

Impala 

Bedrijfsgedragscode



Inhoudsopgave

Chief Executive Officer	3
De Wereldwijde Gedragscode	5
Waarom Impala Terminals Group een Bedrijfsgedragscode heeft	5
Het effect van de Code op uw dienstverband	5
Verantwoordelijkheden van managers	5
Compliance Officers	5
Impala en het Trafigura Compliance Programma	6
Het Groeps Risico- en Compliance Comité	6
Verplichtingen van Impala-medewerkers	8
1. Politieke bijdragen en activiteiten	8
2. Liefdadigheidsbijdragen	8
3. Omgang met de media	8
4. Eigendoms- en vertrouwelijke informatie	8
5. Witwassen van geld en financiering van terrorisme	8
6. Sancties en handelsbeperkingen	9
7. Omkoping en corruptie	9
7.1. Giften, gastvrijheid en entertainment	9
7.2. Gebruik van consultants en tussenpersonen	9
8. Naleving van mededingings- en antitrustrecht	9
9. Gedrag op de zakelijke markt: zakelijke communicatie en belangenconflicten	9
10. Correcte en nauwkeurige administratie	10
11. Het melden van overtredingen en het uiten van bezwaren	10
12. Bescherming voor degenen die de Code naleven	10



**Chief Executive
Officer**

Bij Impala Terminals Group brengt de omvang en reikwijdte van wat wij doen een diepe verantwoordelijkheid met zich mee: werken met integriteit, veiligheid en respect voor iedere persoon en gemeenschap waarmee wij in contact komen.

Deze Gedragscode is de basis waarop wij die verantwoordelijkheid waarmaken.

Ons bedrijf is gebouwd op vertrouwen: het vertrouwen van onze klanten, stakeholders, partners, aandeelhouders en de gemeenschappen waarin wij actief zijn. Dat vertrouwen wordt verdiend door consequent ethisch gedrag in de hele onderneming, in elk kantoor, terminal, magazijn en door de gehele logistieke keten. Niets rechtvaardigt het schaden van dat vertrouwen.

De principes in deze Code zijn niet ambitieus van aard; ze zijn verplicht. Van iedereen die voor Impala Terminals Group werkt, wordt verwacht dat hij of zij deze normen begrijpt en naleeft in het dagelijks handelen. Integriteit is geen beleid dat wij toepassen wanneer het uitkomt; het is wie wij zijn en hoe wij werken.

Als u ooit twijfelt over de juiste handelwijze, vraag dan om hulp. Als u iets ziet dat niet in orde lijkt, geef dit aan. Gebruik de advies- en meldkanalen zoals beschreven in de Code of neem contact op met ons Compliance-team. Wij zetten ons in voor een omgeving waarin het uiten van bezwaren niet alleen veilig, maar ook verwacht is — en waar represailles tegen iedereen die te goeder trouw spreekt niet worden getolereerd.

Deze Code is uw leidraad. Lees hem, leef ernaar en houd elkaar eraan.

Dank u voor uw inzet om van Impala Terminals Group een onderneming te maken waar wij allemaal trots op kunnen zijn.

Nicolas Konialidis

Chief Executive Officer
Impala Terminals Group

“De principes in deze Code zijn niet ambitieus van aard; ze zijn verplicht. Van iedereen die voor Impala Terminals Group werkt, wordt verwacht dat hij of zij deze normen begrijpt en naleeft in het dagelijks handelen.”





De Wereldwijde Gedragscode

Uw verplichtingen op grond van de Code zijn hieronder uiteengezet. Bestudeer deze zorgvuldig. Verdere details en alle ondersteunende richtlijnen, beleidsregels en procedures zijn beschikbaar op de Compliance-werkruimte op ons intranet, [PULSE](#).

Waarom Impala Terminals Group een Bedrijfsgedragscode heeft

De Bedrijfsgedragscode ("de Code") beschrijft de gedrag- en integriteitsverwachtingen die Impala Terminals Group ("Impala") heeft voor zijn bedrijven en medewerkers. Iedereen die bij Impala in dienst treedt, verbindt zich ertoe te handelen in overeenstemming met de normen van de Code; het niet naleven hiervan wordt beschouwd als een ernstige disciplinaire kwestie.

Hoewel de Code de basis vormt voor een effectief compliance programma, wordt deze aangevuld met aanvullende Compliance-beleidsregels die meer in detail ingaan op vijf kerngebieden: handelsgedrag en zakelijke communicatie; anti-omkoping en corruptie; anti-witwassen; wereldwijde concurrentienormen; en gesanctioneerde en risicovolle jurisdicties. Elk van deze beleidsregels biedt beknopte en praktische richtlijnen voor de juiste aanpak in een verscheidenheid aan dagelijkse situaties die u kunt tegenkomen tijdens uw werk voor Impala.

Alle medewerkers, functionarissen en bestuurders dienen de Code te volgen bij het handelen namens Impala. Om u te helpen aan deze verplichtingen te voldoen, bieden wij de Bedrijfsgedragscode aan in meerdere talen.

U kunt deze documenten, samen met een verscheidenheid aan andere praktische richtlijnen, vinden op de Compliance-werkruimte op ons intranet, [PULSE](#).

[Handelsbeleid](#)

[Beleid inzake Anti-omkoping en Corruptie](#)

[Beleid inzake Antiwitwassen en Financiering van Terrorisme](#)

[Beleid inzake Mededinging en Antitrustrecht](#)

[Beleid inzake Gesanctioneerde en Risicovolle Jurisdicties](#)

Het effect van de Code op uw dienstverband

Naleving van de Code en de Compliance-beleidsregels is een verplichte arbeidseis bij Impala.

Specifieke training over de Code en de onderwerpen die daarvan deel uitmaken wordt aan alle medewerkers aangeboden, en voltooiing is verplicht.

Een medewerker die de Code blijkt te hebben overtreden, kan disciplinaire maatregelen opgelegd krijgen die kunnen resulteren in ontslag.

Naast de vereisten die zijn vastgelegd in de Code en de Compliance-beleidsregels, worden medewerkers eraan herinnerd dat Impala ernaar streeft een werkomgeving te bieden waar alle medewerkers eerlijk en consequent worden behandeld, waarbij goede arbeidsrelaties worden bevorderd en hoge normen voor gedrag en werkprestaties worden gestimuleerd.

Meer informatie over de aanpak van Impala met betrekking tot gelijke kansen, diversiteit, intimidatie en de escalatie van bezwaren en kwesties op het gebied van personeelszaken is te vinden in de lokale Personeelshandboeken en bij de lokale HR Business Partners.

Verantwoordelijkheden van managers

Medewerkers met leidinggevende functies zijn verantwoordelijk voor het waarborgen dat hun teamleden op de hoogte zijn van het belang van de Code en de noodzaak om eventuele problemen of bezwaren met betrekking tot de richtlijnen in de Code en het Compliance-beleid onmiddellijk te escaleren.

Om problemen te identificeren en op te lossen voordat ze groter worden, moeten managers een omgeving creëren waarin medewerkers zich op hun gemak voelen om zich uit te spreken, en vertrouwen inboezemen dat de bezwaren van medewerkers worden aangepakt.

Compliance Officers

De Compliance-afdeling van Impala beschikt over een aantal ervaren Compliance Managers. Compliance-gerelateerde vragen kunnen ook worden gesteld door een e-mail te sturen naar: ImpalaComplianceDepartment@trafigura.com

Een volledige lijst van alle Compliance Officers, hun locaties en contactgegevens is te vinden op de Compliance-werkruimte op [PULSE](#).



Impala en het Trafigura Compliance Programma

Impala Terminals Group is een 50:50 joint venture tussen IFM Investors en Trafigura. Impala heeft zich verbonden aan de Compliance-beleidsregels van de Trafigura Groep en opereert binnen het Compliance-programma van Trafigura. Voor de doeleinden van deze Code verwijst elke verwijzing naar de "Compliance-afdeling" of het "Groeps Risico- en Compliance Comité" naar die van de Trafigura Groep.

Het Groeps Risico- en Compliance Comité

Het Groeps Risico- en Compliance Comité is gericht op het toezicht op het beheer van compliance gerelateerde risico's en kwesties, zowel op Groeps- als op Divisieniveau. Het Comité:

- Biedt toezicht en strategische sturing aan de Compliance-functie.
- Fungeert als escalatiepunt voor de Compliance Officers en medewerkers bij alle Compliance- of Code-gerelateerde kwesties.
- Adviseert de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Comité over alle Compliance-vraagstukken en -risico's.
- Zorgt voor passende procedures om de Code en andere belangrijke Compliance-onderwerpen aan medewerkers te communiceren om bewustzijn en begrip te maximaliseren.





Verplichtingen van Impala-medewerkers

1. Politieke bijdragen en activiteiten

Impala steunt geen individuele politieke partijen of individuele politici.

Medewerkers van Impala mogen geen directe of indirecte bijdragen leveren namens de Impala Terminals Group aan politieke partijen, organisaties of individuen die betrokken zijn bij de politiek.

Medewerkers zijn vrij om deel te nemen aan democratische politieke activiteiten, maar dit dient te geschieden in eigen tijd, met eigen middelen en zonder verwijzing naar uw relatie met Impala.

2. Liefdadigheidsbijdragen

Impala Terminals Group ondersteunt liefdadigheidsactiviteiten via zijn programma voor maatschappelijke investeringen, dat toezicht houdt op en bestuurt over ondersteuning van goede doelen en gemeenschapsinitiatieven in zijn lokale werkgebieden.

Liefdadigheidsbijdragen en sponsorarrangementen kunnen vanuit het oogpunt van anti-omkoping en corruptie risicovolle activiteiten zijn, aangezien toezichthouders ze kunnen beschouwen als een vorm van voordeel dat kan worden gebruikt om de uitkomst van een commerciële beslissing op ongepaste wijze te beïnvloeden.

- Sponsoring van sectorbijeekkomsten dient te worden besproken met het team Corporate Affairs van Impala.
- Elke soort donatie of sponsorarrangement dient te worden goedgekeurd in overeenstemming met de **Richtlijnen voor Maatschappelijke Investeringsen**.

3. Omgang met de media

Communicatie naar externe doelgroepen dient gecoördineerd te worden en mag alleen worden verzorgd door aangewezen, gemachtigde woordvoerders binnen het bedrijf of door de persafdeling.

Als u een verzoek van de media ontvangt, dient u de volgende basisrichtlijnen te volgen:

1. Medewerkers mogen geen informatie bekendmaken of extern communiceren over of namens het bedrijf met de media. Dit geeft u een beleefde reden om de vraag van een journalist door te verwijzen.
2. Noteer alle details van het verzoek van de journalist, inclusief de naam van de verslaggever, de publicatie/het uitzendkanaal, zijn of haar contactgegevens (e-mailadres en telefoonnummer) en informeer de journalist dat zijn of haar vraag spoedig zal worden behandeld.
3. Stuur deze gegevens onmiddellijk door naar Corporate Affairs van Impala. Of vraag de journalist een e-mail te sturen via de nieuwspagina van de Impala-website naar Media.Impala@impalaterminals.com

4. Eigendoms- en vertrouwelijke informatie

De arbeidsovereenkomsten van medewerkers bevatten gedetailleerde vertrouwelijkheidsbepalingen. Het is een schending van de Code om die bepalingen te overtreden.

Het is waarschijnlijk dat medewerkers tijdens hun dienstverband eigendoms- en vertrouwelijke informatie van Impala verwerven. Medewerkers mogen dergelijke informatie niet gebruiken of openbaar maken, tenzij zij daarvoor uitdrukkelijk zijn gemachtigd.

Uw verplichtingen in dit verband blijven van kracht, ook nadat u Impala heeft verlaten.

Dit deel van de Code is niet bedoeld om enige afzonderlijke vertrouwelijkheidsverplichtingen van de medewerker jegens enig deel van Impala te wijzigen.

5. Witwassen van geld en financiering van terrorisme

Impala zal witwassen van geld niet faciliteren of ondersteunen.

Witwassen van geld is het proces waarbij personen of entiteiten proberen illegale gelden, zoals opbrengsten van criminele activiteiten, te verhullen of deze gelden een legitiem karakter te geven.

Financiering van terrorisme betekent het gebruiken van geld om terrorisme te financieren.

Medewerkers dienen het **Beleid inzake Antiwitwassen en Financiering van Terrorismen** en de Compliance-werkruimte op ons intranet, PULSE, te raadplegen voor meer gedetailleerde richtlijnen over de normen en controles die Impala heeft ingevoerd om witwasactiviteiten te bestrijden waaraan het bedrijf kan worden blootgesteld tijdens zijn bedrijfsactiviteiten.

Als wereldwijde organisatie past Impala de principes van internationaal erkende branchenormen toe op zijn antiwitwas procedures, zoals aanbevolen door organisaties als de Financial Action Task Force ("FATF") en de Britse Joint Money Laundering Steering Group ("JMLSG"), evenals andere gelijkwaardige en toepasselijke lokale regelgevende vereisten in de jurisdicties waarin Impala actief is.

Alle potentiële nieuwe tegenpartijen moeten voldoen aan het KYC-zorgvuldigheidsproces (Ken Uw Klant) en door Compliance worden goedgekeurd voordat betalingen kunnen worden gedaan of ontvangen. Elk verzuim om het KYC-proces te volgen wordt gerapporteerd aan het Groeps Risico- en Compliance Comité en wordt beschouwd als een ernstige schending van de Code.



6. Sancties en handelsbeperkingen

Er zijn diverse internationale toezichthouders die de bevoegdheid hebben sancties op te leggen. De regels zijn complex en kunnen zeer snel veranderen.

Gedetailleerde informatie over de meeste recente sancties, restricties, Impala's meest recente benadering van hoog risico jurisdicties en praktisch advies voor werknemers kan worden gevonden in het **Beleid inzake Risicovolle Jurisdicties en Sancties**, evenals in het Sanctiegedeelte van de Compliance internetpagina.

Samengevat zijn de belangrijkste punten waarvan alle medewerkers op de hoogte moeten zijn de volgende:

- Impala voldoet aan alle toepasselijke sanctiewetten en -regelgeving.
- De Compliance-afdeling is nauw betrokken bij de beoordeling en goedkeuring van transacties die verband houden met gesanctioneerde jurisdicties.
- Alle nieuwe tegenpartijen moeten als onderdeel van het KYC-proces worden gescreend op sanctie gerelateerde kwesties.
- Medewerkers mogen onder geen enkele omstandigheid proberen transacties te structureren of documentatie te wijzigen om een toepasselijke sanctie of handelsbeperking te omzeilen, of anderszins de werkelijke aard van een transactie te verhullen.

Elke medewerker die zich bevindt in (ook als tijdelijk bezoeker) de VS, of een Amerikaans staatsburger is (inclusief houders van een Green Card) die zich overal ter wereld bevindt, is onderworpen aan de Amerikaanse sanctieregels en dient bijzonder voorzichtig te zijn om activiteiten gerelateerd aan door de VS gesanctioneerde jurisdicties te vermijden. Specifieke richtlijnen voor medewerkers die Amerikaans staatsburger zijn, zijn beschikbaar op de Compliance-werkruimte op ons bedrijfsintranet, PULSE.

7. Omkoping en corruptie

Impala verbindt zich ertoe al zijn zakelijke transacties uit te voeren in overeenstemming met de principes van de Britse Bribery Act, de Amerikaanse FCPA en andere toepasselijke internationale normen.

Impala verbiedt medewerkers en al zijn vertegenwoordigers zich in te laten met enige vorm van omkoping of corruptie, of dat nu in de private of publieke sector is.

Gedetailleerde richtlijnen voor medewerkers zijn opgenomen in het **Beleid inzake Anti-omkoping en Corruptie** dat is te vinden op de Compliance-intranetpagina. Dit document legt de principes uit die Impala toepast op zijn bedrijfsactiviteiten; gepast gedrag van medewerkers; en hoe om te gaan met risicovolle activiteiten zoals het gebruik van bepaalde externe adviseurs, joint-ventureregelingen en het aanbieden van giften en entertainment.

7.1. Giften, gastvrijheid en entertainment

Redelijke giften of entertainment, als onderdeel van normale zakelijke hoffelijkheid en algemene relatieopbouw, zijn over het algemeen aanvaardbaar.

Medewerkers mogen geen giften aanbieden aan vertegenwoordigers van overheidsinstanties of staatsbedrijven, met uitzondering van kleine merkgebonden bedrijfsgeschenken en verbruiksgoederen van redelijke waarde, zoals chocolade.

Medewerkers dienen het **Beleid inzake Anti-omkoping en Corruptie** voor details over het voorafgaande goedkeuringsproces te volgen voordat giften en entertainment worden aangeboden of geaccepteerd.

Elke vorm van gift of entertainment, ongeacht de waarde, kan een probleem vormen als dit resulteert, ook al is dit onbedoeld, in een on gepaste beïnvloeding van de ontvangende partij.

Medewerkers, consultants en alle andere vertegenwoordigers van het bedrijf mogen geen gift of entertainment geven of accepteren die beoogd is, of als beoogd kan worden beschouwd, om de uitkomst van een commerciële beslissing te beïnvloeden.

7.2. Gebruik van consultants en tussenpersonen

Impala schakelt geen derden in voor het verlenen van diensten op het gebied van bedrijfsontwikkeling of zakelijke acquisitie.

Het gebruik van bepaalde typen externe dienstverleners kan Impala blootstellen aan verhoogde risico's.

Bijgevolg dienen alle regelingen met welk type adviserend consultant dan ook vooraf te worden goedgekeurd door het hogere management als onderdeel van het uitgebreide zorgvuldigheidsproces dat van toepassing is voor deze typen entiteiten, voordat enige schriftelijke of mondelinge verbintenis tot het inhuren van hun diensten wordt aangegaan.

De Compliance-afdeling kan details van de relevante procedure verstrekken en zal toezicht houden op het beoordelingsproces.

8. Naleving van mededingings- en antitrustrecht

Impala opereert altijd in overeenstemming met alle toepasselijke vereisten op het gebied van antitrustrecht en mededingingsrecht. Meer details over de aanpak die van medewerkers wordt verwacht, zijn opgenomen in het **Beleid inzake Mededinging en Antitrustrecht**.

9. Gedrag op de zakelijke markt: zakelijke communicatie en belangenconflicten

Impala verbindt zich ertoe zijn activiteiten uit te voeren op een manier die de eerlijke en transparante werking van de zakelijke markten waaraan het deelneemt ondersteunt.



Bijgevolg dienen alle medewerkers de normen te begrijpen en toe te passen die zijn vastgesteld door de exploitanten en toezichthouders van de markten waarop zij actief zijn.

Ongepast marktgedrag kan vele vormen aannemen en wordt vaak gezamenlijk aangeduid als “marktmisbruik”.

Medewerkers dienen **Handelsbeleid** voor meer gedetailleerde richtlijnen over de gedragsnormen die moeten worden toegepast bij activiteiten in het kader van hun dienstverband en op basis van persoonlijke transacties. Het Handelsbeleid bevat ook belangrijke adviezen over gepaste zakelijke communicatie en over het omgaan met en het bekendmaken van belangenconflicten.

Handel op eigen rekening – Medewerkers mogen buiten werktijd persoonlijke beleggingsactiviteiten uitvoeren. Medewerkers mogen echter geen transacties aangaan in bepaalde typen contracten die door Impala te nauw verbonden worden geacht met de activiteiten die de medewerker verricht als onderdeel van zijn dienstverband.

Belangenconflicten – Medewerkers dienen te overwegen of zij of een naast familielid een belang hebben in een onderneming buiten Impala die een conflict voor de medewerker kan creëren. Alle medewerkers dienen een verklaring in te vullen waarin zij bevestigen of zij al dan niet een extern belang hebben dat valt binnen de definitie van een conflict zoals vastgesteld door de Compliance-afdeling.

Zakelijke communicatie – Medewerkers dienen er altijd voor te zorgen dat de taal, toon en inhoud van alle externe en interne zakelijke communicatie professioneel, duidelijk en gepast zijn. Het is ook belangrijk dat medewerkers zakelijke communicatie alleen voeren via de goedgekeurde media en apparaten.

Communicatie met beurzen, prijsrapportageagentschappen en toezichthouders – Medewerkers mogen geen dialoog aangaan met een beurs, prijsrapportageagentschap of toezichthouder. Dit omvat het geven van marktcommentaar of het rapporteren van werkelijke of verwachte transactiepreizen. De interactie met al dergelijke entiteiten wordt centraal beheerd door de Compliance-afdeling.

10. Correcte en nauwkeurige administratie

Alle Impala-medewerkers dienen nauwkeurige boeken en administratie bij te houden van de bedrijfsactiviteiten van Impala. Het is met name belangrijk dat medewerkers geen documentatie opstellen of wijzigen met de bedoeling een derde partij op illegale wijze te misleiden over enig aspect van een transactie. De exacte vereisten met betrekking tot welke informatie bewaard moet worden en waar deze moet worden opgeslagen, zijn afhankelijk van de omstandigheden; neem contact op met uw lijnmanager voor richtlijnen als u het niet zeker weet.

11. Het melden van overtredingen en het uiten van bezwaren

Om effectief te zijn, is de Code afhankelijk van medewerkers die kwesties en bezwaren zo vroeg mogelijk en zonder angst voor represailles melden.

U dient elke overtreding of potentiële overtreding van de Code waarvan u kennis neemt te melden – ongeacht of deze betrekking heeft op uzelf of op anderen.

U dient op dezelfde wijze advies te vragen als u ooit niet zeker bent over de juiste handelwijze. Er zijn diverse escalatiekanalen beschikbaar voor medewerkers:

- Uw lijnmanager;
- Een Compliance Officer;
- Een lid van het Groeps Risico- en Compliance Comité; of
- Via het Speak Up-platform dat de mogelijkheid biedt om kwesties anoniem te melden (nadere details zijn hier te vinden: <https://www.trafigura.com/speak-up/>).

U kunt persoonlijk of schriftelijk rapporteren aan degene bij wie u zich het meest op uw gemak voelt. Volledige contactgegevens van alle leden van de Compliance-afdeling en het Groeps Risico- en Compliance Comité zijn beschikbaar op de Compliance-intranetpagina's.

Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld en er zal alles aan worden gedaan om u zo snel mogelijk te antwoorden.

12. Bescherming voor degenen die de Code naleven

Impala tolereert geen enkele vorm van interne represailles tegen medewerkers die advies zoeken, een bezwaar uiten of een overtreding van de Code melden. Dit te doen is een zeer ernstig disciplinair vergrijp dat kan resulteren in ontslag. Elke beschuldiging van interne represailles zal krachtig worden onderzocht.

De inzet van een medewerker voor naleving van de Bedrijfsgedragscode zal een factor zijn bij elke beoordeling van zijn of haar prestaties.



Impala Terminals Group

1, Rue de Jargonnant,
1207 Genève, Zwitserland

www.impalaterminals.com

Gepubliceerd: juli 2026

De ondernemingen waarin Impala Terminals Group S.à r.l. direct of indirect investeringen houdt, zijn elk afzonderlijke juridische entiteiten en mogen niet anders worden beschouwd of uitgelegd. Dit document verwijst naar Impala Terminals Group S.à r.l. en naar bepaalde dochterondernemingen waarover het direct of indirect zeggenschap heeft. Ter verduidelijking: verwijzingen naar "Impala", "Impala Group", "het bedrijf", "de Groep", "wij", "ons", "onze" en "onszelf" kunnen voor gemak (niet voor juridische doeleinden) worden gebruikt om te verwijzen naar Impala Terminals Group S.à r.l. en zijn dochterondernemingen.