

Inleiding

Onze Ethische Code is de belangrijkste leidraad voor ethisch gedrag binnen Pemco International, met inbegrip van al onze dochterondernemingen (collectief “Pemco” of het “Bedrijf”), en Pemco-werknemers over de hele wereld.

Ethisch gedrag is niet altijd gemakkelijk te definiëren. Redelijkheid, eerlijkheid, respect en vertrouwen zijn echter de belangrijkste kenmerken van ethisch gedrag. Werknemers moeten altijd te goeder trouw, verantwoordelijk, zorgvuldig, bekwaam en gepast handelen, zonder daarbij feiten onjuist voor te stellen of toe te staan dat hun onafhankelijk oordeel ondergeschikt wordt gemaakt. Werknemers van het Bedrijf mogen geen oneerlijk voordeel halen uit manipulatie, verhulling, misbruik van geprivilegieerde informatie, onjuiste voorstelling van materiële feiten of andere oneerlijke handelspraktijken.

Elke werknemer van Pemco heeft de verantwoordelijkheid om de wet na te leven en ethisch te handelen. Onderhavige Ethische Code biedt een overzicht van die algemene wettelijke en ethische vereisten. De code is niet bedoeld om van u een expert te maken op dergelijke gebieden. Hij werd ontworpen om u te wijzen op problemen waarmee u te maken kunt krijgen en om u in staat te stellen te weten wanneer u advies moet inwinnen bij een juridisch adviseur voordat u actie onderneemt die een juridische invloed kan hebben op het Bedrijf en op u.

Indien u gelooft dat u iets ongepasts of onethisch heeft waargenomen, bent u verplicht om actie te ondernemen en het Bedrijf hiervan op de hoogte te brengen. Indien u vragen of twijfels heeft, of indien u een mogelijke schending wilt melden, neemt u best contact op met uw manager, een ander lid van het hoger management, of de Compliance Officer via compliance@pemcointernational.com. U kunt uw twijfels ook melden door gebruik te maken van de anonieme meldingslijn van PEMCO.

Van sommigen onder u wordt verwacht dat u op jaarbasis een verklaring ondertekent waarin u bevestigt dat u de Ethische Code van Pemco heeft gelezen en begrepen. Die bevestiging vereist ook dat u verklaart dat u die Ethische Code in al uw zakelijke activiteiten binnen Pemco zult naleven.

Indien u vragen of opmerkingen heeft over onderhavige Ethische Code of over uw verantwoordelijkheden, neem dan contact op met de Compliance Officer

Jonathan Cork
CEO PEMCO International

ETHISCHE CODE

Inleiding

Onderhavige Ethische Code is van toepassing op Pemco International en elk van zijn dochterondernemingen (collectief, “Pemco” of het “Bedrijf”) en werknemers op alle Bedrijfslocaties.

Het Bedrijf eist de hoogste normen van professioneel en ethisch gedrag van zijn bestuurders, verantwoordelijken en werknemers. Het Bedrijf heeft de intentie dat al zijn zakelijke praktijken in overeenstemming zijn met de wetten van alle rechtsgebieden waarin het actief is en dat eerlijkheid, integriteit en verantwoording te allen tijde de zakelijke activiteiten van het Bedrijf kenmerken. De naleving van onderhavige Ethische Code is een voorwaarde voor uw tewerkstelling en iedere schending zal leiden tot passende corrigerende maatregelen, met inbegrip van disciplinaire maatregelen en ontslag uit het Bedrijf.

De Ethische Code is onderworpen aan alle toepasselijke wetgeving.

Niets in onderhavige Ethische Code is bedoeld om actie te vereisen die in strijd is met de wet. In het geval dat de Ethische Code in strijd is met de wet, moet de wet worden nageleefd. Niets in de Ethische Code is bedoeld of zal worden beschouwd om: (1) het charter of de statuten, zoals van tijd tot tijd gewijzigd en aangepast, van het Bedrijf te wijzigen, (2) de wettelijke verplichtingen te wijzigen die werknemers worden opgelegd onder regionale en federale wetgeving en andere toepasselijke wetten, regels en voorschriften, (3) de aansprakelijkheid van werknemers uit te breiden tot buiten de toepasselijke wetgeving, of (4) de rechten van werknemers onder regionale en andere toepasselijke wetten of het charter en de statuten van het Bedrijf aan te tasten.

Naleving van de Ethische Code

Het niet naleven van de Ethische Code of toepasselijke wetten, regels of voorschriften kan leiden tot disciplinaire maatregelen, met inbegrip van ontslag uit het Bedrijf. Schendingen van onderhavige Ethische Code kunnen ook schendingen van de wetgeving inhouden en kunnen leiden tot civiel- of strafrechtelijke sancties voor u, voor uw leidinggevenden en/of voor het Bedrijf.

Gedragsnormen.

1. Eerlijk en Ethisch Gedrag

Alle personeelsleden van Pemco moeten eerlijk en ethisch handelen bij het vervullen van hun verplichtingen, met inbegrip van het ethisch omgaan met feitelijke of schijnbare belangenconflicten tussen persoonlijke en professionele relaties in overeenstemming met het Bedrijfsbeleid.

2. Belangenconflicten

Alle personeelsleden van Pemco, en hun directe familieleden, moeten activiteiten, associaties en persoonlijke of familiale belangen vermijden die in strijd zijn, of lijken te zijn, met de belangen van het Bedrijf als geheel.

Er is sprake van een “belangenconflict” wanneer het werkelijke of vermeende privébelang van een individu op eender welke manier interfereert of lijkt te interfereren met de belangen van

het Bedrijf. Een belangenconflict kan ontstaan wanneer:

- Een werknemer acties onderneemt of belangen heeft die het moeilijk kunnen maken voor dat individu om zijn of haar werk of verantwoordelijkheden namens het Bedrijf objectief en effectief uit te voeren;
- Een werknemer, of een lid van zijn of haar gezin, ongepaste persoonlijke voordelen geniet als gevolg van zijn of haar functie binnen het Bedrijf; of
- Een werknemer andere taken, loyaliteiten, verantwoordelijkheden of verplichtingen heeft die niet verenigbaar zijn, of als zodanig kunnen worden beschouwd, met het Bedrijf.

Belangenconflicten kunnen ontstaan wanneer de functie of verantwoordelijkheden van een individu binnen het Bedrijf een mogelijkheid bieden op winst naast de normale vergoeding die hij of zij ontvangt van het Bedrijf. Ze kunnen ook ontstaan wanneer de persoonlijke of familiale belangen van het individu niet verenigbaar zijn, of als zodanig kunnen worden beschouwd, met de belangen van het Bedrijf en dus een loyaliteitsconflict of tegenstrijdige belangen creëren. Dergelijke loyaliteitsconflicten of tegenstrijdige belangen kunnen ertoe leiden dat de werknemer de voorkeur geeft aan dergelijke persoonlijke belangen, intern of extern, in situaties waarin de verantwoordelijkheden van het Bedrijf op de eerste plaats komen.

Belangenconflicten zijn verboden volgens het Bedrijfsbeleid. Elke werknemer moet zijn of haar persoonlijke of zakelijke aangelegenheden zo regelen dat belangenconflicten of zelfs de schijn van belangenconflicten vermeden worden. Belangenconflicten worden niet altijd gemakkelijk herkend of geïdentificeerd. Hieronder worden enkele voorbeelden gegeven, maar als u twijfels heeft, overleg dan met de Compliance Officer.

- Werknemers worden aangemoedigd om directe of indirecte zakelijke connecties met concurrenten, klanten of leveranciers van het Bedrijf te vermijden, behalve in naam van het Bedrijf.
- Werknemers mogen geen transacties uitvoeren die een belangenconflict vormen of als zodanig kunnen worden beschouwd door een wezenlijke connectie met het betrokken individu of bedrijf. Persoonlijke belangen die, direct of indirect, van invloed kunnen zijn op de correcte uitoefening van het beoordelingsvermogen moeten worden vermeden.
- Geen enkele werknemer mag deelnemen aan een zakelijke beslissing met betrekking tot een entiteit die een wezenlijke concurrent van het Bedrijf is, waarin zijn of haar familielid een werknemer is of een wezenlijk financieel belang heeft.
- Het is voor werknemers en hun familieleden verboden om persoonlijke leningen van het Bedrijf te aanvaarden of het Bedrijf garant te laten staan voor hun persoonlijke verplichtingen, behalve als dit is toegestaan en nauwkeurig is vermeld onder de toepasselijke wetgeving.

Werknemers moeten alle belangenconflicten of potentiële belangenconflicten bekendmaken aan het Bedrijf, met inbegrip van elke wezenlijke transactie of relatie die een mogelijk belangenconflict inhoudt, in overeenstemming met de procedures die het Bedrijf heeft aangenomen. Bij gebrek aan formele procedures moeten werknemers rechtstreeks contact opnemen met de Compliance Officer als ze zich bewust worden van een belangenconflict of een potentieel conflict.

3. Ondernemingskansen

Bij het uitvoeren van taken of verantwoordelijkheden zijn werknemers verplicht om de legitieme belangen van het Bedrijf te bevorderen. Werknemers mogen geen persoonlijk voordeel of gewin halen uit een kans waarvan hij of zij kennis heeft genomen of die hij of zij heeft ontdekt tijdens de uitoefening van zijn of haar tewerkstelling of relatie met het Bedrijf wanneer die kans of ontdekking voordelig of van belang kan zijn voor het Bedrijf. Dergelijke kansen of ontdekkingen zullen eerst aan het Bedrijf worden voorgelegd voordat ze op individuele basis worden nagestreefd. Eveneens mogen werknemers ook geen eigendom, informatie of functie van het Bedrijf gebruiken voor persoonlijk gewin of om te concurreren met het Bedrijf.

4. Vertrouwelijke Informatie

Bij het uitvoeren van de activiteiten van het Bedrijf kunnen werknemers vertrouwelijke informatie verwerven over het Bedrijf, zijn klanten, leveranciers, activiteiten, zakelijke vooruitzichten en kansen. Alle werknemers moeten de vertrouwelijkheid van alle aan hen toevertrouwde informatie bewaren, met inbegrip van alle zakelijke en andere informatie over klanten van het Bedrijf, tenzij de bekendmaking ervan is toegestaan of wettelijk is vereist. De verplichting om vertrouwelijke informatie te bewaren blijft ook van kracht nadat de medewerker het Bedrijf heeft verlaten.

Vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie omvat, onder andere, alle niet-publieke informatie met betrekking tot het Bedrijf, met inbegrip van zijn activiteiten, financiële prestaties, resultaten of vooruitzichten, en alle niet-publieke informatie verschaft door een derde, met de verwachting dat de informatie vertrouwelijk wordt behandeld en uitsluitend wordt gebruikt voor het zakelijke doel waarvoor de informatie werd verschaft. Werknemers mogen vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie van het Bedrijf niet gebruiken om hun persoonlijke belangen te bevorderen, om een persoonlijke winst te maken of voor enig ander persoonlijk doel.

5. Billijkheid

Van het Bedrijf en zijn werknemers wordt verwacht dat zij hun zaken met elkaar en met klanten, verkopers en andere derden met eerlijkheid en integriteit afhandelen en geen ongerechtvaardigd voordeel halen uit iemand door middel van onwettig handelen, manipulatie, verhulling, misbruik van geprivilegieerde informatie, onjuiste voorstelling van materiële feiten of andere oneerlijke handelspraktijken.

6. Volledige en Nauwkeurige Bekendmaking

Werknemers mogen geen actie ondernemen om de interne of externe auditors van het Bedrijf op een ongepaste manier te beïnvloeden, te dwingen, te manipuleren of te misleiden of om te voorkomen dat dergelijke personen een zorgvuldige controle uitvoeren van de jaarrekening van het Bedrijf.

7. Handel met Voorkennis

Handel met voorkennis is onethische en onwettig. Werknemers mogen niet handelen in effecten van een bedrijf als ze in het bezit zijn van materiële, niet-publieke informatie over dat bedrijf. Het is ook onwettig om voorkennis te “tippen” of door te geven aan andere personen die op basis van die informatie een investeringsbeslissing kunnen nemen of om informatie door te geven aan

derden.

8. Naleving van Wetten, Regels en Voorschriften

Er wordt verwacht dat de activiteiten van het Bedrijf en alle werknemers in overeenstemming zijn met de letter en de geest van alle toepasselijke overheidswetten, -regels en -voorschriften van elke stad, elke staat of elk land waarin het Bedrijf actief is. Elke werknemer is verplicht op alle toepasselijke overheidswetten, -regels en -voorschriften na te leven. Dit omvat export- en sanctiewetten en -voorschriften die ons vermogen om handel te drijven met bepaalde landen, overheids- en andere entiteiten en individuen kunnen beperken.

9. Bescherming en Correct Gebruik van Bedrijfsactiva

Werknemers moeten het efficiënt en verantwoord gebruik van Bedrijfsactiva en -middelen door het Bedrijf bevorderen en garanderen. Het Bedrijf zet zich ook in om de gegevens van medewerkers en klanten te beschermen. Elke werknemer heeft de verantwoordelijkheid om de Bedrijfsactiva te beschermen en om alle redelijke stappen te ondernemen om een gepast en verantwoord gebruik ervan te garanderen. Activa omvatten alle bedrijfseigen of vertrouwelijke informatie van het Bedrijf, financiële activa, onroerend goed, materialen, goederen, producten, apparatuur, software, faciliteiten en andere eigendommen of activa die eigendom zijn van of geleased worden door het Bedrijf of die anderszins in het bezit zijn van het Bedrijf. Het gebruik van Bedrijfsactiva, al dan niet voor persoonlijk gewin, voor enig onwettig of ongepast doel is ten strengste verboden.

Om de bescherming en het gepast gebruik van de Bedrijfsactiva te garanderen, moet elke werknemer:

- redelijke zorg betrachten om diefstal, verspilling, schade of misbruik van Bedrijfseigendommen te voorkomen;
- werkelijke of vermoedelijke diefstal, verspilling, schade of misbruik van Bedrijfseigendommen onmiddellijk melden aan de Compliance Officer;
- alle elektronische programma's, data, communicatie en schriftelijk materiaal beschermen tegen onbevoegde toegang door anderen; en
- Bedrijfseigendommen uitsluitend gebruiken voor legitieme zakelijke doeleinden, zoals toegestaan in verband met zijn of haar verantwoordelijkheden jegens het bedrijf, of zoals anderszins toegestaan door het Bedrijf.

10. Veiligheid en Gezondheid

Het Bedrijf zet zich in om de werkplekken gevarendvrij te houden. Werknemers moeten ongevallen, verwondingen of onveilige apparatuur, praktijken of omstandigheden onmiddellijk melden aan een leidinggevende of een andere bevoegd persoon. Bedreigingen of daden van geweld of fysieke intimidatie zijn verboden.

Werknemers mogen geen substanties gebruiken die hem of haar kunnen verhinderen zijn of haar werktaken en verantwoordelijkheden op een veilige en effectieve manier uit te voeren.

11. Discriminerend Gedrag

Werknemers mogen zich niet schuldig maken aan discriminerend gedrag op basis van de wettelijk beschermde klassen die in het Bedrijfsbeleid worden beschreven. Het doel van het Bedrijf is om alle werknemers en sollicitanten op niet-discriminerende basis tewerkstelling en

promotiekansen te bieden. Het Bedrijfsbeleid en de toepasselijk wetgeving verbieden onwettige discriminatie of intimidatie, met inbegrip van seksuele intimidatie of het creëren van een vijandige werkomgeving op basis van een beschermde klasse. Onderhavig Artikel 11 breidt geen rechten of privileges uit die bestaan onder de toepasselijke wetgeving, maar geeft de toewijding van het Bedrijf weer om die wetgeving na te leven.

12. Omkoping en Corruptie

Werknemers moeten zich houden aan het anticorruptiebeleid van het Bedrijf, dat de naleving vereist van de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act, de Britse Bribery Act en gelijkaardige anticorruptiewetten van andere landen waarin het Bedrijf zaken doet of van plan is zaken te doen.

13. Mededingingsrecht

Werknemers moeten alle concurrentie- en mededingingswetten naleven. Aangezien mededingingskwesties zeer complex zijn, hangt het bepalen van welke acties ongepast zijn vaak af van de marktstructuur en een aantal andere factoren. Om zelfs maar de schijn van onwettig gedrag te vermijden, moeten werknemers vermijden:

- Prijzen, kosten, productie, producten en diensten, biedpraktijken, andere niet-publieke zakelijke kwesties, verkoopgebieden, distributiekanaal of klanten met een concurrent te bespreken; en
- Het recht van een klant om een product tegen of boven een bepaalde prijs te verkopen te beperken, tenzij anderszins toegestaan door de wet.

Daarnaast mogen de volgende praktijken niet worden toegepast zonder voorafgaande beoordeling door de Compliance Officer en/of externe juridische adviseurs:

- De verkoop van een product of dienst afhankelijk maken van de verkoop van een ander product of een andere dienst;
- De koop van een product of dienst afhankelijk maken van een wederkerige overeenkomst met een klant of leverancier;
- Een exclusief-verkeersregeling afsluiten met een klant of leverancier; en
- Discrimineren op het gebied van prijzen of vergoedingen aangeboden aan concurrerende klanten.

14. Melding van Onwettig of Onethisch Gedrag: Bescherming tegen Represailles

Elke werknemer die van mening is dat: (1) een schending van onderhavige Ethische Code of ander onwettig of onethisch gedrag heeft plaatsgevonden of kan plaatsvinden, of (2) de financiële bekendmakingen van het Bedrijf misleidend zijn als gevolg van onregelmatigheden in de boekhouding of de audit, moet onmiddellijk de Compliance Officer contacteren. Indien deze kwesties vertrouwelijkheid vereisen, zoals het verschaffen van anonimiteit aan de informatiebron, zal de Compliance Officer alles in het werk stellen om dergelijke vertrouwelijkheid te bewaren, met de inachtneming van de toepasselijke wetten, voorschriften of juridische procedures.

Geen enkele werknemer zal zich bezig houden met represailles of toestaan dat er represailles worden genomen tegen personen die te goeder trouw via de gepaste procedures meldingen of klachten indienen van feitelijke of vermoedelijke schendingen van onderhavige Ethische Code, ander onwettig of onethisch gedrag, of onregelmatigheden in de boekhouding of de audit.

15. Verantwoordelijkheid voor de Naleving van onderhavige Ethische Code

Elke werknemer is verantwoordelijk voor de naleving van onderhavige Ethische Code. Elke werknemer die onderhavige Ethische Code schendt, zal worden onderworpen aan de gepaste disciplinaire maatregelen. Het Bedrijf zal ook disciplinaire maatregelen treffen tegen werknemers die direct of indirect represailles nemen tegen werknemers of managers die feitelijke of vermoedelijke schendingen van onderhavige Ethische Code melden.

CERTIFICERING ETHISCHE CODE

Hierbij bevestig ik de ontvangst van een exemplaar van de Ethische Code van Pemco International en elk van zijn dochterondernemingen (collectief “Pemco” of het “Bedrijf”), die van toepassing is op mijn professionele en persoonlijke transacties met het Bedrijf. Door deze certificering uit te voeren, verklaar ik dat ik de Ethische Code van het Bedrijf heb gelezen en begrijp. Ik verklaar dat ik mij ertoe verbind de principes en de verplichtingen van onderhavige Ethische Code na te leven en ga ermee akkoord gebonden te zijn aan alle bepalingen daarin. Ik verklaar en ga ermee akkoord dat ik nu en op alle relevante tijdstippen de bepalingen ervan naleef, en ik erken en aanvaard dat in het geval dat ik me bewust word van een overtreding van de bepalingen ervan, ik verplicht ben om een dergelijke overtreding te melden aan de gepaste vertegenwoordiger van het Bedrijf via de procedures beschreven in de Ethische Code.

Ter bevestiging en voor akkoord:

Handtekening

Naam in drukletters

Datum