage Policy*

## Letter en geest van de wet

Als mondiaal bedrijf moet Vopak voldoen aan de wetgeving van de vele landen waarin zij actief is. Ieder van ons is verantwoordelijk voor het kennen en naleven van de toepasselijke wet- en regelgeving. Ook moeten wij handelen op een manier die recht doet aan de letter en geest van de wet. Overtreding van wet- en regelgeving kan ernstige gevolgen hebben voor zowel Vopak als de betrokken medewerker.

## Tegengaan van fraude, omkoping en corruptie

In elk land waarin Vopak actief is, zijn alle vormen van fraude en omkoping ten strengste verboden. Het is ons beleid om alle toepasselijke wetgeving op het gebied van bestrijding van fraude en corruptie na te leven en erop toe te zien dat alle transacties zorgvuldig worden weergegeven in alle rapportages en bescheiden van Vopak. Medewerkers mogen geen smeergeld of steekpenningen aanvaarden of aanbieden en mogen niet deelnemen aan corrupte activiteiten of deze faciliteren. Indien medewerkers worden geconfronteerd met omkoping of fraude van welke aard dan ook, moeten zij dit direct melden aan hun directe leidinggevende. Fraude en corruptie zijn niet altijd even duidelijk te herkennen. Daarom moeten medewerkers weten wat fraude en

corruptie inhoudt en zich bewust zijn van eventuele alarmsignalen (meer informatie hierover is beschikbaar in de genoemde relevante beleidsregels).

Betalingen aan leveranciers zoals agenten en tussenpersonen zijn alleen toegestaan indien deze schriftelijk zijn overeengekomen en in verhouding staan tot de aard en de omvang van de diensten die door de agent of tussenpersoon worden geleverd. Steekpenningen zijn meestal kleine (contante) betalingen om de verwerking van routinematige overheidsbehandelingen te versnellen en zijn niet toegestaan bij het uitvoeren van activiteiten uit naam van Vopak.

## Voorkomen van belangenconflicten

Van Vopak-medewerkers wordt verwacht dat zij alle situaties mijden waarin hun persoonlijke of financiële belangen in strijd kunnen komen met het belang van de onderneming of die een objectieve uitoefening van hun werkzaamheden in de weg kunnen staan. Vopak accepteert dat haar medewerkers buiten hun beroepsmatige activiteiten voor Vopak-privébelangen, financiële en/of zakelijke belangen kunnen hebben. Indien deze belangen echter direct of indirect gerelateerd zijn aan de activiteiten van Vopak, moeten medewerkers deze belangen melden bij hun direct leidinggevende of HR manager, zodat een en ander kan worden vastgelegd en bijgehouden.

## Politieke en religieuze activiteiten en overheidsbetrekkingen

Vopak neemt geen deel aan partijpolitiek en verricht geen betalingen of donaties in natura aan politieke partijen, fondsen of groepen wier activiteiten zijn gericht op het bevorderen van partijbelangen. Ook neemt Vopak geen deel aan religieuze activiteiten en doet zij geen donaties aan religieuze groepen of fondsen wier activiteiten zijn gericht op het bevorderen van religieuze belangen. Bij transacties met overheden of andere overheidsinstanties wordt Vopak entiteiten geadviseerd om hun rechtmatige commerciële doelstellingen te bevorderen en te verdedigen, binnen de grenzen die in deze Gedragscode zijn vastgelegd. Dit kan rechtstreeks dan wel via instanties zoals brancheorganisaties.

## Geschenken en zakelijk amusement

Het uitwisselen of aanbieden van geschenken en amusement (met inbegrip van maaltijden en reizen) kan leiden tot een daadwerkelijk of vermeend belangenconflict, of tot een situatie waarin de hiermee gemoeide uitgaven volgens toepasselijke wet- en regelgeving en internationale normen kunnen worden beschouwd als omkoping. Vopak verwacht van haar medewerkers dat zij zich aan de volgende uitgangspunten houden bij het geven of ontvangen van geschenken of amusement:

- Het geschenk of het amusement moet een legitiem doel dienen en moet voor de ontvanger geen verplichtingen met zich meebrengen;
- Er mag geen geschenk of amusement van waarde worden geboden, beloofd of gegeven met de intentie een handeling of besluit van de ontvanger te beïnvloeden in het voordeel van Vopak of een andere partij en het geschenk of het amusement mag niet ten doel hebben de objectiviteit van de ontvanger bij het nemen van zakelijke besluiten aan te tasten;
- Geschenken en amusement moeten in openheid en transparantie worden gegeven en moeten een redelijke waarde vertegenwoordigen. Ook moeten ze passend zijn binnen de zakelijke relatie en lokale gewoonten. Indien de geschenken en het amusement openbaar worden gemaakt, mag dit de ontvanger niet in verlegenheid brengen;
- Geschenken of amusement voor overheidsfunctionarissen (met inbegrip van medewerkers van overheidsinstanties, openbare instellingen en staatsbedrijven) vallen gewoonlijk onder nationale wetgeving en zijn alleen onder beperkte omstandigheden en na voorafgaande goedkeuring van de leidinggevende in kwestie en de Juridische Afdeling toegestaan;
- Vopak-medewerkers mogen in overleg met hun direct leidinggevende kleine relatiegeschenken aanbieden en/of aanvaarden op basis van lokale bedrijfsgewoonten en -regels en internationale wet- en regelgeving. Geschenken die verdeeld over een jaar een totale waarde van maximaal EUR 100 (of het equivalent daarvan in de lokale valuta) vertegenwoordigen, zullen in de meeste gevallen geen aanleiding geven tot een daadwerkelijk of vermeend belangenconflict, tenzij er sprake is van een van de bovenstaande zaken;
- Medewerkers moeten hun directe leidinggevende op de hoogte stellen van geschenken en/of amusement die zij van klanten, aannemers, adviseurs, leveranciers, overheidsfunctionarissen of andere derden hebben ontvangen. Zij mogen dergelijke geschenken of amusement niet behouden zonder toestemming van hun direct leidinggevende.

## Eerlijke mededinging en concurrentieverstorend gedrag (anti-trust)

In alle landen en regio's waar we actief zijn, willen we scherp maar eerlijk concurreren in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en Regelgeving. Om te voldoen aan deze anti-trust- of mededingingswetgeving is voor medewerkers (tenminste) het volgende verboden:

- Communiceren met een concurrent over prijzen en/of voorwaarden die de prijzen of productieniveaus beïnvloeden;
- Het onderling verdelen of toewijzen van markten of klanten;
- Met een concurrent afspreken een andere bedrijf te boycotten, of;
- Ongepaste voorwaarden te verbinden aan aankopen of verkopen.

## Effectentransacties en handel met voorkennis

Vopak medewerkers kunnen kennis krijgen van informatie over Vopak of andere ondernemingen die niet openbaar is gemaakt. Het gebruik van dergelijke vertrouwelijke informatie of 'voorkennis' is onethisch en mogelijk in strijd met de wet. Medewerkers mogen zich nooit bezighouden met handel met voorkennis in Vopak effecten op basis van vertrouwelijke informatie van Vopak en zij mogen geen informatie verstrekken aan personen die op basis van die informatie zouden kunnen handelen. Vopak medewerkers dienen zich strikt te houden aan de Vopak Insider Trading Policy en Vopak's Disclosure Policy.

## Naleving van sanctiesregelgeving

In alle landen waar Vopak actief is, is specifieke wet- en regelgeving van toepassing met betrekking tot sancties en handelsembargo's. Vopak leeft de wet- en regelgeving op het gebied van sancties van de Verenigde Naties, de Europese Unie, de Verenigde Staten en overige relevante wet- en regelgeving op dit gebied volledig na. Deze wet- en regelgeving is omvangrijk en veelal complex. We bieden daarom interne richtlijnen en training aan op basis van intern beleid ten aanzien van mondiale sancties en relevante procedures.

## Aanpak van witwassen van geld

Vopak zorgt ervoor dat zij geen directe of indirecte medewerking verleent aan het witwassen van geld. Indien een Vopak-medewerker een bepaalde financiële transactie verdacht vindt, dient die medewerker zich te wenden tot zijn/haar directe leidinggevende en/of de Afdeling Juridische Zaken van Vopak.

## Communicatie en vertrouwelijkheid

Vopak hecht aan duidelijke, zorgvuldige, respectvolle en professionele communicatie bij al onze zakelijke transacties. Vage en onprofessionele communicatie, hetzij schriftelijk of mondeling, dient te worden vermeden. Vopak verwacht van haar werknemers dat zij verantwoord omgaan met communicatie. Dit betekent dat de Vopak-waarden leidend zijn voor de manier waarop wij intern en extern communiceren. Dit geldt voor zowel communicatie per telefoon en brief als voor e-mail, sociale media of anderszins. Van onze medewerkers wordt verwacht dat zij de reputatie van het bedrijf bewaken en gevoelige of vertrouwelijke informatie onder strikte geheimhouding behandelen, waarbij zij in gedachten houden dat Vopak een beursgenoteerd bedrijf is en daardoor is gehouden aan strikte regels ten aanzien van het naar buiten brengen van bepaalde informatie.

## Omgang met en bescherming van (persoons-)gegevens

Vopak respecteert het algemene recht van eenieder op privacy van zijn of haar persoonsgegevens en leeft alle toepasselijke lokale wetgeving betreffende het gebruik van persoonsgegevens na. Vopak spant zich in om de gegevens van klanten, leveranciers en persoonsgegevens te beschermen tegen datalekken (bijv. cybersecurity).

## Bescherming van bedrijfsmiddelen en toegestaan gebruik

Vopak hecht veel waarde aan haar activa en beschermt deze. Van iedereen die werkt met Vopak-bedrijfsmiddelen wordt verwacht dat hij of zij deze zal beschermen tegen verlies, schade, misbruik of diefstal. Onder activa worden niet alleen fysieke bedrijfsmiddelen verstaan zoals computers of gereedschappen, maar ook informatie (intellectueel eigendom en gegevens van producten, bedrijven en personen). Wij verwachten daarom dat onze medewerkers informatie opbergen bij afwezigheid, hun Vopak-badge zichtbaar dragen en alle bedrijfsgegevens en persoonsgegevens waartoe zij toegang hebben, beschermen. Ook worden medewerkers geacht hun professionele beoordelingsvermogen te gebruiken bij het werken met de bedrijfsmiddelen van Vopak. Elke vorm van gebruik moet passend en bedrijf gerelateerd zijn. Raadpleeg voor meer informatie het gebruiksbeleid ten aanzien van het intranet/internet.

## Werken met klanten, leveranciers, aannemers en andere stakeholders

Wij streven naar duurzame relaties met onze klanten, leveranciers, aannemers, overheden, lokale gemeenschappen en andere stakeholders op basis van wederzijds respect en vertrouwen. Om deze relaties te onderhouden, behandelen we iedereen met wie we zakendoen zoals wij zelf willen worden behandeld:

met billijkheid, eerlijkheid en respect. In onze marketing en bij ons contact met klanten zorgen we ervoor dat de producten en diensten van Vopak eerlijk en correct worden weergegeven. Vopak schakelt leveranciers en (onder)aannemers in op basis van de kwalificaties en capaciteiten die nodig zijn om het werk te kunnen uitvoeren, zoals hun reputatie, veiligheidsprestaties, betrouwbaarheid en ethische zakelijke principes. Wij verwachten van onze leveranciers en aannemers dat zij de normen van Vopak handhaven en wij doen onze uiterste best om naleving van deze Gedragscode en de Vopak Leverancierscode, te garanderen.

## Melden van wangedrag (klokkenluiden) en beleid ter voorkoming van represailles

Elk vermoeden van wangedrag, onregelmatigheden of zorg van een medewerker of externe partij met betrekking tot mogelijke schending van deze Gedragscode en/of regelgeving moet conform ons klokkenluidersbeleid worden gemeld. Het stilhouden van mogelijk wangedrag kan een situatie verergeren en onze betrouwbaarheid op het spel zetten. Vopak hecht grote waarde aan de hulp van medewerkers bij het in de praktijk brengen van deze Gedragscode en moedigt iedereen aan om mogelijk wangedrag te melden. Gemelde kwesties worden vertrouwelijk en, indien nodig, anoniem behandeld. Indien u in goed vertrouwen melding maakt van vermeend wangedrag zult u hiervan nooit nadeel ondervinden of te maken krijgen met represailles.

## Verslaglegging en verantwoording

Vopak handhaaft en houdt zich aan de beginselen van goed ondernemingsbestuur en ontwikkelt en past deze beginselen binnen de gehele organisatie toe.

Vopak zal eerlijk, feitelijk en tijdig (binnen geheimhoudingsbeperkingen) verslag uitbrengen over de gevolgen van onze activiteiten voor stakeholders, de maatschappij en het milieu, en over ons streven naar verbetering van onze prestaties op maatschappelijk gebied en milieugebied. Alle zakelijke transacties dienen nauwkeurig en volledig te worden vastgelegd in overeenstemming met de verslaggevingsregels van de onderneming, waaronder, maar niet beperkt tot de Internationale Normen voor Financiële Verslaglegging (IFRS) en GRI-G4-richtlijnen voor duurzaamheidsverslaglegging. De financiële en zakelijke administratie en bewijsstukken van Vopak dienen de aard van de transacties nauwkeurig te beschrijven en weer te geven en door een onafhankelijke externe accountant te worden gecontroleerd. Er mogen geen niet-gepubliceerde of niet-geadministreerde administratieve bescheiden, fondsen of activa worden aangehouden of vastgesteld.

# BIJLAGE I – Zelftest

Als u twijfelt hoe u moet reageren of handelen, kunt u deze zelftest met betrekking tot ethische dilemma's gebruiken.

## Hoe?

Doorloop de onderstaande vragen om meer duidelijkheid te scheppen in uw probleem/dilemma. Als u twijfel houdt, aarzel dan niet om de kwestie te bespreken met een collega of uw directe leidinggevende (indien mogelijk), of contact op te nemen met de Vertrouwenspersoon.

## Beste-zelftest

Vertegenwoordigt deze handeling mijn 'beste zelf'? Laat het zien wat voor soort persoon ik wil zijn?

## Gevolgentest

Heeft deze handeling negatieve gevolgen (voor iemand anders, Vopak of mijzelf), waar ik spijt van ga krijgen?

## Gewetenstest

Druist deze handeling in tegen mijn geweten? Als ik dit doe, ga ik me dan schuldig voelen of verlies ik mijn zelfrespect?

## Ouders/familie/collega's test

Zouden mijn ouders, familie, collega's of anderen die ik respecteer mijn handeling goedkeuren?

## Internettetest

Zou ik willen dat dit openbaar werd gemaakt via sociale media zoals Facebook, YouTube, Twitter, sms en wordt gedeeld met mijn vrienden, familie, collega's of werkgever?

## Gulden-regeltest (omkering)

Hoe zou ik het vinden als iemand dit bij mij zou doen?

## Met wie neem ik contact op?

Als u zich afvraagt wat in een specifieke situatie onder passend gedrag wordt verstaan ten aanzien van uw eigen gedrag of dat van iemand anders, of als u mogelijke onregelmatigheden wilt melden, neem dan contact op met de Vertrouwenspersoon (via [whistleblower@vopak.com](mailto:whistleblower@vopak.com)).