

# DE CODE

**BEDRIJFSETHIEK & ZAKELIJK GEDRAG**

First Published 2004 • Updated Q1 2023

PSA International Pte Ltd

The copyright in this document and all its contents belongs to PSA International Pte Ltd and the document, either in part or in full, must not be reproduced or disseminated without the prior written consent of PSA International Pte Ltd.

## **INHOUDSOPGAVE**

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BERICHT VAN DE GROEPSVOORZITTER EN CEO VAN DE GROEP</b> | <b>1</b>  |
| <b>BERICHT VAN DE GLOBAL HEAD OF HUMAN RESOURCE</b>        | <b>5</b>  |
| <b>REIKWIJDTE VAN DE CODE</b>                              | <b>13</b> |
| Toepasselijkheid                                           | 14        |
| Verplichting tot de code                                   | 15        |
| <b>ONZE KERNWAARDEN EN ETHISCHE GRONDSLAG</b>              | <b>17</b> |
| Onze kernwaarden                                           | 20        |
| Ons merkmanifest                                           | 21        |
| Bedrijfsprincipes                                          | 22        |
| Relatie met onze stakeholders                              | 24        |
| Ethische besluitvorming                                    | 26        |
| <b>HOOFDSTUK I: ORGANISATIECULTUUR</b>                     | <b>31</b> |
| Onze verantwoordelijkheid tegenover elkaar                 | 34        |
| Teamwork                                                   | 35        |
| Respect, diversiteit en inclusie                           | 36        |
| <b>HOOFDSTUK II: ETHISCH GEDRAG</b>                        | <b>39</b> |
| Omkoping en corruptie                                      | 40        |
| Geschenken en vermaak                                      | 42        |
| Veiligheid en gezondheid                                   | 46        |
| Alcohol en drugs                                           | 49        |
| Kredietverlening                                           | 50        |
| Milieu                                                     | 51        |

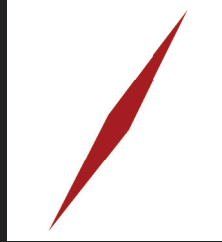
|                                                                          |               |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>HOOFDSTUK III: PERSOONLIJKE INTEGRITEIT EN VERANTWOORDELIJKHEID</b>   | <b>53</b>     |
| Vertrouwelijke informatie                                                | 54            |
| Belangenconflicten                                                       | 55            |
| Bescherming van persoonsgegevens                                         | 60            |
| Fraude                                                                   | 62            |
| Informatiebeveiliging                                                    | 65            |
| Integriteit van rekeningen                                               | 67            |
| Sociale media                                                            | 68            |
| Politieke activiteiten                                                   | 72            |
| <br><b>HOOFDSTUK IV: KLOKKENLUIDEN</b>                                   | <br><b>75</b> |
| Doel                                                                     | 76            |
| Reikwijdte van de klokkenluidersregeling                                 | 77            |
| Kanaal en structuur voor klokkenluiden                                   | 78            |
| Vertrouwelijkheid van de identiteit van de klokkenluider en beschuldigde | 80            |
| Bescherming voor klokkenluider                                           | 80            |
| Bescherming voor bedrijf en beschuldigde                                 | 81            |
| Jaarlijkse herziening                                                    | 81            |





**BERICHT VAN**

# **DE GROEPSVOORZITTER EN CEO VAN DE GROEP**



**PETER VOSER & TAN CHONG MENG**



ALS TOONAANGEVENDE WERELDWIJDE  
HAVENGROEP, LEVERANCIER  
VAN VRACHTOPLOSSINGEN EN  
VERTROUWENSPARTNER VOOR  
STAKEHOLDERS BIJ HET VRACHTVERVOER  
SPEELT PSA EEN CRUCIALE ROL OM DE  
NAADLOZE STROOM VAN GOEDEREN OVER  
DE HELE WERELD MOGELIJK TE MAKEN  
EN DE VERSCHUIVING NAAR DUURZAME  
HANDEL MEDE TOT STAND TE BRENGEN.

Bij PSA streven we ernaar om zaken te doen volgens de hoogste ethische en integriteitsnormen, met verantwoording tegenover onze klanten, onze werknemers en de vakbonden die hen vertegenwoordigen, onze partners, overheden, de lokale gemeenschappen en het milieu.

Wij hebben een passie voor wat we doen en waar we voor staan. Wij proberen ervoor te zorgen dat elk contactmoment onze inzet voor de hoogste normen van uitmuntendheid en onze Code voor Bedrijfsethiek en Zakelijk Gedrag (de Code) weerspiegelt en versterkt – voor corporate governance, betrokkenheid van werknemers, klanttevredenheid, vertrouwen van investeerders en de duurzaamheid van ons bedrijf.





De hedendaagse bedrijfsomgeving wordt steeds complexer en wordt beïnvloed door dynamische handelspatronen en bedrijfscycli, uitdagende markten, complexe eisen van klanten, megaschepen en een steeds fellere concurrentie. In een dergelijke omgeving zijn wij van mening dat alle drie de pijlers – **mensen, de planeet en langdurige prestaties** (hoe wij zaken doen) – essentieel zijn en elkaar versterken voor leiderschap, groei en waardecreatie op lange termijn. Wij weten dat de juiste dingen doen en dingen op de juiste manier doen uiteindelijk niet alleen onze wendbaarheid als organisatie, maar ook ons voortbestaan en succes beïnvloedt.

Ons doel bij PSA is om, geleid door de Code, de wereldkampioen in supply chain-coördinatie te worden. De Code is het kompas dat richting geeft aan onze benadering van werk, besluitvorming en de acties die we ondernemen. Alle PSA-werknemers over de hele wereld worden gestimuleerd om de Code te aanvaarden, met integriteit als onze basis, zodat we echt aan de zijde van onze stakeholders kunnen staan bij het transformeren van toeleveringsketens voor het algemeen belang.

**PETER VOSER**  
Group Chairman

**TAN CHONG MENG**  
Group CEO



**BERICHT VAN**

# **DE GLOBAL HEAD OF HUMAN RESOURCE**



**CAROLINE LIM**



**Onze daden, wanneer niemand naar ons kijkt, onthullen  
ons morele kompas: de innerlijke gids die onze uiterlijke  
daden en reacties bepaalt.**

## **WAT DOEN WE, WANNEER NIEMAND KIJKT?**



**Dat is de beslissende vraag die  
in de Code wordt behandeld.**



Elke dag worden we op het werk geconfronteerd met een groot aantal ethische keuzes. De manier waarop we op die keuzes reageren, bepaalt wie we zijn en waar we voor staan. Soms hebben we een beetje hulp nodig om de juiste keuzes te maken en daar komt de Code om de hoek kijken.

De Code is bedoeld om tot ieder van ons te spreken. Niemand is vrijgesteld. Het doel ervan is ons kompas te zijn, onze ethische keuzes te sturen en ons af te stemmen op een gemeenschappelijk begrip van wat het betekent om 'de juiste dingen te doen en de dingen op de juiste manier te doen'. Bij PSA hebben we een reputatie verworven als het gaat om betrouwbaarheid, efficiëntie, deskundigheid en tal van andere professionele eigenschappen.



**“ DE CODE SPREEKT TOT IEDER VAN ONS. NIEMAND IS VRIJGESTELD. ”**

Bovendien stellen onze klanten en al onze stakeholders hun vertrouwen in ons omwille van onze integriteit en de manier waarop we onze beloften nakomen. We zijn het aan hen en onszelf verplicht om authentiek te zijn en verantwoording af te leggen, terwijl we samen met hen naar succes streven. Onze relatie met hen moet gebouwd zijn op een fundament van onwankelbaar vertrouwen.

Wij als Groep omarmen de FISH! en FISH+ filosofieën. De FISH! cultuur kan worden samengevat als 'iedereen voor elkaar'. FISH+ bouwt voort op FISH! en betekent 'iedereen voor het bedrijf'.



De **FISH!** principes

**BE THERE,  
MAKE THEIR DAY,  
PLAY en  
CHOOSE YOUR ATTITUDE**



en de **FISH+** principes

**STRETCH,  
SUPPORT,  
SELF-DISCIPLINE** en  
**TRUST** zijn met elkaar  
verweven.

Integriteit ligt aan de basis van elk van de FISH! en FISH+ principes.

Wanneer we *aandacht geven (be there)* aan onze klant of collega, richten we ons op de persoon en hebben we een oprecht verlangen om voor hem of haar te zorgen en hem of haar te helpen.

Wanneer we *onze houding kiezen (choose your attitude)*, is dat met de oprechte intentie om een positieve bijdrage te leveren en soms gaan we daarbij zelfs een stapje verder. Zo *maken we iemands dag goed (make their day)*.

Om *spelen (play)* doeltreffend en zinvol te laten zijn, moeten we echt betrokken en communicatief zijn; alleen dan komt onze creatieve energie vrij voor het algemeen belang van zowel de organisatie als de gemeenschap.

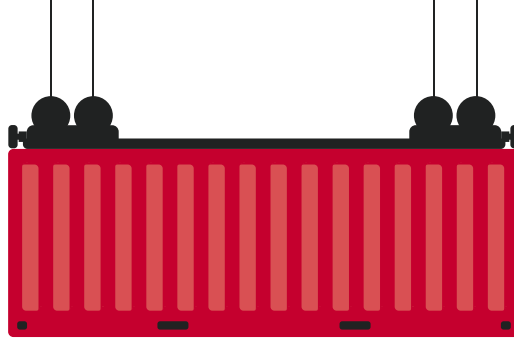
*Stretch (strekken)* en *self-discipline (zelfdiscipline)* bevatten elementen van zelfbewustzijn. Alleen door eerlijk te zijn over onze sterke punten en beperkingen, kunnen deze principes tot leven worden gebracht.

Tot slot kunnen *support (steun)* en *trust (vertrouwen)* alleen van ons uitgaan als de mensen weten dat we echt om hen geven. Wanneer we deze principes werkelijk omarmen, doen we geen dingen die het vertrouwen beschamen dat mensen in ons hebben.

Met andere woorden, PSA bouwt aan een bedrijfscultuur die gebaseerd is op integriteit: de essentie van de Code.

Zonder integriteit zou het zijn alsof we op zee zijn, drijvend zonder richting, maar tenzij we het toelaten kan onze integriteit ons niet worden ontnomen.





Er wordt gezegd dat:

**“ZONDER INTEGRITEIT, MOTIVATIE GEVAARLIJK IS;  
ZONDER MOTIVATIE, CAPACITEIT MACHTELOOS IS;  
ZONDER CAPACITEIT, BEGRIP BEPERKT IS;  
ZONDER BEGRIP, KENNIS ZINLOOS IS;  
EN ZONDER KENNIS, ERVARING BLIND IS.”**

Zonder integriteit kan het bezit van ervaring, kennis, begrip, capaciteit en motivatie nuttig zijn, maar niet op ethische wijze worden ingezet.

Nu we op weg zijn om wereldkampioen te worden, we uitbreiden en nieuwe geografische en commerciële grenzen oversteken, onze bedrijfsmodellen steeds complexer worden en we een steeds meer culturele en personeelsdiversiteit omarmen, moeten we meer dan ooit trouw blijven, vasthouden en altijd naast elkaar staan, in vertrouwen en integriteit, als één PSA.

*Caroline*

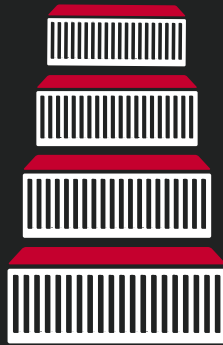
**CAROLINE LIM**

Global Head of Human Resource



PSA INTERNATIONAL

# REIKWIJDTE VAN DE CODE



DE CODE | BEDRIJFSETHIEK & ZAKELIJK GEDRAG

# TOEPASSELIJKHEID

**De Code beschrijft hoe zaken gedaan moeten worden en geeft richtlijnen voor de gedragsnormen die van alle werknemers van de PSA-groep worden verwacht, vooral wanneer ze met gevallen van ongepast, illegaal of onethisch gedrag worden geconfronteerd.**

Volgens de Code moeten alle werknemers van de PSA-groep (werknemers) de toepasselijke wetten en regels naleven, altijd redelijk aangegane verplichtingen tegenover derden nakomen en volgens de hoogste normen van ethisch, persoonlijk en professioneel gedrag handelen. Werknemers mogen geen blijk geven van ongepast gedrag of gedrag dat PSA anderszins in diskrediet zou brengen.

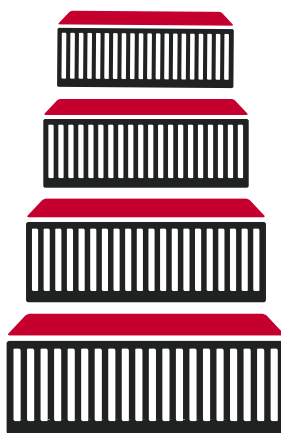
De Code is niet bedoeld als een uitgebreide beschrijving van de kwesties of situaties waarmee u als werknemer te maken kunt krijgen; ze komt evenmin in de plaats van gedetailleerdere beleidsregels en richtlijnen met betrekking tot specifiekere verplichtingen in verband met de reikwijdte van uw verantwoordelijkheid.

Ze dient als naslagwerk en is een aanvulling op andere beleidsregels en richtlijnen van PSA die op uw benoeming en situatie van toepassing zijn.

Om de Code te gebruiken, leest u eerst de hele handleiding door. Vervolgens denkt u na over hoe de Code op uw werk van toepassing is. Wees specifiek en denk na over hoe u situaties zou kunnen aanpakken om ongepaste, illegale of onethische handelingen te vermijden.

De Code bevat casestudy's en vragen die bedoeld zijn om een open discussie op gang te brengen en uw inzicht te verdiepen in wat het betekent om de Code na te leven, namelijk: "Doen wat juist is en rechtzetten wat verkeerd is".

PSA erkent en respecteert regionale en lokale juridische verschillen op het gebied van werkgelegenheid, privacy en andere toepasselijke wetten. Wanneer dergelijke regionale en lokale vereisten strenger zijn dan de richtlijnen in de Code, moeten ze worden nageleefd. Raadpleeg altijd uw leidinggevende of manager of neem contact op met een van de in de Code genoemde bronnen als u behoefte hebt aan verduidelijking.



# VERPLICHTING TOT DE CODE

**Alle werknemers moeten toegang hebben tot de Code, in gedrukte of elektronische vorm, en zijn verantwoordelijk voor het volledig begrijpen van de inhoud ervan.**

**ELKE WERKNEMER IS GEBONDEN AAN  
DE CODE EN MOET ZICH TE ALLEN TIJDE  
STRIKT ERAAN HOUDEN.**

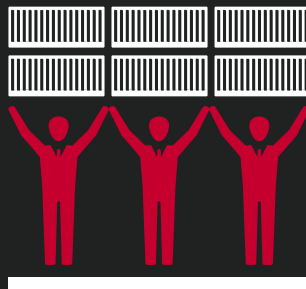
Schending van de Code wordt niet getolereerd en overtreders krijgen disciplinaire maatregelen opgelegd, die ontslag door PSA kunnen inhouden. Wanneer ook de lokale wetgeving wordt overtreden, worden de overtreders aangegeven bij de bevoegde autoriteiten. In gevallen waarin sprake is van financiële verliezen, kan PSA de vergoeding van dergelijke verliezen vorderen.

Als u een vraag hebt of toelichting wilt, neemt u contact op met Group Legal of Group Human Resource. Alle vragen worden discreet behandeld en alles wordt in het werk gesteld om de informatie binnen de wettelijk toegestane grenzen vertrouwelijk te houden.



PSA INTERNATIONAL

# ONZE KERNWAARDEN EN ETHISCHE GRONDSLAG



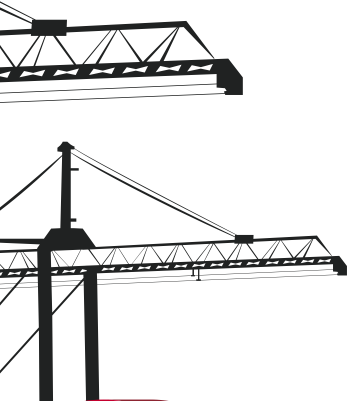
DE CODE | BEDRIJFSETHIEK & ZAKELIJK GEDRAG

## ONZE KERNWAARDEN EN ETHISCHE GRONDSLAG

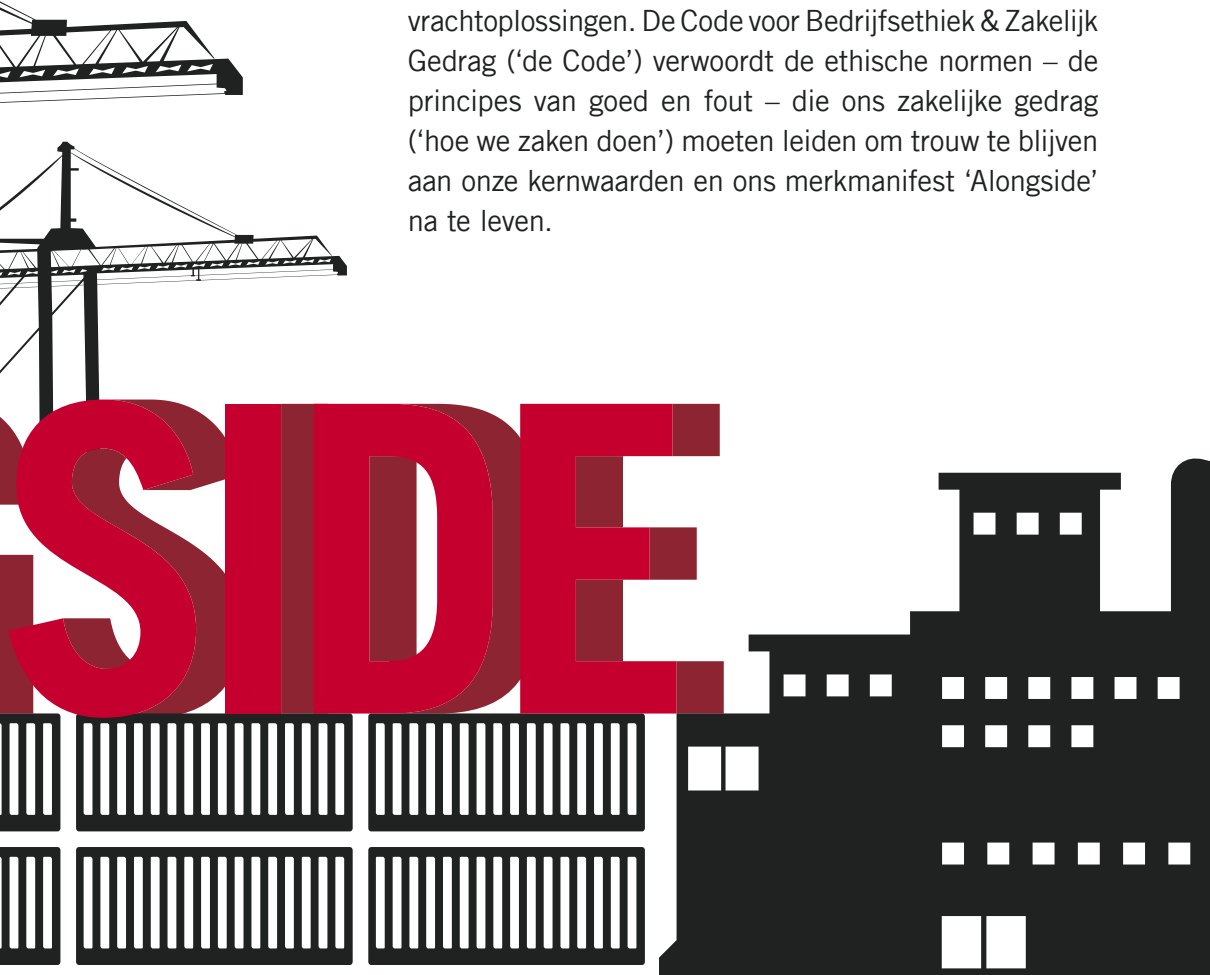
A stylized, high-contrast illustration of a port scene. In the background, several large gantry cranes are silhouetted against a white background. In the foreground, a row of shipping containers is shown, each with vertical black and white stripes. The word 'ALONG' is written in large, bold, red 3D letters across the middle of the image, partially overlapping the containers and cranes. The letter 'G' is partially cut off on the right edge.

**ALONG**





Bij PSA streven we er voortdurend naar om een leider te zijn op het gebied van wereldwijde havens en vrachtoplossingen. De Code voor Bedrijfsethiek & Zakelijk Gedrag ('de Code') verwoordt de ethische normen – de principes van goed en fout – die ons zakelijke gedrag ('hoe we zaken doen') moeten leiden om trouw te blijven aan onze kernwaarden en ons merkmanifest 'Alongside' na te leven.



Alongside

# ONZE KERNWAARDEN

In al onze relaties en handelingen kiezen we ervoor om aan te tonen dat we vastbesloten zijn om onze bedrijfswaarden na te leven:

## STRE VEND NAAR UITMUNTENDHEID

Wij stellen nieuwe normen door voortdurend onze resultaten te verbeteren en te innoveren in elk aspect van ons bedrijf.

## TOEGEWIJD AAN KLANTEN

Wij helpen onze externe en interne klanten om succesvol te zijn door te anticiperen op en te voldoen aan hun behoeften.

## GERICHT OP MENSEN

Wij winnen als een team door elkaar te respecteren, te koesteren en te steunen.

## WERELDWIJD GEÏNTEGREERD

Wij bouwen wereldwijd aan onze kracht door diversiteit te omarmen en onze activiteiten lokaal te optimaliseren.



# ONS MERKMANIFEST

In al onze relaties en handelingen omarmen we de houding van 'Alongside' (naast) onze diverse stakeholders te staan, zoals beschreven in ons merkmanifest:

## ALONGSIDE

De dingen die we 'Alongside' (samen) doen, maken van ons The World's Port of Call (de aanloophaven van de wereld).

Aandacht geven.

Geweldige teams en partnerschappen vormen.

De sector een impuls geven met doelen en mogelijkheden voor de wereldwijde handel.

Verder gaan dan betrouwbaar zijn, complexiteit beheersen, innoveren in uw voordeel.

Samen vrachtoplossingen coördineren voor het algemeen belang en voor duurzame groei.

Gemeenschappen verbinden voor een betere wereld – luisteren, begrijpen en communiceren

We kiezen ervoor om dingen samen te doen.

**PSA. DE AANLOOPHAVEN VAN DE WERELD.**



# BEDRIJFS- PRINCIPES



**PSA steunt het vrije ondernemerschap en een concurrerend marktsysteem. Onze zakelijke beslissingen zijn gebaseerd op gezonde economische principes en betrouwbaar marktonderzoek, met het oog op winstgevendheid op lange termijn en het creëren van duurzame waarde.**

Dit zijn essentiële maatstaven voor zowel de efficiëntie als het vertrouwen van de markt in de diensten van PSA, terwijl de omvang van de economische toegevoegde waarde aangeeft in hoeverre het rendement aandeelhouderswaarde creëert. Daarom streven we er bij PSA naar om de concurrentie voor te blijven door voortdurende innovatie en efficiëntieverbeteringen, door gevoelig en ontvankelijk te zijn voor onze klanten en partners en hun welzijn en belangen, en door ons in te zetten voor de bescherming van het milieu en de gemeenschappen waarin we actief zijn.

**“PSA STREEFT NAAR DE HOOGSTE NORMEN INZAKE EERLIJKHEID EN INTEGRITEIT EN GELOOFT IN DE VOORDELEN VAN VRIJE, EERLIJKE EN OPEN CONCURRENTIE VOOR CONSUMENTEN, BEDRIJVEN EN DE ECONOMIE IN HET ALGEMEEN.”**

Het beleid van PSA is erop gericht alle wetten inzake mededinging en eerlijke handel na te leven in de rechtsgebieden waar het bedrijf actief is. Werknemers moeten zich onthouden van discussies, mededelingen, informatiedeling of overeenkomsten met betrekking tot strategische informatie, die in strijd zou zijn met toepasselijke antitrust- of mededingingswetten, met inbegrip van maar niet beperkt tot het volgende:

- 1 PRIJSBELEID, BIEDINGEN, KORTINGEN, VERKOOPVOORWAARDEN
- 2 KLANTENLIJSTEN
- 3 PRODUCTIEKOSTEN OF -VOLUMES
- 4 MARKETINGPLANNEN
- 5 RISICO'S EN INVESTERINGEN
- 6 TECHNOLOGIEËN EN RESULTATEN VAN ONDERZOEK- EN ONTWIKKELINGSPROGRAMMA'S

PSA is actief in landen met uiteenlopende politieke, economische, sociale en milieuproblemen. Deze punten zijn belangrijk voor PSA en worden, rekening houdend met duurzame ontwikkeling en de veiligheid van investeringen, volledig in aanmerking genomen bij de besluitvorming.

# RELATIE MET ONZE STAKEHOLDERS

Een **succesvol bedrijf** wordt bepaald door de relatie van het bedrijf met zijn aandeelhouders, klanten, werknemers, vakbonden, zakenpartners en de gemeenschap waarin het actief is.

PSA streeft ernaar synergieën uit deze relaties te benutten om een voor alle partijen gunstig bedrijfsklimaat te creëren:

#### **Voor aandeelhouders**

De investeringen van de aandeelhouders veiligstellen en economische waarde creëren en toevoegen.

#### **Voor klanten**

Aan de unieke behoeften van onze klanten voldoen door innovatie, flexibiliteit en service te bieden waardoor waarde voor hun bedrijven wordt gecreëerd, aangezien hun commercieel succes op zijn beurt ons succes is.

#### **Voor werknemers**

Erkennen dat onze werknemers ons belangrijkste bezit zijn en ervoor zorgen dat zij een veilige en stimulerende werkomgeving hebben met rechtvaardige en concurrerende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. De Groep bevordert een cultuur van vertrouwen en de ontwikkeling en ondersteuning van onze mensen. Wij streven altijd naar samenwerking en partnerschap in het belang van onze onderneming en werknemers, of ze nu door de vakbonden worden vertegenwoordigd of niet.

#### **Voor zakenpartners**

Het cultiveren van zinvolle, voordelige en succesvolle lange termijn relaties met onze partners, leveranciers, opdrachtnemers, consultants en derden (bijv. overheidsinstanties, autoriteiten en andere stakeholders) op basis van rechtvaardigheid, wederzijds vertrouwen, begrip en een open dialoog.

#### **Voor gemeenschappen**

Een maatschappelijk verantwoorde onderneming zijn en zaken doen op een manier die duurzame ontwikkeling bevordert voor zowel PSA als de gemeenschap. Dit houdt in dat lokale wetten en voorschriften volledig worden nageleefd, dat met de autoriteiten wordt samengewerkt, dat de lokale cultuur en bedrijven worden gerespecteerd en dat bij alle commerciële beslissingen rekening wordt gehouden met sociale normen en milieuvraagstukken.

# ETHISCHE BESLUITVORMING

De principes van goed en fout, die een mens leiden bij het nemen van beslissingen, worden 'ethiek' genoemd. Ethische besluitvorming is essentieel voor het duurzame succes van onze onderneming. Wanneer u voor een ethisch dilemma staat of in onzekerheid verkeert, moet u zich de volgende vragen stellen:

**ZOU DE REPUTATIE VAN PSA  
OP HET SPEL STAAN ALS HET  
PUBIEK HIERVAN WIST?**

**ZOU HET GEZIEN  
WORDEN ALS ILLEGAAL  
OF ONETHISCH?**



**HOE ZOUDEN MIJN FAMILIE  
OF VRIENDEN ZICH VOELEN  
ALS ZE HET WISTEN?**

**IS HET IN  
OVEREENSTEMMING  
MET DE CODE?**



Gebruik de volgende checklist in drie stappen als leidraad bij het verzamelen van de relevante informatie om een besluit te nemen over de ethische handelwijze in bedrijfssituaties.

Als u nog twijfelt, kunt u contact opnemen met Group Human Resource of Group Legal.

**STAP  
1**

**IS DE HANDELING ILLEGAAL? WORDEN HIERMEE WETTEN OVERTREDEN?**

U moet zich houden aan alle toepasselijke wetten en voorschriften.

**STAP  
2**

**IS DE HANDELING IN STRIJD MET BEDRIJFS- OF BEROEPSNORMEN?**

Wetten en voorschriften stellen vaak slechts minimumnormen voor gedrag. Veel bedrijven en beroepen en/of beleidsregels en procedures van ondernemingen stellen nog hogere gedragsnormen. Een handeling kan dus legaal zijn, maar toch in strijd met de normen van het bedrijf of beroep en/of de beleidsregels en procedures van de onderneming. U moet aan uw bedrijfs- en beroepsnormen en aan de beleidsregels en procedures van PSA voldoen.

**“Het feit dat iets legaal is, betekent niet dat het ethisch is.”**

**STAP  
3**

**WIE WORDT DOOR DE HANDELING GETROFFEN EN HOE?**

Als een handeling legaal is en aan bedrijfs- en beroepsnormen voldoet, moet u vertrouwen op uw principes van goed en fout om te bepalen of de handeling ethisch is. Door te bepalen welke gevolgen de handeling voor mensen en groepen – waaronder het bedrijf, de werknemers, de eigenaren, de klanten, de lokale gemeenschap en de samenleving – heeft, kunt u beslissen of een handeling ethisch is.

Hieronder vindt u twee hypothetische casestudy's of voorbeelden waarin bedrijfsethiek wordt toegepast, zodat u een beter inzicht krijgt in ethische normen en besluitvorming.



## Casestudy 1

### Scenario

De werknemer verwerkt onkostenvergoedingen. Ze heeft toegang tot de gegevens van alle transacties van afdelingshoofden en werknemers. De werknemer zoekt soms de gegevens van afdelingshoofden op. Ze controleert waar ze hun creditcards gebruiken en hoeveel ze uitgeven. Soms vertelt ze haar vrienden over de bestedingsgewoonten van afdelingshoofden zonder de afdelingshoofden bij naam te noemen en de gedeelde informatie leidt ook niet tot de identificatie van de afdelingshoofden.

### Stap 1. IS DE HANDELING ILLEGAAL?

De handeling van de werknemer is niet illegaal zolang de gedeelde gegevens niet leiden tot identificatie van de afdelingshoofden, maar als de afdelingshoofden geïdentificeerd kunnen worden aan de hand van de gedeelde informatie, komt dat neer op een schending van de wetgeving inzake persoonsgegevens en privacy.

### Stap 2. IS DE HANDELING IN STRIJD MET BEDRIJFS- OF BEROEPSNORMEN?

Ja, het delen van persoonlijke/vertrouwelijke informatie, ook al leidt dit niet tot identificatie van de afdelingshoofden, is in strijd met de bedrijfsnormen. De onderneming heeft normen in verband met de behandeling van persoonlijke/vertrouwelijke informatie. Het delen van vertrouwelijke informatie met anderen is een schending van de Code en mogelijkkerwijs van de wetgeving inzake persoonsgegevens en privacy, wanneer dit leidt tot identificatie van de afdelingshoofden.

### Stap 3. WIE WORDT DOOR DE HANDELING GETROFFEN EN HOE?

| Getroffenen                    | Effect                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Afdelingshoofden en werknemers | Niet in staat om informatie over hun financiële transacties te beschermen, waardoor het vertrouwen afbrokkelt tussen het hoofd en de werknemers die met de persoonsgegevens omgaan.   |
| De werknemer                   | Disciplinaire maatregelen die genomen kunnen worden, waaronder ontslag wegens overtreding van de bedrijfsnormen.                                                                      |
| De onderneming                 | Kan aansprakelijk gesteld worden voor schade of verliezen die de werknemer of een andere persoon lijdt ten gevolge van de inbreuk op de wetgeving inzake persoonsgegevens en privacy. |



## Casestudy 2

### Scenario

Een zakenman bezit een meerderheidsbelang in een bedrijf dat al jarenlang personeel levert aan onderneming A. De zoon van de zakenman ('de werknemer') is onlangs in dienst genomen door onderneming A en in zijn nieuwe functie heeft de werknemer nu de bevoegdheid om contracten af te sluiten met diezelfde leverancier (d.w.z. het bedrijf van zijn vader).

### Stap 1. IS DE HANDELING ILLEGAAL?

Nee.

### Stap 2. IS DE HANDELING IN STRIID MET BEDRIJFS- OF BEROEPSNORMEN?

De schijn van een belangenconflict is gewekt, omdat de werknemer nu betrokken is bij het besluitvormingsproces over de keuze van de leverancier. Het probleem zou opgelost kunnen worden als een onafhankelijke partij, zoals de manager van de werknemer, in plaats van de werknemer optreedt om de beslissing te nemen. Het is belangrijk dat de werknemer het potentiële conflict (zijn persoonlijke relatie met de leverancier) formeel meldt aan zijn leidinggevende of manager, zodat het op een open en transparante manier opgelost kan worden.

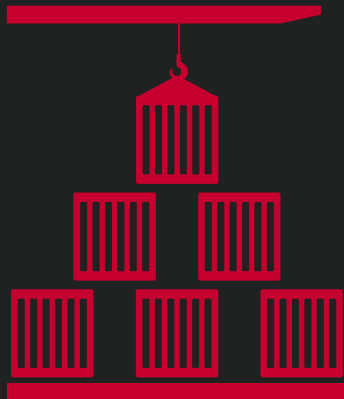
### Stap 3. WIE WORDT DOOR DE HANDELING GETROFFEN EN HOE?

| Getroffenen                        | Effect                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De werknemer                       | Er is sprake van een belangenconflict, omdat hij gezien kan worden als iemand die het bedrijf van zijn vader bevoordeelt als de opdracht aan dat bedrijf wordt gegund, ook al is dat bedrijf al lang een leverancier van onderneming A.                                                                                                                                                                                                                  |
| Collega's en andere opdrachtnemers | Het vertrouwen in het proces wordt aangetast, omdat ze de indruk kunnen krijgen dat deze leverancier het contract heeft gekregen op basis van persoonlijke connecties of partijdigheid van de werknemer en niet op basis van een eerlijke beoordeling van de beste offertes (prijs, waarde, dienstverleningsniveau of andere objectieve criteria).                                                                                                       |
| Onderneming A                      | Onderneming A kan de kans missen om een betere leverancier aan te trekken als de werknemer inderdaad partijdig is ten gunste van het bedrijf van zijn vader. Onderneming A kan kwetsbaar zijn voor waardeverlies als het selectieproces in opspraak werd gebracht. Op langere termijn is het mogelijk dat ook andere leveranciers niet langer deelnemen aan aanbestedingen van onderneming A, wat leidt tot een versmalling van het leveranciersbestand. |



HOOFDSTUK I

# ORGANISATIECULTUUR



DE CODE | BEDRIJFSETHIEK & ZAKELIJK GEDRAG

## HOOFDSTUK I: ORGANISATIECULTUUR

De organisatiecultuur, bestaande uit de gedeelde overtuigingen, veronderstellingen, percepties en waarden van mensen die elke dag samenwerken, weerspiegelt ons morele kompas, vooral wanneer we denken dat ‘niemand kijkt’.

**Authenticiteit** en **integriteit** zijn eigenschappen die bij PSA gewaardeerd worden. Deze worden uitgedragen door de FISH! en FISH+ beweging voor cultuurverandering (samen aangeduid als FISH).

### De 4 FISH! principes



**BE THERE,  
MAKE THEIR DAY  
CHOOSE YOUR ATTITUDE  
PLAY**

\*FISH! is een handelsmerk of dienstmerk van ChartHouse Learning. Ga voor meer informatie over de wereldberoemde Pike Place Fish Market en de FISH! filosofie naar <https://www.fishphilosophy.com/fish-philosophy-story/>

Deze zelfde principes ondersteunen en erkennen dat we bij PSA een gevarieerd personeelsbestand hebben en dat onze activiteiten worden uitgevoerd in een wereldwijde omgeving die om inclusiviteit en rechtvaardigheid vraagt.

Wij zijn van mening dat **verschillen** onder ons gewaardeerd moeten worden, zodat we allemaal kunnen profiteren van de creativiteit, uiteenlopende perspectieven, innovatie en energie die uit deze diversiteit voortvloeien.

#### De 4 FISH+ principes



**STRETCH,  
SUPPORT,  
SELF-DISCIPLINE  
TRUST**

# ONZE VERANT- WOORDELIJKHEID TEGENOVER ELKAAR

Wij verwachten dat u als werknemer uw uiterste best doet om een respectvolle werkcultuur te creëren die

**vrij is van**  
**ONGEVALLLEN,**  
**LASTIGVALLLEN,**  
**INTIMIDATIE,**  
**VIJANDIGHEID, VOOROORDELEN** en  
**ONWETTIGE DISCRIMINATIE**  
van welke aard dan ook.

Het is de bedoeling dat u zich niet gedraagt op een manier die schadelijk is voor de vrede en de harmonie op de werkplek. Bovendien bent u verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van uw collega's en moet u op hen letten.



# TEAMWORK

Teamwork en samenwerking zijn belangrijke aspecten van de arbeidsethiek bij PSA. Wij bouwen voort op onze collectieve vaardigheden, kennis en ervaring om de beste resultaten te behalen voor onze klanten, partners en PSA.

**“ PSA BESCHOUWT ZIJN WERKNEMERS ALS ZIJN GROOTSTE BEZIT EN ERKENT DE INTEGRALE ROL VAN VAKBONDEN OM DE BELANGEN VAN ZIJN WERKNEMERS TE WAARBORGEN. ”**

PSA respecteert de standpunten van de vakbonden en streeft naar een minnelijke schikking van kwesties met de vakbonden op een manier die constructief, open en eerlijk is en uiteindelijk alle betrokken partijen ten goede komt.

# RESPECT, DIVERSITEIT EN INCLUSIE

PSA respecteert werknemers als unieke individuen en gelooft in het creëren van een inclusieve werkplek die diversiteit omarmt. Wij zetten ons in om gelijke kansen binnen de organisatie te bieden op basis van competenties, vaardigheden en prestaties. PSA discrimineert werknemers niet op grond van ras, geslacht, godsdienst, leeftijd, handicap, gezinssituatie, seksuele geaardheid, zwangerschap of soortgelijke eigenschappen of omstandigheden.

Lastig vallen is een vorm van discriminatie, die een kwetsende, intimiderende of vijandige omgeving voor anderen creëert. Dit kan verbaal, fysiek of niet-fysiek (bijv. bedreigingen, gewelddadigheden, intimidatie, pesterijen) of seksueel van aard (bijv. ongewenste avances, ongepaste aanrakingen, exhibitionisme of seksueel suggestieve opmerkingen) zijn. Lastigvallen kan in bepaalde rechtsgebieden ook illegaal of strafbaar zijn.

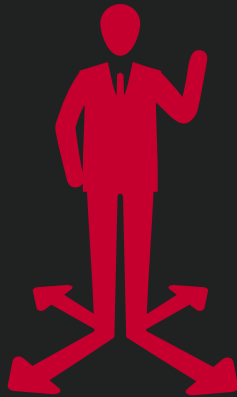
PSA verbiedt alle vormen van discriminatie en neemt alle beschuldigingen van lastigvallen, waaronder seksuele intimidatie en intimidatie op grond van ras, ernstig. Bent u of is iemand die u kent het slachtoffer van een vorm van discriminatie of intimidatie, dan moet u onmiddellijk contact opnemen met Group Human Resource of de Head of Group Legal.





HOOFDSTUK II

# ETHISCH GEDRAG



DE CODE | BEDRIJFSETHIEK & ZAKELIJK GEDRAG

# OMKOPING EN CORRUPTIE



PSA houdt zich aan alle toepasselijke wetten van de landen waar het actief is en zaken doet, in het bijzonder aan anticorruptie- en anti-omkopingswetten.

U moet zich altijd aan de volgende regels houden, ongeacht of u te maken hebt met een andere partij in een joint venture-, particuliere, publieke, overheids- of niet-commerciële organisatie, en ongeacht of die andere partij in een professionele of persoonlijke hoedanigheid optreedt:

- Bied nooit direct of indirect ongeoorloofde, illegale of ongepaste betalingen aan;
- Probeer nooit direct of indirect iemand ertoe aan te zetten iets illegaals of onbehoorlijks te doen;
- Maak altijd melding als u kennis of vermoedens hebt van ongeoorloofde, illegale of ongepaste betalingen die aangeboden of ontvangen worden (voor melding aan externe partijen is voorafgaand overleg met Group Human Resource en Group Legal vereist); en
- Bied, beloof of accepteer niet direct of indirect enige vorm van omkoping, smeergeld, steekpenningen of ongepaste beloningen of voordelen (contant of in een andere vorm) aan of van een persoon, met de bedoeling die persoon te beïnvloeden of ertoe te bewegen PSA te helpen om zaken te verkrijgen of te behouden, of om een oneerlijk voordeel voor PSA of die persoon te behalen.

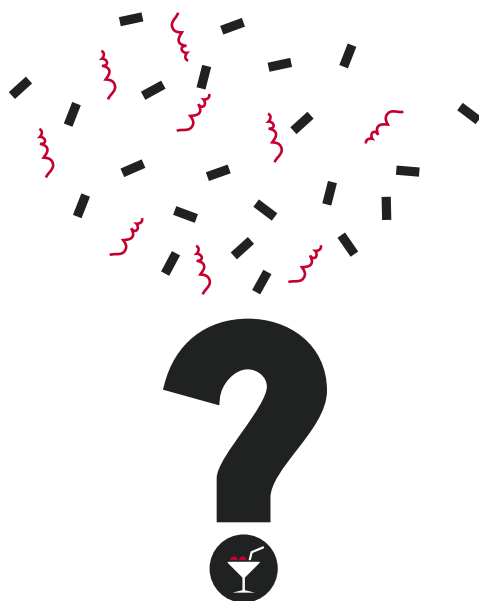


### Vragen en antwoorden

**Vraag :** Ik heb onlangs een agent ontmoet die ons bedrijf kan helpen om zaken te doen in een land waar het voor ons bijzonder moeilijk is geweest om voet aan de grond te krijgen. Mag ik deze agent in dienst nemen namens ons bedrijf?

**Antwoord :** Praat met uw lokale management en Group Legal om de situatie te beoordelen. Doorlichting van de agent en zijn achtergrond is van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat de contacten, processen en methoden van de agent in overeenstemming zijn met de lokale wetgeving en de Code.

# GESCHENKEN EN VERMAAK



Geschenken, gunsten en vermaak moeten met voorzichtigheid worden behandeld. Het aanvaarden van buitensporige geschenken, gunsten en/of vermaak kan het zakelijk oordeel beïnvloeden en verwachtingen wekken die PSA in verlegenheid kunnen brengen. Ook het aanbieden van buitensporige geschenken, gunsten, vermaak en/of gastvrijheid aan anderen kan verkeerd uitgelegd worden en aanleiding geven tot aansprakelijkheid van PSA.



**Zakelijke geschenken, gunsten of vermaak mogen alleen namens PSA aangeboden worden als:**

- Ze in overeenstemming zijn met algemeen aanvaarde handelspraktijken en ethische normen;
- Ze niet opgevat kunnen worden als steekpenningen, smeergeld of corrupte beïnvloeding met betrekking tot de vorm, kosten, frequentie en omstandigheden waaronder ze worden gegeven;
- Ze transparant en niet verborgen zijn;
- Ze niet in strijd met de wetten, voorschriften of beleidsregels van een betrokken land, overheidsinstantie of onderneming zijn; en
- PSA niet in verlegenheid wordt gebracht door de onthulling ervan.



**Om de gepastheid ervan te bepalen, worden de volgende factoren in acht genomen:**

- Kosten, frequentie en timing;
- Of de situatie bevorderlijk is voor het opbouwen van een zakelijke relatie;
- Redelijkheid en evenredigheid met het zakelijke doel;
- Of het geschenk, de gunst of het vermaak volledig zichtbaar is of kan zijn voor het management van de organisatie, waarvan de werknemer of vertegenwoordiger als ontvanger optreedt.

Werknemers mogen kleine geschenken aanvaarden, die als gewone zakelijke attenties beschouwd zouden worden, tenzij ze bedoeld zijn om een zakelijke beslissing te beïnvloeden of een zakelijk voordeel te behalen, of die schijn kunnen wekken. Werknemers mogen niet om maaltijden of vermaak vragen. Maaltijden en vermaak zijn echter aanvaardbaar als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Komt niet vaak voor;
- Vloeit voort uit de normale gang van zaken;
- Kan als een gewone zakelijke attentie beschouwd worden;
- De uitgaven zijn redelijk; en
- De locatie en situatie zijn relevant en gepast.



Als de waarde daarvan een redelijk bedrag te boven gaat, moet het senior management vooraf schriftelijk om toestemming verzocht worden voor uitgaven in verband met geschenken, gunsten, gastvrijheid of vermaak, en moeten die uitgaven naar behoren geregistreerd worden met vermelding van alle bijzonderheden van de betrokken transacties. Een dergelijke handeling mag geen poging van PSA zijn om ongepaste invloed op de ontvangers uit te oefenen en mag niet als zodanig opgevat worden.

Wanneer namens PSA liefdadige schenkingen of andere voordelen voor de gemeenschap worden gedaan op verzoek van overheidsfunctionarissen of -instanties, moeten PSA-werknemers alle redelijke inspanningen leveren om ze door te lichten en zich ervan te vergewissen dat de voorgestelde regelingen rechtmatig en in overeenstemming met de lokale wetten en beleidsregels zijn.

Faciliterende betalingen kunnen als omkoping beschouwd worden en PSA-werknemers moeten een onderscheid maken tussen naar behoren te betalen vergoedingen (zoals wettelijk verplichte administratiekosten) en verkapte verzoeken om faciliterende betalingen.



PSA heeft interne controles, beleidsregels en procedures ingesteld om omkoping te ontmoedigen, te voorkomen en op te sporen, toezicht op de naleving te houden en veilige, vertrouwelijke en toegankelijke middelen voor interne of externe partijen te bieden, om bezorgdheden over omkoping door gelieerde personen kenbaar te maken, suggesties voor verbetering van procedures te doen en advies te vragen. PSA beoordeelt omkoping streng en treft alle nodige disciplinaire maatregelen en andere sancties, als reactie op onbetamelijk gedrag en/of overtreding van de Code, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, beëindiging van het dienstverband.

# SANCTIES WET- EN REGELGEVING



Sancties wet- en regelgeving (“Sanction Laws”) zijn wetten die aangenomen werden door internationale (bijv. Verenigde Naties), regionale (bijv. Europese Unie) en/of staatsorganen (bijv. de VS) om politieke en/of economische maatregelen te implementeren om veranderingen te weeg te brengen in het gedrag of druk uit te oefenen op een bepaald land of regime, toegepast op regeringen, entiteiten of individuen. Voorbeelden van sanctie wet- en regelgeving zijn onder meer de inbeslagname van eigendommen van gesanctioneerde personen, beperkingen op handel of omgang met gesanctioneerde entiteiten of landen.

PSA voldoet volledig aan alle toepasselijke sanctiewetten. Sanctiewetten zijn over het algemeen jurisdictie specifiek, zodat een entiteit, burger of ingezetene van land A zich zou moeten houden aan de sanctiewetten, die zijn uitgevaardigd door land A. Anderzijds zijn entiteiten, die niet afkomstig zijn van land A, of niet-burgers of niet-ingezetenen van dit land, mogelijk niet op dezelfde manier gebonden. Alhoewel, onder bepaalde sanctiewetten (bijv. Amerikaanse sanctiewetten) een persoon, die zich fysiek in een land bevindt, gebonden kan zijn aan de sanctiewetten van dat land. Als zodanig moet elke sanctiewet volgens haar eigen voorwaarden worden begrepen.



Gevolgen van niet-naleving van toepasselijke sanctiewetgeving zijn ernstig en kunnen bestaan uit gevangenisstraffen, aanzienlijke boetes voor de entiteit en/of het individu, reputatieschade, en mogelijk een beperking van het vermogen van PSA om door te gaan met het leveren van diensten aan onze klanten of partners, of om te bieden op nieuwe projecten of nieuwe projecten te ondernemen.

Benadrukt moet worden dat sanctiewetten doorgaans worden geïnterpreteerd op basis van strikte aansprakelijkheid, wat betekent dat opzet, of het ontbreken van opzet, niet in aanmerking wordt genomen wanneer een autoriteit bepaalt of er een overtreding van de Sancties wet- en regelgeving heeft plaatsgevonden.

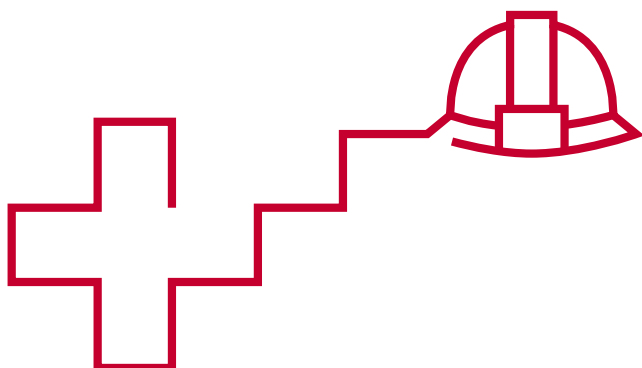
**Om ervoor te zorgen dat PSA zaken doet in overeenstemming met de toepasselijke sanctiewetten, moet zorgvuldige aandacht worden besteed aan het volgende:**

- Met wie PSA zaken doet – om ervoor te zorgen dat de tegenpartijen geen gesanctioneerde personen of entiteiten zijn onder de toepasselijke wetgeving;
- Wat er wordt verhandeld en waar het wordt verhandeld – om ervoor te zorgen dat de te leveren goederen of diensten op geen enkele manier beperkt zijn, en dat er werd voldaan aan de Sanctie wet- en regelgeving, die van toepassing is op de plaats waar de transactie wordt uitgevoerd of wordt geleverd; En
- Hoe de transactie wordt uitgevoerd – om ervoor te zorgen dat de manier waarop de transactie wordt uitgevoerd, de sanctie wet- en regelgeving niet direct of indirect omzeilt of de omzeiling ervan vergemakkelijkt. Houd ook rekening met de valuta die bij de transactie wordt gebruikt en met eventuele banken die bij de transactie betrokken zijn, aangezien deze kunnen leiden tot extraterritoriale sanctiewetten die het gebruik van die valuta regelen. Zorg ervoor dat het PSA-personeel dat bij de transactie betrokken is, zich houdt aan de PSA Group U.S. Person and EU Person Recusal Policy and Procedure.

Specifiek juridisch advies kan nodig zijn met betrekking tot een bepaalde transactie, die voortvloeit uit de relevante feiten van die transactie. Neem voor vragen met betrekking tot de sanctie wet- en regelgeving, om te weten of een bepaalde sanctiewet van toepassing is of niet, of indien er enige twijfel of bezorgdheid bestaat over een transactie met betrekking tot sanctiewetten, contact op met PSA Group Legal.

In het geval van een overtreding of vermoedelijke overtreding van de Sanctie wet- en regelgeving door PSA-personeel of -agenten, dient u PSA Group Legal hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen. PSA Group Legal zal op haar beurt andere relevante functies inschakelen, zoals operaties, commerciële of personeelszaken, om een dergelijke schending aan te pakken.

# VEILIGHEID EN GEZONDHEID



Aan de meeste activiteiten van PSA is een zeker risico verbonden. Daarom is het beleid van de Groep dat dit risico objectief wordt beoordeeld om na te gaan of het aan alle veiligheidsnormen voldoet, voordat met de activiteiten begonnen kan worden. PSA voldoet aan alle toepasselijke voorschriften voor de sector en hanteert een systematische aanpak om veiligheidsinbreuken te voorkomen en een cultuur van veiligheidsbewustzijn te bevorderen.



Veiligheid en gezondheid zijn essentiële bedrijfskwesties die regelmatige rapportages, evaluaties en verbeteringen vereisen.

Wij tolereren geen verbaal of fysiek gedrag dat tot geweld op de werkplek kan leiden of dat kan veroorzaken. De veiligheid en gezondheid van onze werknemers en de verwachtingen van onze klanten en stakeholders vereisen dat elke werknemer werkt zonder invloed van stoffen of activiteit, die veilige en doeltreffende werkzaamheden kunnen verhinderen of belemmeren. Wij zijn verantwoordelijk voor onze eigen veiligheid en die van onze collega's.

Raadpleeg voor meer informatie de veiligheids- en gezondheidsrichtlijnen die door de Human Resource-divisie van uw terminal of uw HSSE-vertegenwoordiger (veiligheid, gezondheid, beveiliging en milieu) zijn opgesteld.



### Vragen en antwoorden

**Vraag :** Op mijn werkplek zie ik dagelijks een aantal gedragingen die ik onveilig vind, maar die niet op mijn afdeling plaatsvinden. Wat moet ik doen?

**Antwoord :** Wij zijn van mening dat elke werknemer verantwoordelijk is voor zijn of haar eigen veiligheid en die van alle collega's. Dit soort problemen moet u onmiddellijk melden bij uw manager, een veiligheidsleider, de Ethics-hotline (+65 6279 5511) of de Ethics-mailbox (Ethics@globalpsa.com).

## Vragen en antwoorden

**Vraag :** Gisteren had ik ruzie met een collega die bijna escaleerde in een fysieke confrontatie toen hij me uitdaagde om hem buiten het kantoor te ontmoeten. Ik denk dat hij me op een gegeven moment zal proberen te verwonden. Wat kan ik doen?

**Antwoord :** Meld dit incident bij uw leidinggevende of uw lokale Human Resource-vertegenwoordiger. Bedreigingen met onmiddellijk fysiek geweld moeten aan Security en/of uw lokale politiebureau worden voorgelegd.



**Vraag :** Mijn werkplek beschikt over een procedure om ongevallen met letsel te registreren, onderzoeken en beperken. Veiligheid op de werkplek is een jaarlijkse Key Performance Indicator. Ik weet dat er letsels zijn die niet worden gemeld. Wat moet ik doen?

**Antwoord :** Het is belangrijk alle ongevallen te onderzoeken om de nodige stappen ter voorkoming van soortgelijke gebeurtenissen te bepalen. U moet uw leidinggevende altijd op de hoogte brengen wanneer zich een ongeval op de werkplek voordoet. Als een collega of leidinggevende aarzelt om een werkgerelateerd letsel te melden, moet u hem of haar aanmoedigen dat toch te doen. Als het letsel nog steeds niet wordt gemeld, neemt u contact op met het lokale management, de Ethics-hotline (+65 6279 5511) of de Ethics-mailbox (Ethics@globalpsa.com).

# ALCOHOL EN DRUGS

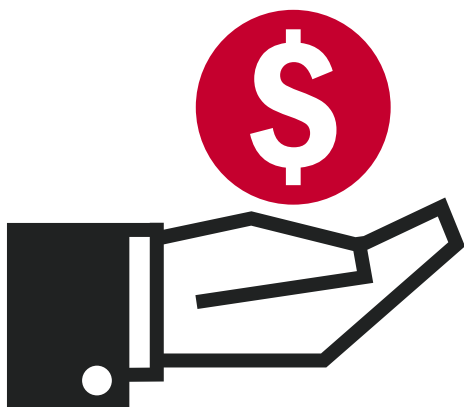


Het gebruiken, bezitten, distribueren, kopen of verkopen van alcohol of drugs (uitgezonderd geneesmiddelen) door wie dan ook op het bedrijfsterrein of tijdens het bedienen van bedrijfsapparatuur is **verboden**, tenzij vooraf toestemming is verkregen van het betreffende PSA-management.

Het is personen onder invloed van alcohol of drugs verboden het bedrijfsterrein te betreden, bedrijfsactiviteiten te verrichten of bedrijfsapparatuur te bedienen. Elk gebruik van alcohol of drugs dat leidt of bijdraagt tot onaanvaardbare werkprestaties of ongewoon werkgedrag, is verboden.

**“ Wanneer dat wettelijk is toegestaan, mag het bedrijf zo nodig fouilleren en testen op het gebruik van alcohol en drugs.”**

# KREDIETVERLENING



Werknemers **mogen zich niet** direct of indirect bezighouden met kredietverleningsactiviteiten.

# MILIEU



Milieuvraagstukken worden op dezelfde manier beoordeeld als alle andere bedrijfsfactoren. PSA voldoet volledig aan alle toepasselijke lokale milieuwetten. Wij zijn overtuigd van duurzame ontwikkeling op lange termijn. Investeringsbeslissingen worden alleen genomen wanneer de Groep ervan overtuigd is, na alle relevante feedback te hebben overwogen, dat milieuvraagstukken naar behoren worden aangepakt.

## Vragen en antwoorden

**Vraag :** Mijn leidinggevende vroeg me een taak uit te voeren die volgens mij in strijd is met de milieuvoorschriften. Wat moet ik doen?

**Antwoord :** Vraag bij twijfel aan uw leidinggevende of u het verzoek wel goed hebt begrepen. Als u nog steeds van mening bent dat het verzoek in strijd is met de milieuvoorschriften, kunt u dit melden bij het lokale management, de Ethics-hotline (+65 6279 5511) of de Ethics-mailbox (Ethics@globalpsa.com).



### HOOFDSTUK III

# PERSOONLIJKE INTEGRITEIT EN VERANTWOORDELIJKHEID



DE CODE | BEDRIJFSETHIEK & ZAKELIJK GEDRAG

# VERTROUWELIJKE INFORMATIE

Duidelijke, eerlijke en open communicatie, met inachtneming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, wordt bij PSA gehandhaafd om volledige verantwoording te waarborgen.

Alle vertrouwelijke informatie, die niet officieel door Group Corporate Affairs of de communicatieafdeling van elke regio of businessunit openbaar is gemaakt, moet volgens het Document- en Informatiebeleid van de PSA Groep behandeld worden.

Het gebruik van bedrijfsinformatie voor persoonlijk gewin, zij het direct of indirect, is ten strengste verboden en kan een strafbaar feit vormen. Vertrouwelijke informatie mag alleen buiten PSA onthuld worden door gemachtigde PSA-werknemers.

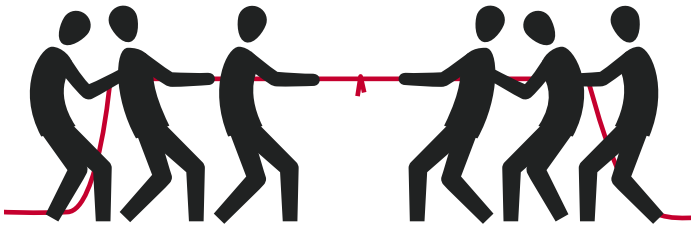


Bij twijfel adviseren we u contact op te nemen met Group Corporate Affairs en/of de betreffende communicatieafdeling om te verduidelijken hoe u met vertrouwelijke of andere gevoelige informatie om moet gaan.

PSA kan informatie inwinnen om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen in de betreffende sector. Dergelijke informatie mag alleen verkregen worden via eerlijke, ethische en legale methoden die door het management zijn goedgekeurd.



# BELANGEN- CONFLICTEN



Er is sprake van een belangenconflict wanneer de persoonlijke belangen van een werknemer een belemmering vormen, of lijken te vormen, voor het vermogen van de werknemer om in het belang van de onderneming te handelen of de vraag doen rijzen of de handelingen, het oordeel en/of de besluitvorming van die werknemer onbevooroordeeld kunnen zijn. Van PSA-werknemers wordt verwacht dat ze altijd in het belang van de onderneming handelen en blijk geven van een goed oordeelsvermogen dat niet wordt overschaduwed door persoonlijke belangen of verdeelde loyaliteiten.

U moet vermijden dat u een belangenconflict hebt, of de schijn daarvan wekt, bij elke verbintenis die u als werknemer aangaat. De volgende niet-limitatieve voorbeelden illustreren het gedrag dat van werknemers wordt verwacht met betrekking tot potentiële of feitelijke belangenconflicten:

- **Verboden activiteiten, zoals:**

#### **Externe dienstverbanden**

Als werknemer mag u niet tegelijkertijd in dienst zijn, hetzij direct hetzij indirect, bij een andere werkgever of buiten PSA om uw eigen bedrijf leiden, tenzij u voorafgaande schriftelijke toestemming van PSA hebt gekregen. U mag geen dienstverbanden, adviesfuncties of bestuurszetels bij concurrenten of zakenpartners van PSA accepteren wanneer uw oordeel beïnvloed kan worden, of kan lijken te worden, op een manier die PSA kan schaden.

#### **Persoonlijke investeringen**

Een persoonlijke investering in concurrenten, leveranciers of klanten veroorzaakt een belangenconflict. Als u investeert in een bedrijf dat een zakelijke relatie met PSA heeft of een concurrent van PSA is, moet u nagaan in hoeverre u invloed kunt uitoefenen op die relatie of PSA's beslissingen met betrekking tot dat bedrijf.

- **Activiteiten waarvoor toestemming vereist is**

U moet voorafgaande schriftelijke toestemming van uw manager, afdelingshoofd of Human Resource, al naar gelang het geval, krijgen om (direct of indirect) een dienstverband, zakelijke of commerciële activiteit buiten PSA aan te gaan, of u de activiteit nu met tussenpozen of doorlopend verricht en of u nu een vergoeding ontvangt of niet.

## ■ Media

Tenzij u als woordvoerder van PSA bent aangesteld en daarvoor voorafgaande schriftelijke toestemming is verleend, mag u in geen geval als vertegenwoordiger van PSA spreken of aan de media commentaar geven op PSA-activiteiten of uw rol bij het bedrijf. Alle vragen van de media moeten doorverwezen worden naar de betreffende lokale communicatieafdeling.

Voor toespraken of presentaties of spreken in het openbaar buiten PSA is ook voorafgaande schriftelijke toestemming van uw manager, afdelingshoofd, Human Resource of Corporate Affairs, al naar gelang het geval, vereist als:

- U de toespraak of presentatie als onderdeel van uw werk in het bedrijf geeft;
- De toespraak of presentatie of het spreken in het openbaar uw werk bij het bedrijf beschrijft; of
- U tijdens de toespraak of presentatie formeel als een werknemer van het bedrijf wordt geïdentificeerd.

## ■ Vrijwilligerswerk

Voor vrijwilligerswerk in een non-profitorganisatie hoeft u geen voorafgaande goedkeuring te krijgen. U mag zich niet overdreven engageren voor vrijwilligerswerk dat uw werkprestaties bij PSA beïnvloedt.

## ■ Persoonlijke voordelen

In verband met transacties waarbij PSA of zakenpartners betrokken zijn, mag u niet direct of indirect andere persoonlijke winsten of voordelen ontvangen dan uw vergoeding van PSA.

## ▪ **Handel met voorkennis**

U mag belangrijke, niet-openbare informatie, die u door uw omgang met bestaande of potentiële klanten, of partners van PSA hebt verkregen, niet direct of indirect voor uw persoonlijk voordeel benutten, zoals het handelen in effecten van bedrijven van klanten of partners van PSA of het tippen van anderen om te handelen. Dit kan in strijd zijn met de wetgeving van veel landen inzake handel met voorkennis en kan leiden tot persoonlijke aansprakelijkheid of zelfs aansprakelijkheid voor het bedrijf. Evenmin mag u andere mensen vragen om in uw naam te handelen of voorkennis bekend te maken, die u hebt verkregen.

Belangrijke niet-openbare informatie omvat vertrouwelijke informatie die niet algemeen beschikbaar is voor het publiek en die een redelijke investeerder als ‘betekenisvol’ zou beschouwen bij het nemen van een investeringsbeslissing met betrekking tot de aan- of verkoop van effecten van een bedrijf.

Voorbeelden van potentieel belangrijke niet-openbare informatie (niet-limitatief):

- Prijzen
- Geschillen
- Financiële resultaten
- Strategische en bedrijfsplannen
- Binnenhalen of verliezen van een belangrijke klant/leverancier
- Bekende maar niet-aangekondigde toekomstige winsten of verliezen
- Nieuws over de vervreemding of verwerving van belangrijke activa
- Ingrijpende wijzigingen in de organisatiestructuur of het managementteam
- Tijdstip van introducties of aankondigingen van belangrijke nieuwe producten/diensten
- Uitvoering of beëindiging van belangrijke contracten met zakenpartners (bijv. nieuws over een op handen zijnde of voorgestelde fusie)

## ▪ Potentiële belangenconflicten bekendmaken

Hoewel niet elke externe activiteit gemeld hoeft te worden, moet u potentiële belangenconflicten onmiddellijk schriftelijk bekendmaken aan uw afdelingshoofd.

In geval van potentiële belangenconflicten moet u zich het volgende afvragen:

- Kunnen mijn persoonlijke belangen botsen met die van het bedrijf?
- Kan het zo lijken voor anderen, hetzij binnen hetzij buiten het bedrijf?

### Vragen en antwoorden

**Vraag :** Ik zag toevallig een kopie van een vertrouwelijke memo over een groot contract dat ons bedrijf binnenkort met een ander bedrijf zal tekenen. Als ik aandelen van het andere bedrijf koop op basis van deze informatie en voordat nieuws over het contract openbaar wordt gemaakt, handel ik dan met voorkennis?

**Antwoord :** Ja. Ervan uitgaande dat het nieuws over dit contract belangrijke niet-openbare informatie of voorkennis is, handelt u met voorkennis als u effecten van het andere bedrijf koopt op basis van deze informatie voordat deze openbaar wordt.

**Vraag :** Mijn familiebedrijf (namelijk bedrijf A) houdt zich bezig met het leveren van IT-diensten. Bedrijf A bood PSA de beste tarieven tijdens de aanbestedingsprocedure en kreeg de opdracht. Ik was namens PSA betrokken bij het evaluatie- en besluitvormingsproces, maar heb geen conflict bekendgemaakt, omdat bedrijf A de meest concurrerende tarieven bood en de gunning van het contract aan bedrijf A in het belang van PSA was. Had ik mijn belangenconflict moeten melden?

**Antwoord :** Ja, u had een belangenconflict moeten melden. Uw betrokkenheid bij een kritisch proces doet namelijk de vraag rijzen of uw handelingen, oordeel en besluitvorming wel onbevooroordeeld kunnen zijn als bedrijf A door uw familie wordt geleid, ondanks het feit dat het de laagste offerte heeft ingediend. Ongeacht of de gunning van de opdracht in het belang van PSA kan zijn, mag dit geen rechtvaardiging zijn om potentiële belangenconflicten niet te melden.

Bovendien had bedrijf A ook een potentieel belangenconflict moeten melden. Dat bedrijf A dit heeft nagelaten, kan wijzen op een poging om de beoordeling van de offertes op ongepaste wijze te beïnvloeden. Dat kan ertoe leiden dat bedrijf A wordt gediskwalificeerd en eventueel van toekomstige aanbestedingen wordt uitgesloten.

# BESCHERMING VAN PERSOONSgegevens



Persoonsgegevens zijn gegevens die een persoon kunnen identificeren, met inbegrip van werknemers, opdrachtnemers, bestuurders, aandeelhouders, klanten en anderen met wie PSA zaken doet. Persoonsgegevens zijn een belangrijk bezit en de manier waarop we met deze gegevens omgaan, getuigt van respect, bevordert het vertrouwen en is van cruciaal belang voor ons succes. In de meeste landen zijn er wetten, die bepalen hoe wij persoonsgegevens verzamelen, gebruiken, bekendmaken en verwijderen. Om deze redenen moeten we ons houden aan de beleidsregels en richtlijnen van het bedrijf voor de behandeling van persoonsgegevens.

PSA respecteert de vertrouwelijkheid van informatie over personen, die in welke vorm dan ook wordt vastgelegd en heeft beleidsregels en praktijken geïmplementeerd om ervoor te zorgen dat persoonsgegevens op passende en wettige wijze worden behandeld. Dergelijke informatie mag niet op ongeoorloofde wijze ingezien, verzameld, gebruikt, openbaar gemaakt, gekopieerd, gewijzigd of vernietigd worden.

Een sterk privacy beleid ondersteunt en weerspiegelt de vertrouwelijke en positieve relaties die wij met al onze stakeholders onderhouden.

### Vragen en antwoorden

**Vraag :** Een ex-collega die nu voor een ander bedrijf werkt, heeft mij gevraagd om de namen van enkele van mijn zakenrelaties te geven. Het bedrijf van mijn ex-collega concurreert niet met ons bedrijf. Kan ik haar die informatie geven?

**Antwoord :** Gegevens van zakenrelaties zijn vertrouwelijk en omdat ze een persoon kunnen identificeren, worden ze bovendien als persoonsgegevens beschouwd. Behalve als dat wettelijk vereist is of met geïnformeerde toestemming van de zakenrelatie gebeurt, mogen ze met niemand gedeeld worden. Als u denkt dat uw ex-collega gebruik zou kunnen maken van de diensten van het bedrijf van uw zakenrelatie, kunt u uw zakenrelatie vragen of hij of zij het goed vindt dat u zijn of haar contactgegevens deelt. U kunt ook met toestemming van uw ex-collega haar bedrijfsgegevens aan uw zakenrelatie doorgeven.

**Vraag :** Zojuist heb ik toevallig een e-mail ontvangen met een bestand waarin de salarissen van verschillende andere werknemers zijn opgenomen. Mag ik dit delen met andere mensen op het werk?

**Antwoord :** Nee. Standaard is deze informatie strikt privé en vertrouwelijk. U mag de inhoud alleen vluchtig doorlezen. Daarna moet u de e-mail verwijderen en de fout onmiddellijk onder de aandacht van de afzender brengen. Het bekendmaken van de informatie aan andere werknemers is een overtreding van de Code.

# FRAUDE



PSA voert een nultolerantiebeleid ten aanzien van werknemers die betrokken zijn bij fraude. PSA tolereert ook geen fraude door verkopers, klanten en partners die PSA schade, waaronder reputatieschade, berokkent.



Fraude kan gedefinieerd worden als opzettelijke misleiding, verduistering van gelden of manipulatie van gegevens ten voordele of nadele van een persoon of entiteit. Vormen van fraude zijn onder meer:

- Diefstal, verduistering
- Vervalsing van financiële resultaten
- Vervalsing van uitgaven en facturen
- Niet verantwoorden van geïnde gelden
- Wijziging of vervalsing van gegevens of documenten
- Vernietiging van informatie om slechte praktijken te verhuilen
- Corruptie, smeergeld, samenzweringen, samenspanning, steekpenningen
- Verwijdering of verhulling van eigendommen om wettelijk vereiste toegang te beletten
- Bewust gebruik van valse documenten of bezit van valse documenten met de bedoeling deze te gebruiken
- Opzettelijk verstrekken van onjuiste informatie in aanvragen of verzoeken (bijv. financiering)
- Verduistering van bedrijfsmiddelen (reiskosten, salarissen, apparatuur, voorraden, inventarissen enz.)

PSA heeft interne controles, beleidsregels en procedures ingesteld om fraude te ontmoedigen, te voorkomen en op te sporen.

Alle werknemers hebben de plicht om bezorgdheden over mogelijke frauduleuze activiteiten van een werknemer, verkoper of andere met PSA verbonden partij onmiddellijk te melden. Dergelijke bezorgdheden moeten bij de directe leidinggevende, de Whistleblowing Unit en de Head of Group Legal gemeld worden.

Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld en onmiddellijk en grondig onderzocht. In geval van een ernstige beschuldiging van fraude, corruptie of omkoping stelt PSA de bevoegde wetshandavingsinstantie in kennis en werkt PSA volledig mee aan elk onderzoek. Waar nodig neemt PSA passende disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag.

### Vragen en antwoorden

**Vraag :** Ik reisde voor een werkopdracht naar Barcelona en moest vervolgens 3 dagen naar Madrid om zakelijke besprekingen bij te wonen en daarna terug te keren naar Barcelona. Mijn vrouw, die mij vergezelde, wilde in Barcelona blijven, terwijl ik de korte reis naar Madrid maakte. Ik dacht dat het aanvaardbaar zou zijn om mijn kamer in Barcelona aan te houden, zodat mijn vrouw daar kon blijven, terwijl ik voor mijn verblijf in Madrid een andere kamer boekte. Ik verzocht om terugbetaling van de hotelkamers in Madrid en Barcelona.

**Antwoord :** Het declareren van de hotelovernachting in Madrid én Barcelona wordt beschouwd als opzettelijke misleiding. In deze fraudezaak declareert u niet-zakelijke uitgaven – het verlengde hotelverblijf in Barcelona voor uw vrouw – terwijl u in Madrid was. De goedkeurende manager of financiële afdeling die de terugbetalingen verwerkt, zal de overlappende data aan het licht brengen en alle door u in het verleden ingediende declaraties als verdacht beschouwen om een onderzoek in te stellen. Als blijkt dat u regelmatig valse declaraties indient, leidt dat tot beëindiging van uw dienstverband en wordt de zaak gemeld bij de politie.

**Vraag :** Ik reis voortdurend om buitenlandse eenheden te helpen bij specifieke zakelijke projecten. Ik dien de declaraties voor hotel- en maaltijdkosten zowel bij mijn eigen afdeling als bij de buitenlandse eenheid in om een dubbele vergoeding te krijgen. Ik denk dat ze elkaar toch niet controleren en vind dit niet meer dan een terechte compensatie voor de ontberingen en opofferingen omdat ik niet bij mijn gezin ben en in het weekend werk.

**Antwoord :** Het is regelrechte fraude om tweemaal een vergoeding voor dezelfde uitgaven te declareren. Er zijn interne controles ingesteld om de facturering van de door u ingediende uitgaven binnen de onderneming te verifiëren. Uw afdeling factureert uw onkostenvergoedingen aan de buitenlandse businessunit en brengt uw oneerlijkheid aan het licht. U moet alles terugbetalen aan het bedrijf, uw dienstverband bij het bedrijf wordt beëindigd en de zaak wordt aangegeven bij de politie.

# INFORMATIE- BEVEILIGING



U bent verplicht om vertrouwelijke informatie te beschermen die voor u toegankelijk is in verband met uw dienstverband. Het privacybeleid van PSA regelt de verzameling, het gebruik, de overdracht en de beveiliging van gegevens van werknemers, klanten en prospects en van gegevens die voor PSA toegankelijk kunnen zijn in verband met diensten. U bent verplicht om dit beleid te eerbiedigen bij het verzamelen of verwerken van de betreffende informatie.

In het Document- en Informatiebeleid van de Groep PSA, dat te vinden is op de Global Connect-website, worden de eisen voor de behandeling van vertrouwelijke informatie uiteengezet. Hierin wordt een beschrijving gegeven van verschillende categorieën geclassificeerde informatie, zoals:

- Vertrouwelijk
- Strikt vertrouwelijk
- Persoonlijk en vertrouwelijk
- Geheim

Het Document- en Informatiebeleid van de Groep PSA geeft richtlijnen voor de juiste behandeling van elke informatiecategorie, met inbegrip van beperkingen op het gebruik, de openbaarmaking, de opslag, de overdracht en de verwijdering ervan.

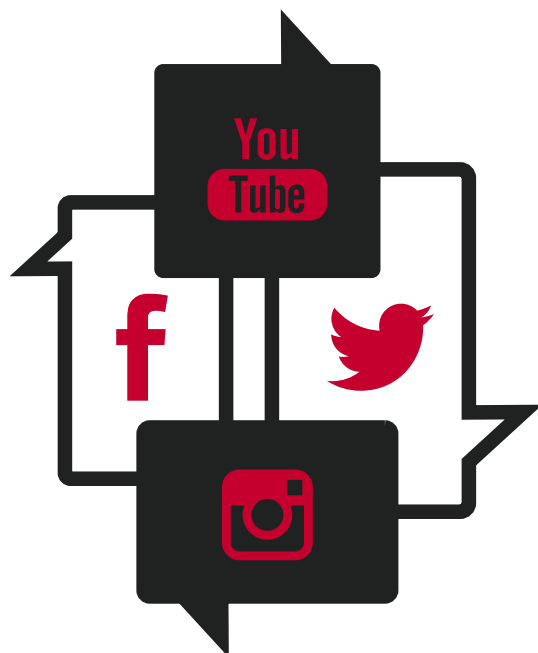
# INTEGRITEIT VAN REKENINGEN



**PSA hecht zeer veel belang aan waarheid, volledigheid, nauwkeurigheid en tijdigheid bij het vastleggen van zakelijke transacties om de integriteit van de financiële verslaggeving van de onderneming te handhaven en de interne besluitvorming te ondersteunen.**

Financiële gegevens moeten altijd aan erkende boekhoudnormen voldoen en financiële transacties mogen alleen met toestemming van het management en volgens het financieel beleid van de Groep en alle relevante financiële richtlijnen uitgevoerd worden. Er mag geen betaling gevraagd, goedgekeurd of verricht worden met de bedoeling dat een deel van die betaling voor een ander doel wordt gebruikt dan in het ondersteunende document is beschreven. Alle financiële transacties vallen onder de bevoegdheid van Group Finance en alle daarmee verband houdende vragen kunt u voor aandacht en advies aan Group Finance of, als dat meer geëigend is, aan de financiële divisie in uw land richten.

# SOCIALE MEDIA



De manieren waarop we met elkaar – dus ook met onze collega's, klanten en partners – communiceren, blijven zich ontwikkelen naarmate het onlinelandschap meer matuur wordt. Sociale media bieden kansen om het merk PSA te promoten en persoonlijke meningen te uiten, maar ze brengen ook risico's en verantwoordelijkheden met zich mee voor individuele werknemers en het bedrijf.

U moet ervan uitgaan dat alles wat u op sociale media doet – of dat nu via een zakelijk of persoonlijk account gebeurt – bekeken kan worden door een collega, leidinggevende, partner, leverancier, concurrent, investeerder, klant of potentiële klant. Uw activiteiten op sociale media stralen af op PSA en kunnen de werkomgeving beïnvloeden.

### **Hoe het u beïnvloedt**

Werknemers zijn volledig verantwoordelijk en aansprakelijk voor alle content die ze plaatsen of andere bijdragen die ze leveren op sociale media en berichtenplatforms, met inbegrip van maar niet beperkt tot Facebook, LinkedIn, YouTube, Twitter, Instagram, TikTok, WhatsApp, Telegram, Glassdoor, internetforums, blogs, podcasts of andere reguliere newsfeeds.

### **Richtlijnen voor sociale media die elke werknemer moet naleven**

Voordat ze content online plaatsen, moeten werknemers:

- Zich ervan bewust zijn dat de meningen die ze uiten, ook al is het op persoonlijke titel, afstralen op PSA.
- Ervoor zorgen dat de content geen vertrouwelijke en/of commercieel gevoelige informatie bevat. U mag bijvoorbeeld wel vermelden dat u voor de afdeling Group Business Development werkt, maar u mag geen details noemen van bedrijfsontwikkelingsplannen waar u aan werkt (of details die op dergelijke plannen zouden wijzen) en die nog niet openbaar zijn.
- Zich ervan onthouden om logo, het merk of handelsmerken van PSA in een negatief daglicht te stellen of te gebruiken.
- Geen inhoud plaatsen, die schadelijk kan zijn voor de reputatie van PSA, of een aansprakelijkheid kan opleveren, mogelijk of anderszins, jegens PSA, haar management, werknemers, klanten, partners, concurrenten en andere belanghebbenden.

- Alleen content plaatsen die gebaseerd is op feiten. Dergelijke content moet in overeenstemming zijn met alle toepasselijke wetten.
- Ervoor zorgen dat de content niet misleidend, bedrieglijk, beledigend, lasterlijk, kwetsend, opruiend of obscene is.
- Ervoor zorgen dat de content geen afbreuk doet of aanstoot geeft aan andermans ras, cultuur, ethiek, moraal of godsdienst, zij het illegaal of op een andere manier.

Wij moedigen PSA-werknemers aan om verantwoordelijkheid te nemen voor content die ze plaatsen en de kwaliteit van de gesprekken waar ze, zelfs op persoonlijke titel, online aan deelnemen. Als eigenaar van uw eigen sociale accounts en als deelnemer aan sociale netwerken moet u zich vertrouwd maken met het privacy- en veiligheidsbeleid van die netwerken, en begrijpen hoe uw informatie en de door u geplaatste content weergegeven en gebruikt kan worden op de hele site en op andere sites van derden waarnaar de sociale netwerken kunnen linken.

Indien u als werknemer regelmatig content op persoonlijke titel plaatst, die commentaar geeft op zaken in verband met de activiteiten van PSA (zoals havens, logistiek, toeleveringsketens, klanten enz.) in de vorm van bijvoorbeeld een blog, regelmatige nieuwsbrief of podcast, moet u zich ervan bewust zijn dat dit opgevat kan worden als een weergave van de standpunten van PSA. Als zodanig moet u uw geplaatste content melden bij uw afdelingshoofd en PSA behoudt zich het recht voor u te vragen om uw content en berichtgeving stop te zetten of te wijzigen.



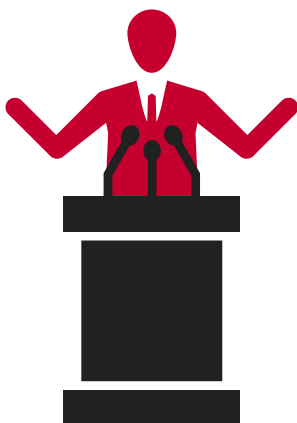
## **Wat te doen als u ontdekt dat ongepaste content over PSA online is geplaatst**

Als werknemers ongepaste, valse of negatieve opmerkingen, foto's, video- en/of audiocontent over PSA online tegenkomen:

- Als iemand anders dergelijke content op de persoonlijke sociale media en berichtenkanalen van de werknemer heeft geplaatst, moeten deze de verantwoordelijkheid nemen door de content in kwestie onmiddellijk te verwijderen en niet door te sturen of te verspreiden.
- Als collega's dergelijke content op de persoonlijke sociale media en berichtenkanalen van de werknemer hebben geplaatst, moet deze de kwestie ook voor verder onderzoek bij Human Resource melden.
- Als dergelijke content over PSA op openbare websites is geplaatst, moeten werknemers niet op die content reageren, maar het incident onmiddellijk aan de betreffende communicatieafdeling melden.

PSA behoudt zich het recht voor om werknemers te verzoeken berichten te verwijderen die negatief of schadelijk voor PSA, haar werknemers, vakbonden, klanten, partners, concurrenten en andere stakeholders worden geacht.

# POLITIEKE ACTIVITEITEN



PSA is een onafhankelijke bedrijfsorganisatie en heeft geen politieke banden met de landen waar ze actief is. Wanneer dat nodig is, behoudt PSA zich echter het recht voor om haar standpunt kenbaar te maken over kwesties die van invloed zijn op haar bedrijf, aandeelhouders, partners en klanten.

Werknemers mogen hun recht op deelname aan de politiek uitoefenen zolang er geen belangenconflict met PSA is. De beslissing om hieraan deel te nemen, is echter volledig persoonlijk en vrijwillig.

Werknemers mogen hun politieke standpunten niet als die van PSA presenteren en PSA mag op geen enkele manier verantwoordelijk of aansprakelijk gesteld worden voor uitspraken of activiteiten van werknemers op persoonlijke titel, of voor de gevolgen die uit dergelijke uitspraken of activiteiten voortvloeien. Werknemers mogen geen bedrijfsmiddelen en -eigendommen gebruiken voor persoonlijke activiteiten om politiek gelobby of politieke partijen te steunen.

### Vragen en antwoorden

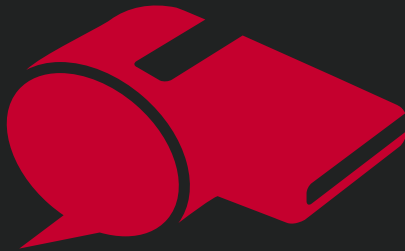
**Vraag :** Mijn vriend stelt zich kandidaat voor een politiek ambt en ik wil graag helpen met de campagne. Is dit toegestaan?

**Antwoord :** Ja, maar dit moet in uw eigen tijd en op uw persoonlijke titel gebeuren en u mag geen bedrijfsmiddelen, zoals het e-mailadres of de naam van het bedrijf, gebruiken om de campagne op de een of andere manier te voeren, ondersteunen of bevorderen.



HOOFDSTUK IV

# KLOKKENLUIDEN



DE CODE | BEDRIJFSETHIEK & ZAKELIJK GEDRAG

# KLOKKENLUIDEN

In het kader van haar streven naar compromisloze integriteit heeft PSA een klokkenluidersregeling ingesteld, zodat werknemers, zakenpartners en anderen hun eventuele bezorgdheid kunnen melden over de naleving van de Code of de wet- en regelgeving die op de activiteiten van PSA van toepassing is.

De regeling is erop gericht een persoon, die te goeder trouw, en zonder persoonlijke agenda, wangedrag of wanpraktijken binnen de Groep meldt, tegen elke vorm van benadeling te beschermen. Het is belangrijk dat die persoon zijn vraag of bezorgdheid kenbaar maakt via een van de vele beschikbare kanalen, onder meer door te **schrijven naar [Ethics@globalpsa.com](mailto:Ethics@globalpsa.com) of de Ethics-hotline te bellen op +65 6279 5511.**



### Doel

- De klokkenluidersregeling is bedoeld om werknemers en externe partijen een kanaal te bieden om wandaden of onregelmatigheden van het management of werknemers van de onderneming onder de aandacht van het Audit Committee te brengen, zonder vrees voor vergelding.
- Wanneer op de volgende bladzijden naar 'PSA' wordt verwezen, wordt hieronder verstaan PSA International Pte Ltd en/of haar verbonden of gelieerde vennootschappen of dochterondernemingen. Voor joint ventures ('JV's') waarin PSA geen meerderheidsbelang heeft, is de regeling van toepassing op PSA-werknemers die bij de JV zijn gedetacheerd. Voor andere lokale werknemers of managers binnen deze JV's zouden de vastgestelde beleidsregels en procedures van de afzonderlijke JV's gelden of kan deze regeling voor gebruik aangepast worden.



## Reikwijdte van de klokkenluidersregeling

- Activiteiten, gedragingen of nalatigheden van een werknemer van PSA, of een accountantskantoor dat externe auditdiensten verleent, en alle andere leveranciers die diensten/producten aan de Groep leveren, met betrekking tot boekhouding, interne controles, interne boekhoudcontroles of procedures, die twijfelachtig zijn, niet overeenkomen met algemeen aanvaarde boekhoud- en sectorpraktijken of niet stroken met de Code, worden als mogelijke onregelmatigheden beschouwd.
- Deze omvatten maar zijn niet beperkt tot:
  - Fraude of verdenking van fraude, diefstallen en oneerlijke handelingen
  - Winsten maken, als gevolg van voorkennis
  - Het aannemen of geven van steekpenningen
  - Intimidatie, discriminatie of intimidatie van werknemers en andere personen tijdens hun werk of in hun hoedanigheid van werknemer
  - Verduistering van gelden
  - Bekendmaking van vertrouwelijke informatie aan externe partijen
  - Belangenconflicten bij zakelijke transacties met externe partijen of betrokkenheid bij verboden activiteiten (zie de Code)
- We moedigen aan dat de identiteit van de klokkenluider bekend wordt gemaakt, zodat gemelde zaken snel kunnen worden behandeld en beoordeeld. We erkennen volledig dat de klokkenluider in bepaalde situaties mogelijk anoniem wil blijven en/of wettelijk is toegestaan om zijn anonimiteit te behouden. In andere situaties kan de lokale wetgeving anonieme melding verbieden of alleen anonieme melding met betrekking tot bepaalde onderwerpen toestaan.

Alle zaken worden met zorg en discretie behandeld, in overeenstemming met de lokale wet- en regelgeving, ongeacht het bedrag en de vorm.

Voor zaken die buiten het kader van de hierboven beschreven bekendmaking vallen, wordt de klokkenluider ervan in kennis gesteld dat de zaak buiten het kader valt.

- Zaken die buiten het kader vallen, worden overeenkomstig de volgende richtlijn naar de betreffende partijen doorgestuurd voor follow-up:
  - Zaken die verband houden met personeelsbeleid: Group Human Resource
  - Zaken die verband houden met financieel beleid: Group Finance
  - Interne afdelingszaken: afdelingshoofd





## Kanaal en structuur voor klokkenluiden

- Bij eventuele bezorgdheden, op basis van betrouwbare en verifieerbare informatie die aan hen is verstrekt, over mogelijke wandaden of onregelmatigheden van werknemers/managers van het bedrijf, of van leveranciers, die het belang van PSA negatief kunnen beïnvloeden, zijn alle PSA-werknemers verplicht om deze te melden.

De kanalen voor het melden van dergelijke zorgen of zaken omvatten, indien van toepassing:

- De directe leidinggevende
- Het afdelingshoofd
- Head of Group Internal Audit
- Global Head of Human Resource
- Telefonische hotline/mailbox voor klokkenluiders (+65 6279 5511 of [Ethics@globalpsa.com](mailto:Ethics@globalpsa.com))
- Voorzitter of leden van Audit Committee
- De raad van bestuur

De melding kan per telefoon, e-mail, brief of fax gebeuren. Er worden geschikte kanalen gebruikt om de klokkenluider te beschermen.

- • Om ervoor te zorgen dat de onderneming een centraal register van alle gemelde gevallen heeft, is een centrale eenheid, de Whistleblowing Unit, belast met de behandeling van alle klokkenluiderskwesties.

Zaken die via andere kanalen dan de klokkenluidershotline worden gemeld, worden voor verder onderzoek doorgestuurd naar de Whistleblowing Unit.

- De Whistleblowing Unit bestaat uit de volgende leden:
  - SVP, Group Human Resource
  - Head of Group Internal Audit

Er wordt ook een administratieve ondersteuningsgroep aangesteld, bestaande uit aangewezen leden van Group Human Resource en Group Internal Audit. Andere partijen, bijv. Group Legal, worden naar behoefte in de eenheid opgenomen.

De verantwoordelijkheden van deze eenheid omvatten:

- De ontvangst en registratie van gemelde zaken.
  - De evaluatie en beoordeling van de zaak om vast te stellen of verder onderzoek nodig is.
  - Het onderzoek zelf, tenzij het nodig wordt geacht dat het onderzoek door een onderzoeksteam wordt geleid.
  - De opstelling/herziening en bekrachtiging van het onderzoeksverslag, inclusief aanbevelingen voor follow-upacties.
  - Jaarlijkse herziening van de regeling en aanbeveling van verbeteringen.
- • Alle gemelde zaken worden binnen een redelijke termijn door de Whistleblowing Unit onderzocht en er wordt beslist of een grondig onderzoek wordt ingesteld. Waar nodig wordt een Review Panel bestaande uit de Group CEO, de Group CFO en de Global Head of Human Resource om advies/leiding gevraagd.

Als de gemelde zaak betrekking heeft op het senior management, fraude, verduistering van gelden of omkoping, moet de voorzitter van het Audit Committee onmiddellijk in kennis worden gesteld. Er wordt een speciaal e-mailadres ter beschikking gesteld om zo nodig rechtstreeks verslag uit te brengen aan de voorzitter van het Audit Committee.

Driemaandelijks verslagen over gemelde gevallen worden voorgelegd aan het Review Panel en Audit Committee.



## **Vertrouwelijkheid van de identiteit van de klokkenluider en beschuldigde**

- De identiteit van de klokkenluider blijft vertrouwelijk.
- Het aantal werknemers dat bij het onderzoek betrokken is, wordt tot een minimum beperkt om ervoor te zorgen dat de vertrouwelijkheid van de zaak en de klokkenluider gewaarborgd wordt.
- De identiteit van de beschuldigd blijft vertrouwelijk totdat er voldoende bewijs is dat het om een echte zaak gaat.



## **Bescherming voor klokkenluider**

- Het bedrijf garandeert dat de identiteit van de klokkenluider vertrouwelijk blijft, tenzij de rechtbank of andere regelgevende instanties openbaarmaking eisen.
- Het bedrijf tolereert niet dat de klokkenluider tot slachtoffer wordt gemaakt en er worden disciplinaire maatregelen genomen tegen degenen die de klokkenluider tot slachtoffer maken
- Het bedrijf garandeert dat het dienstverband van de klokkenluider wordt beschermd, zelfs als de bewering van wanpraktijken onjuist blijkt te zijn, op voorwaarde dat de melding te goeder trouw is gedaan. Meldingen met kwade bedoelingen worden echter niet getolereerd.
- Een Whistleblower Protection Officer (een lid van Group Human Resource of Group Internal Audit) dient om de klokkenluider die te goeder trouw heeft gehandeld, na het klokkenluiden te beschermen. De Whistleblower Protection Officer houdt contact met de klokkenluider en houdt de status van de klokkenluider in de gaten om tekenen van slachtofferschap of nood te beoordelen.



## Bescherming voor bedrijf en beschuldigde

- Informatie over de klokkenluiderszaak blijft vertrouwelijk en beperkt tot de groep van aangewezen functionarissen die met het onderzoek zijn belast. Dit is om te voorkomen dat informatie onnodig uitlekt, wat zou kunnen leiden tot rechtszaken als er onvoldoende bewijs is om de zaak te ondersteunen.
- Het bedrijf zorgt ervoor dat er voldoende feiten en bewijzen zijn ter ondersteuning van de maatregel/beslissing die tegen de beschuldigde wordt genomen en dat het bewijsmateriaal een kruisverhoor/toetsing door de rechtbank kan doorstaan.
- Het bedrijf zorgt ervoor dat beschuldigten niet veroordeeld worden voor strafbare feiten of ten onrechte worden gestraft totdat de feiten in de zaak zijn bewezen en er voldoende bewijs is om de zaak te ondersteunen.



## Jaarlijkse herziening

- De klokkenluidersregeling wordt jaarlijks door Group Human Resource herzien in overleg met Group Legal en Group Internal Audit en er worden aanbevelingen aan het Review Panel gedaan om de herziene regeling te bekrachtigen voordat deze ter definitieve goedkeuring aan het Audit Committee wordt voorgelegd.

PSA International Pte Ltd  
PSA Horizons  
1 Harbour Drive, #03-00  
Singapore 117352  
[www.globalpsa.com](http://www.globalpsa.com)

For enquiries, contact the Ethics Hotline at +65 6279 5511  
or Ethics Email: [Ethics@globalpsa.com](mailto:Ethics@globalpsa.com)

Registration No.: 197200399R



