

GLOBAL CODE OF ETHICS



DP WORLD

Inhoudsopgave

VOORWOORD VAN DE CEO.....	4
1. INLEIDING	5
2. DOEL.....	5
3. DRAAGWIJDTE	5
4. BELEID	5
4.1. Algemene richtlijnen.....	5
4.2. Nalevingsverplichtingen.....	6
4.3. Verantwoordelijkheden van de werknemer	6
4.4. Inbreuken op de code	7
5. ONZE MENSEN	8
5.1. Mensenrechten.....	8
5.2. Inclusie en diversiteit	8
5.3. Gezondheid, veiligheid en milieu op de werkplek.....	8
5.4. Duurzaamheid, milieu en klimaatbescherming	9
5.5. Servicenormen	9
5.6. Illegale middelen en alcohol.....	10
5.7. Gedrag buiten het werk.....	10
5.8. Kleding en persoonlijk voorkomen.....	11
6. ONS BEDRIJF.....	12
6.1. Anti-omkoping.....	12
6.2. Geschenken en entertainment.....	13
6.3. Fraudebestrijding.....	14
6.4. Belangenverstremgeling	15

6.5. Antitrustovertredingen	19
6.6. Effectenhandel DP World.....	19
6.7. Handelsembargo's en economische sancties	19
6.8. Operationele veerkracht	20
6.9. Antiterrorisme.....	20
7. ONZE INTEGRITEIT	22
7.1. Financiële en niet-financiële boekhouding en rapportage.....	22
7.2. Fiscale integriteit.....	22
7.3. Intellectueel eigendom	22
7.4. Bescherming en goed gebruik van de activa van DP World.....	22
7.5. Informatiebeheer en -beveiliging.....	23
7.6. Gegevensbescherming en vertrouwelijkheid	23
7.7. Privacy van gegevens en verplichtingen met betrekking tot persoonlijke gegevens	24
7.8. Externe communicatie DP World	24
7.9. Politieke betrekkingen.....	25
8. DEFINITIES EN TERMEN.....	26

Voorwoord van de CEO

Beste collega's,

Terwijl we werken aan de uitbreiding van onze producten en diensten om end-to-end logistieke oplossingen te bieden van de fabrieksvloer tot aan de deur van de klant, zijn we trots op elk lid van ons team en erkennen we jouw rol in het stimuleren van de toekomst van de wereldhandel. We werken onophoudelijk aan het creëren van de beste omgeving voor jou om op je best te zijn, en dit heeft ertoe geleid dat we onze Globale ethische gedragscode hebben geüpdatet.

Er zijn drie belangrijke uitgangspunten - **Onze mensen, Ons bedrijf en Onze integriteit**, die afzonderlijk verschillende wereldwijde beleidslijnen definiëren die verder culminereren in onze **Globale ethische gedragscode**. Deze basisprincipes bepalen niet alleen onze manier van zaken doen, maar zijn ook onze onderscheidende factor.

We hebben in de markt een ongeëvenaarde reputatie opgebouwd als ethische en betrouwbare partner van meerdere bedrijven wereldwijd, en onze herziene Globale ethische gedragscode is ontworpen om ons in staat te stellen een ongeëvenaarde waarde te leveren aan onze klanten, belanghebbenden, collega's en een verschil te maken in de gemeenschappen waarin we actief zijn. Ze bepalen hoe ieder van ons en het bedrijf dat we vertegenwoordigen omgaat met verschillende interne en externe belanghebbenden. Het benadrukt ook **Onze principes** en gedeelde inzet om te veranderen wat mogelijk is.

Ik moedig je aan om onze bijgewerkte Globale ethische gedragscode te lezen en te volgen. Als je wangedrag opmerkt, moedig ik je aan dit te melden via onze Klokkenuider Hotline.

Ik dank jullie voor jullie inzet en toewijding om een prettige werkomgeving te creëren voor iedereen die bij ons werkt.

Vriendelijke groeten,

Sultan Ahmed Bin Sulayem

Groepsvoorzitter en CEO

1. Inleiding

Het is de bedoeling van DP World om een cultuur van eerlijkheid en openheid tot stand te brengen en om volledige openbaarmaking van mogelijk onethisch gedrag aan te moedigen.

Van werknemers, aannemers, derde agenten en vertegenwoordigers van DP World wordt verwacht dat ze de toepasselijke lokale wetten, regels en voorschriften naleven en respecteren, samen met het beleid van de groep en de principes van deze code.

2. Doel

Het doel van de Ethische gedragscode is om gemeenschappelijke gedragsnormen vast te leggen voor alle werknemers, aannemers, externe agenten en vertegenwoordigers van DP World die altijd:

- Integer en ethisch dienen te handelen
- Op een professionele manier dienen te werken en anderen aanmoedigen dat ook te doen
- Alle activiteiten met uiterste zorgvuldigheid en professioneel beoordelingsvermogen dienen uit te voeren
- De lokale wet- en regelgeving dienen te respecteren en een hoog niveau van professionaliteit dienen te handhaven in het land waar ze werken.

3. Draagwijdte

Van alle werknemers, aannemers, stagiairs, derde agenten en vertegenwoordigers van DP World die namens DP World werken, wordt verwacht dat ze deze normen naleven en zich op een volwassen, professionele en verantwoordelijke manier gedragen.

Aangezien het misschien niet haalbaar is om elke mogelijke omstandigheid te behandelen, zijn de volgende richtlijnen bedoeld als een algemeen kader voor ethisch gedrag en moeten ze niet als volledig worden beschouwd.

4. Beleid

4.1. Algemene richtlijnen

- 4.1.1. De Ethische gedragscode bepaalt de gedragsnorm die verwacht wordt van iedereen die werkt voor of namens DP World. Deze Code laat zien dat DP World zich inzet voor naleving en ethisch gedrag in al zijn zakelijke handelingen.
- 4.1.2. De Code is ontwikkeld in lijn met onze belangrijke grondbeginselen - **Onze mensen, Ons bedrijf en Onze integriteit** waaronder al onze activiteiten vallen.
- 4.1.3. Deze Code is geen samenvatting van alle wetten, normen en beleidslijnen die van toepassing zijn op DP World. Het biedt geen richtlijnen voor elke situatie waarmee een werknemer te maken kan krijgen. Het geeft alleen algemene richtlijnen over hoe werknemers, aannemers, derde agenten en

vertegenwoordigers zich moeten gedragen in de omgang met of in dienst van DP World.

- 4.1.4. Indien werknemers worden geconfronteerd met een bepaalde situatie die niet in deze Code wordt behandeld, dienen zij dit onmiddellijk te melden aan hun lijnmanager en de Personeelsafdeling.
- 4.1.5. Deze Ethische gedragscode is niet bedoeld ter vervanging van wettelijke of reglementaire vereisten die van toepassing zijn volgens de lokale en federale wetten in elk land of elke regio waar DP World actief is.

4.2. Nalevingsverplichtingen

- 4.2.1. DP World streeft ernaar zijn nalevingsverplichtingen na te komen. Het bedrijf doet geen concessies op het gebied van onethisch gedrag, belangenverstremgeling en nalevingsnormen.
- 4.2.2. Van alle werknemers wordt verwacht dat ze zich houden aan de lokale wet- en regelgeving die van toepassing is in het land waar hun bedrijfsafdeling is gevestigd en waar ze zaken doen. Vragen en verduidelijkingen moeten worden gericht aan de lijnmanager of het gekwalificeerde verantwoordelijke personeel.
- 4.2.3. Van werknemers wordt verwacht dat ze vermoedens of wettelijke overtredingen in werkgerelateerde zaken melden. Zij moeten schendingen rechtstreeks melden via de Klokkenuider Hotline van DP World of andere speciale kanalen die vermeld staan op de Klokkenuider webpagina dpworld.ethicspoint.com. De pagina bevat landspecifieke telefoonnummers en een webgebaseerde rapportage-toepassing.
- 4.2.4. Zaken met betrekking tot onethisch zakelijk gedrag worden grondig, eerlijk en snel onderzocht. De persoon die informatie verstrekt, zal niet worden onderworpen aan represailles, waaronder schorsing of beëindiging van het dienstverband, tenzij hij/zij te kwader trouw, kwaadwillig of onethisch heeft gehandeld.
- 4.2.5. Tegen elke werknemer die intimiderend is opgetreden tegen een collega omdat deze een misstand heeft gemeld, worden disciplinaire maatregelen genomen volgens het klokkenuiderbeleid van DP World.
- 4.2.6. De Groepsvoorzitter en CEO is de sponsor van de Globale ethische gedragscode van DP World. De Geografische/Afdelingshoofden zijn verantwoordelijk voor het implementeren, promoten en monitoren van deze Code in hun werkgebied en moeten jaarlijks rapporteren over de naleving via het jaarlijkse programma van beleidsnaleving van de Interne audit van de Groep. De Personeelsafdeling van de Groep zorgt ervoor dat alle werknemers deze Code erkennen en tekenen om hun individuele naleving ervan te bevestigen.

4.3. Verantwoordelijkheden van de werknemer

- 4.3.1. De Code geeft richtlijnen over ethische normen die van werknemers worden verwacht.
- 4.3.2. Werknemers moeten deze code naleven, samen met andere documenten (beleidsregels, standaard werkprocedures, bulletins en handleidingen) die door het bedrijf worden verstrekt.

- 4.3.3. Werknemers moeten zich tijdens hun dienst onthouden van gedrag dat hun werkprestaties kan schaden, schade kan toebrengen aan DP World en/of openbare eigendommen, hun veiligheid of die van anderen in gevaar kan brengen, of de reputatie of het imago van DP World negatief kan beïnvloeden.
- 4.3.4. Werknemers moeten zich, ook buiten diensttijd, gedragen in overeenstemming met deze Code. Met inbegrip van (maar niet beperkt tot) het dragen van bedrijfsuniform, interactie met belanghebbenden van DP World of het bedienen van bedrijfsvoertuigen/machines.
- 4.3.5. Van werknemers in een toezichthoudende rol wordt verwacht dat ze:
- Hun directe ondergeschikten bewust maken van en voorlichten over deze Code
 - Zorgen voor naleving van deze Code en ander relevant beleid, normen en procedures
 - Schendingen van deze Code melden in overeenstemming met de bedrijfsprocedures.

4.4. Inbreuken op de code

- 4.4.1. Schending van deze Code heeft ernstige gevolgen, variërend van een schriftelijke waarschuwing tot beëindiging van het dienstverband, afhankelijk van de ernst van de schending.

5. ONZE MENSEN

5.1. Mensenrechten

- 5.1.1. De mensenrechten zijn universeel en iedereen over de hele wereld verdient het om waardig en gelijk behandeld te worden. De basisrechten omvatten (maar zijn niet beperkt tot) privacy, gezondheid, leven, vrijheid en veiligheid, evenals een adequate levensstandaard. Bedrijven hebben als basisverantwoordelijkheid om de mensenrechten na te leven. Ze moeten ijverig handelen om inbreuk op de rechten van anderen te voorkomen en eventuele negatieve gevolgen van hun activiteiten aanpakken. Daarnaast kunnen bedrijven verder gaan dan hun basisvereisten en vrijwillig een positieve bijdrage leveren om de mensenrechten te ondersteunen.
- 5.1.2. DP World belooft de mensenrechten, het werk en de sociale normen na te leven. Kinder- of dwangarbeid wordt niet getolereerd bij DP World of een van onze dochterondernemingen of zakenpartners. Deze Code houdt ook rekening met de tien principes van het **Global Compact-initiatief van de VN**, de **Universele verklaring van de rechten van de mens**, de **acht fundamentele arbeidsnormen van de Internationale arbeidsorganisatie (IAO)**, de **leidende beginselen van de VN met betrekking tot ondernemingen en mensenrechten**; het **VN-raamwerk "Beschermen, respecteren en herstellen"**, de **IFC-prestatienormen inzake milieu & sociale duurzaamheid** en de **duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties**.
- 5.1.3. DP World publiceert jaarlijks een verklaring over moderne slavernij en mensenhandel, waarin DP World zijn belofte beschrijft om ervoor te zorgen dat slavernij, dienstbaarheid, dwangarbeid en mensenhandel niet worden getolereerd in onze activiteiten en die van onze leveranciers.

5.2. Inclusie en diversiteit

- 5.2.1. DP World heeft als missie de grenzen te overschrijden en de kloof tussen alle naties en culturen te overbruggen, niet alleen in wat we doen, maar ook in hoe we ons gedragen. We streven naar een cultuur waarin verschillen worden geaccepteerd en gevierd, nieuwe perspectieven worden verwelkomd en iedereen het gevoel heeft erbij te horen.
- 5.2.2. DP World is een divers bedrijf dat zaken doet in een aantal regio's en landen. Het beleid voor inclusie en diversiteit (I&D) schetst de inzet van DP World voor een wereldwijd rechtvaardige en inclusieve cultuur voor al onze werknemers, maar ook voor onze klanten, leveranciers en bredere belanghebbenden.

5.3. Gezondheid, veiligheid en milieu op de werkplek

- 5.3.1. De benadering van Gezondheid, Veiligheid en Milieu van de Groep is gebaseerd op zorg voor onze mensen, ons milieu, de gemeenschappen waarin we werken en die van onze partners. Bij DP World willen we ervoor zorgen dat iedereen veilig thuiskomt en dat ons milieu waar mogelijk wordt beschermd en verbeterd. Dit moet worden bereikt met een Zero Schade-aanpak in ons bedrijf.

- 5.3.2. Het HSE-beleid (Health Safety & Environment) van DP World staat centraal in het HSE-beheersysteem van de Groep en biedt een kader voor de acties die we ondernemen om onze mensen en het milieu te beschermen.
- 5.3.3. DP World erkent het belang van programma's en initiatieven om de HSE-prestaties in onze bedrijven te verbeteren:
- Onderhoud van uitgebreide HSE-normen, richtlijnen en gerichte risicobeoordelingsprogramma's in het veld
 - Zichtbaar leiderschap en betrokkenheid via ons verantwoordingsraamwerk en speciale trainingsprogramma's
 - Implementatie van HSE-programma's om onze HSE-cultuur te ondersteunen en te beïnvloeden en risico's te verminderen.

5.4. Duurzaamheid, milieu en klimaatbescherming

- 5.4.1. DP World wil een maatschappelijk verantwoorde onderneming zijn en op een duurzame en verantwoordelijke manier werken ten voordele van zijn werknemers, het milieu, klanten en lokale gemeenschappen. Deze toewijding is cruciaal voor een robuust bedrijf. Het doel van het duurzaamheidsbeleid van de Groep is om de aanpak van DP World op het gebied van duurzaamheid en de belangrijkste prioriteiten en aandachtsgebieden vast te leggen. Het geeft ook aan hoe werknemers kunnen deelnemen aan duurzaamheidsinitiatieven en -programma's ter ondersteuning van DP World's streven om een maatschappelijk verantwoorde onderneming te zijn.

5.5. Servicenormen

- 5.5.1. Elke werknemer van DP World heeft de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat er geen compromissen worden gesloten bij het leveren van de hoogste normen van diensten en producten, en dat elk aspect van de activiteiten dat een invloed heeft op de kwaliteit, deze normen bevordert en weerspiegelt.
- 5.5.2. Geen enkele werknemer zal oneerlijk voordeel behalen door manipulatie, verzwijging, misbruik van vertrouwelijke informatie of onjuiste voorstelling van materiële feiten.
- 5.5.3. DP World verwacht van alle werknemers dat zij:
- Hun rol met zorg, toewijding, professionaliteit en integriteit uitvoeren
 - Streven naar de hoogste ethische normen om een uitstekende kwaliteitsservice te leveren
 - Volledig samenwerken met collega's om ervoor te zorgen dat de activiteiten van DP World efficiënt en beleefd worden uitgevoerd
 - Te allen tijde een vriendelijke, behulpzame en professionele houding aannemen
 - Hulpbronnen waarderen en verspilling vermijden
 - Aanwezig zijn op het werk en presteren in overeenstemming met hun arbeidscontract.

5.6. Illegale middelen en alcohol

5.6.1. DP World is een drugs- en alcoholvrije werkplek. Het bedrijf tolereert het gebruik van drugs of alcohol niet. Het is werknemers en aannemers verboden om alcohol, illegale drugs of illegale middelen te gebruiken of onder invloed te zijn, in bezit te hebben of te verspreiden, waardoor het vermogen van een werknemer om zijn werk uit te voeren wordt aangetast. DP World brengt de relevante autoriteiten onmiddellijk op de hoogte indien een werknemer deze Code blijkt te overtreden.

Voorgeschreven medicijnen

5.6.2. Werknemers die medicijnen gebruiken, moeten bij hun arts of apotheker navragen of een van de voorgeschreven medicijnen bijwerkingen kan hebben die hun vermogen om hun functie/job naar behoren uit te voeren, kunnen belemmeren.

5.6.3. Het is werknemers verboden om medicijnen te gebruiken die aan iemand anders zijn voorgeschreven. Ze mogen de aanbevolen dosis van het voorgeschreven geneesmiddel niet overschrijden. Beide gevallen worden beschouwd als misbruik van medicatie en leiden tot disciplinaire maatregelen.

Alcohol, drugs en testen

5.6.4. Het in bezit hebben of gebruiken van alcohol of andere illegale middelen op de terreinen van DP World of tijdens het uitoefenen van hun functie is verboden. Werken onder invloed van alcohol of drugs is ten strengste verboden en zal leiden tot disciplinaire maatregelen.

5.6.5. Voor de veiligheid van zijn werknemers behoudt DP World zich het recht voor om werknemers op elk moment tijdens de werkuren en zonder voorafgaande kennisgeving te testen op illegale middelen of alcohol. Deze tests kunnen steekproefsgewijs worden uitgevoerd, of als de werknemer vermoedelijk onder invloed is van of in het bezit is van illegale middelen, alcohol of betrokken is bij een ongeval of bijna-ongeval op het werk.

5.6.6. Positieve resultaten of een weigering om mee te werken aan tests leiden tot onmiddellijke vrijstelling van dienst, disciplinaire maatregelen en kennisgeving aan relevante autoriteiten en derden.

5.7. Gedrag buiten het werk

5.7.1. Het vertrouwen van het publiek is erg belangrijk voor ons bedrijf. Daarom moet elke werknemer een hoog niveau van professionaliteit handhaven, ook buiten de werkplek.

5.7.2. Er worden disciplinaire maatregelen genomen als de handelingen van een werknemer buiten het werk hem of haar op enigerlei wijze ongeschikt maken voor zijn of haar functie of de reputatie van het bedrijf schaden.

5.7.3. Werknemers moeten ervoor zorgen dat ze alle lokale wetten, regels en voorschriften correct naleven.

5.7.4. Om ervoor te zorgen dat deze Code wordt nageleefd, moeten alle werknemers een jaarlijkse verbintenis/verklaring invullen.

5.8. Kleding en persoonlijk voorkomen

- 5.8.1. Alle werknemers vertegenwoordigen DP World op het werk door hun gedrag en hun kleding. Ze moeten altijd hun persoonlijke hygiëne op peil houden en zich fatsoenlijk kleden door respectvolle kleding te dragen.
- 5.8.2. Werknemers mogen in geen geval kleding of sieraden dragen die een gezondheids- of veiligheidsrisico kunnen vormen.

6. ONS BEDRIJF

6.1. Anti-omkoping

6.1.1. Omkoping wordt gedefinieerd als het beloven, aanbieden, geven, ontvangen, vragen, goedkeuren of verzoeken om iets van waarde met als doel het ongepast beïnvloeden van het handelen van een individu bij het uitvoeren van zijn taken, of om hem te belonen voor het overtreden van een wet of het ongepast uitvoeren van een plicht in het verleden. Het maakt niet uit of het smeergeld direct wordt gegeven of ontvangen door een werknemer van DP World of indirect door een derde, met inbegrip van maar niet beperkt tot JV-partners, agenten, consultants, leveranciers, aannemers of iemand anders die zaken doet namens DP World. Of dat smeergeld nu bestaat uit geld, een voorwerp, een dienst, invloed of een immaterieel voordeel of dat het smeergeld is vermomd, verborgen of een speciale naam heeft, is niet van belang.

6.1.2. Werknemers van DP World moeten het nultolerantiestandpunt van de Groep ten aanzien van elke vorm van omkoping naleven. Werknemers of derden die vermoeden, weten of bezorgd zijn dat er mogelijk sprake is van omkoping in verband met de activiteiten van DP World, moeten hun bezorgdheid onmiddellijk kenbaar maken via de Klokkenuider Hotline. Ze kunnen de volgende kanalen gebruiken:

Klokkenuider Hotline:

Online - extern: EthicsPoint - Dubai Ports World.

Online - bedrijfsintranet: Zie DP World Connexions of het intranet van de Business Unit, indien van toepassing.

Telefoon: Gratis telefoonnummer zoals vermeld op intranet, websites en op de terreinen van DP World in elk land waar DP World actief is.

6.1.3. Om omkoping te vermijden, moeten werknemers specifiek op het volgende letten en vermijden:

- Geschenken of bedrijfsentertainment die als overdadig of buitensporig kunnen worden beschouwd (in strijd met de sectie Geschenken en entertainment van dit beleid)
- Transacties zonder zakelijke of economische betekenis
- Verzoeken om valse of onnauwkeurige documentatie op te stellen
- Een leverancier gebruiken die gulle giften geeft
- Gastvrijheid aannemen van een leverancier in ruil voor het gunnen van een levering
- Een grote donatie aanbieden aan een derde partij in ruil voor een gunstige behandeling
- Aanwijzingen van derden van DP World dat ze zich bezighouden of van plan zijn zich bezig te houden met een van de bovenstaande acties.

6.1.4. Om ervoor te zorgen dat werknemers niet ten onrechte steekpenningen aanbieden, moet het Regionale/Afdelingshoofd Naleving en/of de Groepsdirecteur Naleving (of de relevante

verantwoordelijke naleving van de BU) van DP World alle voordelen van waarde goedkeuren die door werknemers aan overheidsfunctionarissen worden gegeven.

6.1.5. Door zijn wereldwijde bereik is DP World onderworpen aan internationale wetten zoals de UK Bribery Act en de United States Foreign Corrupt Practices Act.

6.2. Geschenken en entertainment

6.2.1. Het geven of ontvangen van geschenken, entertainment en giften tussen werknemers van DP World en leveranciers of andere externe zakenrelaties vormt een bron van potentiële belangenverstrengeling en kan worden beschouwd als omkoping, afhankelijk van de waarde en de omstandigheden. Een werknemer mag bijvoorbeeld het volgende niet geven aan of aannemen van een van de genoemde partijen:

- Persoonlijke gunsten
- Geschenken voor vrienden of familie
- Kortingen (boven de aangegeven drempelwaarde die door de functie wordt bepaald)
- Ongepaste of overdadige geschenken
- Commissies
- Andere waardevolle extraatjes
- Ongepast entertainment
- Geldmiddelen of geld equivalenten
- Reizen en reisgerelateerde uitgaven die niet direct verband houden met een specifiek en legitiem zakelijk doel.

6.2.2. Elke significante gift die door een individu kan worden gezien als mogelijke beïnvloeding van de besluitvorming is onaanvaardbaar, ongeacht de waarde van de gift.

6.2.3. Werknemers van DP World mogen geen geschenken aanvaarden in de vorm van contant geld of niet contant geld (entertainment, reizen, kortingen, leningen, commissies of andere gunsten) met een waarde van meer dan USD (United States Dollar)

200 op elk moment van externe bedrijven of personen die zaken doen met DP World. Dit is vooral belangrijk als het externe bedrijf of de persoon in kwestie om zaken of informatie van DP World vraagt of onlangs zaken heeft gedaan met DP World. Evenzo moeten werknemers, voordat ze geschenken of gastvrijheid aanbieden aan een niet-DP World werknemer, de regels voor geschenken en gastvrijheid van de organisatie of werkgever van die persoon onderzoeken, om te voorkomen dat ze in verlegenheid worden gebracht door iets aan te bieden dat de persoon niet kan accepteren.

6.2.4. Als een werknemer een materieel geschenk of gastvrijheid (met een waarde van meer dan USD 200) om geldige zakelijke redenen niet kan weigeren, dan moet hij/zij dit onmiddellijk na aanvaarding doen:

- Het geschenk of de gastvrijheid noteren in het Geschenken- & Gastvrijheidsregister
- Een e-mail sturen naar de afdeling Naleving van de Groep waarin ze de volledige

omstandigheden van het geschenk of de gastvrijheid uitleggen en waarom ze dachten dat ze het geschenk of de gastvrijheid niet konden weigeren

- Rapporteren aan de lijnmanager, de Personeelsafdeling en het Regionale hoofd Naleving, die de verdere gang van zaken zullen bepalen. Zij moeten dan beslissen wat er met het geschenk moet gebeuren.
- Het geschenk kan:
 - i. Door DP World behouden worden voor gebruik in het kader van zijn activiteiten.
 - ii. Gedoneerd worden aan een goed doel naar keuze van DP World.
 - iii. Teruggegeven worden aan de gever.

6.2.5. Kleine, echte geschenken zoals bloemen, pralines, enz. die niet materieel zijn (minder dan USD 200 in waarde) en die de relatie of de zaken van DP World niet in het gedrang brengen en niet bedoeld zijn om op ongepaste wijze een actie of beslissing teweeg te brengen, mogen worden aanvaard.

6.2.6. Als werknemers om geldige zakelijke redenen gastvrijheid aangeboden krijgen die als extravagant kan worden beschouwd, moeten ze eerst toestemming vragen aan hun lijnmanager en het betreffende Regionale hoofd Naleving voordat ze het aanbod accepteren.

6.2.7. Bij het geven van geschenken of het aanbieden van entertainment aan anderen is het belangrijk om de waarde ervan te bekijken vanuit het perspectief van zowel de gever als de ontvanger, aangezien de ontvanger er een andere betekenis aan kan toekennen dan oorspronkelijk de bedoeling was.

6.2.8. Werknemers van DP World kunnen advies inwinnen over Geschenken en Gastvrijheid bij hun lijnmanager of door contact op te nemen met de Afdeling Naleving van de Groep.

6.3. Fraudebestrijding

6.3.1. DP World zet zich in om frauduleuze activiteiten te voorkomen, op te sporen en erop te reageren en hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van frauduleuze of corrupte zakelijke praktijken.

6.3.2. Werknemers van DP World moeten altijd ethisch en integer handelen wanneer ze zaken doen voor de Groep.

6.3.3. Werknemers moeten

- Alle beleidsregels met betrekking tot fraude naleven en geen valse informatie verstrekken of documenten en informatie presenteren op een manier die als misleidend kan worden beschouwd
- De middelen van DP World waarvoor zij verantwoordelijk zijn beschermen
- Bekende of vermoede fraude melden.

6.3.4. De verantwoordelijkheid voor het beheersen van frauderisico's ligt bij alle werknemers van de Groep. Van DP World-werknemers wordt verwacht dat ze alle bekende of vermoede gevallen van fraude onmiddellijk melden.

- 6.3.5. Alle Business Units zijn verplicht om ten behoeve van de jaarrekening en de halfjaarrekening van de Groep een schriftelijke verklaring af te geven dat zij op de hoogte zijn van de vereisten van dit beleid en dat de noodzakelijke controles zijn geïmplementeerd en worden gemonitord in hun respectievelijke BU's (Business Units).
- 6.3.6. De Groep zal, waar nodig, passende juridische stappen ondernemen tegen werknemers of externe partijen die betrokken zijn bij frauduleuze of corrupte zakelijke praktijken.
- 6.3.7. Om onethisch gedrag vertrouwelijk te melden, worden werknemers en belanghebbenden van DP World aangemoedigd om contact op te nemen met de Klokkenuider Hotline van DP World, via de volgende kanalen:

Klokkenuider Hotline:

Online - extern: EthicsPoint - Dubai Ports World.

Online - bedrijfsintranet: Zie DP World Connexions of het intranet van de Business Unit, indien van toepassing.

Telefoon: Gratis telefoonnummer zoals vermeld op intranet, websites en op de terreinen van DP World in elk land waar DP World actief is.

6.4. Belangenverstremgeling

- 6.4.1. Alle werknemers van DP World moeten situaties vermijden waarin persoonlijke belangen strijdig zijn of lijken te zijn met de belangen van DP World. Onze reputatie hangt niet alleen af van onze dienstverlening, maar ook van de manier waarop DP World omgaat met leveranciers, overheidsfunctionarissen, organisaties en anderen buiten DP World. Elke werknemer van DP World moet ervoor zorgen dat zijn gedrag hem geen persoonlijk gewin oplevert of de schijn daarvan wekt ten koste van DP World of een extern zakelijk contact.
- 6.4.2. Belangenverstremgeling ontstaat wanneer persoonlijke belangen, contacten of externe activiteiten het vermogen van de werknemer aantasten om onpartijdig werk uit te voeren of objectieve beslissingen te nemen in naam van DP World. Dit omvat alle activiteiten die concurreren met de Groep. Werknemers moeten er zorgvuldig op toezien dat hun persoonlijke belangen niet in strijd zijn met de verantwoordelijkheden van DP World. Als er onzekerheid bestaat over een reëel of mogelijk belangenconflict, moet advies worden gevraagd aan de lijnmanager en/of de relevante lokale Personeelsafdeling.
- 6.4.3. Medewerkers en directieleden dienen de belangen van DP World boven hun eigen persoonlijke belangen te stellen bij het uitvoeren van de activiteiten van de Groep. Alle activiteiten die namens DP World worden gedaan, moeten worden uitgevoerd op een ijverige en loyale manier en in overeenstemming met het wereldwijde en lokale beleid.
- 6.4.4. Het uitvoeren of ontvangen van onwettige betalingen of stimulansen, zoals steekpenningen, is in strijd met het beleid van DP World en de fondsen en middelen van de Groep mogen niet direct of indirect voor dergelijke doeleinden worden gebruikt. Het beleid van DP World verbiedt donaties aan politieke partijen.

- 6.4.5. Conflicten kunnen worden veroorzaakt door relaties met geassocieerde personen of instellingen:
- **Geassocieerde persoon:** Familierelaties omvatten maar zijn niet beperkt tot echtgenoten, huisgenoten, ouders, kinderen, broers en zussen, grootouders, of anderen zoals vrienden, zakenpartners of personen die een band delen met een organisatie (bijv. een politieke partij, vereniging, gemeenschap, clan, stam, enz.)
 - **Geassocieerde instelling:** Geassocieerde instellingen zijn alle organisaties, bedrijven, verenigingen of overheden waarin de persoon (of hun geassocieerde personen) de afgelopen 2 jaar werkzaam is geweest of momenteel werkzaam is als agent, functionaris, directeur, bewindvoerder, partner, adviseur of werknemer.

Bestuursfuncties of andere maatschappelijke activiteiten

- 6.4.6. Werknemers die zitting hebben in besturen of andere bestuursorganen van organisaties met of zonder winstoogmerk kunnen in sommige gevallen een conflict veroorzaken.
- 6.4.7. Elke bestuursdienst die tijd van hun werk bij DP World zou kunnen wegnemen, moet worden goedgekeurd door hun lijnmanager en de Personeelsafdeling.
- 6.4.8. De volgende activiteiten moeten worden goedgekeurd door de Directeur Naleving van de Groep:
- Lid zijn van raden van bestuur van entiteiten waarmee DP World zaken doet, inclusief als ontvanger of verstrekker van fondsen
 - Lid zijn van een regelgevende raad van de overheid of van een quasi-rechterlijke of quasi-wetgevende commissie die handelingen kan stellen die van invloed kunnen zijn op DP World
 - Werknemers die zich kandidaat stellen voor een openbaar ambt of dit ambt bekleden, moeten de activiteit melden aan de Nalevingsfunctionaris voordat ze verdergaan.

Familie en vrienden

- 6.4.9. Werknemers mogen niet direct of indirect toezicht houden op of invloed gebruiken om iemand te bevoordelen met wie ze een familie- of nauwe persoonlijke relatie hebben.
- 6.4.10. In bepaalde omstandigheden, en naar goeddunken van DP World, zal het nodig zijn om iemand over te plaatsen om een belangenconflict te vermijden of om stappen te ondernemen om een harmonieuze en productieve werkomgeving te behouden.
- 6.4.11. Het interviewen, aannemen of inhuren van een familielid of goede vriend als werknemer, adviseur of zakenpartner creëert belangenverstremming. Werknemers moeten dergelijke relaties bekendmaken en mogen niet deelnemen aan besluitvormingsprocessen die hiermee verband houden. Zakelijke transacties met geassocieerde personen of instellingen door hun financiële aard creëren conflicten. Voorbeelden zijn het inhuren van een bedrijf dat eigendom is van een familielid; een partnerschap aangaan met een bedrijf dat zij of een familielid direct of indirect bezitten of controleren; of zaken doen met een goede persoonlijke vriend.

Inkoopbesluiten / Sub-toekenningsbesluiten

- 6.4.12. Een veel voorkomend transactieconflict ontstaat tijdens een inkoop- of sub-toekenningsproces,

bijvoorbeeld wanneer de inkoopbesluiten van een werknemer van DP World worden beïnvloed door persoonlijke belangen. Dit omvat:

- Familiale of nauwe persoonlijke relaties tussen inkoopwerknemers en onderaannemers
- Inkoopwerknemers die een direct financieel belang hebben in een bieder of onderaannemer
- Inkopen waarbij werknemers een arbeidsrelatie hebben met de onderaannemer.

Openbaarmaking en beheer van belangenverstrengeeling Werknemers

- 6.4.13. Alle werknemers moeten belangenconflicten identificeren voordat ze enige actie ondernemen en het conflict aanpakken zoals hierboven vermeld door goedkeuring te verkrijgen van het Regionale hoofd Naleving voordat ze doorgaan met een dergelijke activiteit of beslissing.

Leidinggevend en toezichthouden personeel

- 6.4.14. Werknemers in leidinggevende & toezichthoudende functies hebben een grotere verplichting om conflicten te melden en aan te pakken vanwege hun positie bij DP World.
- 6.4.15. De regionale Personeelsafdeling verspreidt jaarlijks een formulier voor belangenverklaring voor elke werknemer om formeel te bevestigen dat ze de Globale ethische gedragscode van DP World begrijpen en naleven en om eventuele belangenconflicten aan te geven.

Directieteam en Raad van bestuur

- 6.4.16. Het hoofd Naleving van de Groep zal jaarlijks een Erkenning- en affiliatieformulier rondsturen voor het Directieteam en de Raad van bestuur om te bevestigen dat ze het beleid van DP World inzake belangenconflicten begrijpen en naleven. Ze moeten een lijst maken van entiteiten waarin zij, of een lid van hun familie, een materieel belang hebben of een positie bekleden die een conflict onder dit beleid zou kunnen veroorzaken.
- 6.4.17. Het Directieteam van DP World en de leden van de Raad van bestuur van DP World spelen een cruciale rol bij het beperken van belangenconflicten door middel van uitgebreide rapportageverplichtingen. Erkenning en affiliatie moeten openbaar worden gemaakt en conflicten met betrekking tot deze Groep moeten worden aangepakt als en wanneer ze zich voordoen volgens dit beleid, en moeten worden gemeld aan de regelgevende instanties.

Interne bestuursfuncties

- 6.4.18. Werknemers van DP World en zijn Groepsentiteiten ("Groep") zullen van tijd tot tijd worden benoemd tot directeur in Groepsentiteiten, met inbegrip van volledige dochterondernemingen en joint venture-bedrijven waarin DP World een belang heeft. Dergelijke benoemingen moeten intern worden goedgekeurd in overeenstemming met de bestuursprocessen van DP World en de toepasselijke wet- en regelgeving.
- 6.4.19. Een werknemer van DP World die benoemd wordt tot directeur in het bestuur van een volledige dochteronderneming of joint venture van de Groep ("Onderneming"), moet
- De bestuursfunctie en verantwoordelijkheden vervullen als onderdeel van zijn bestaande taken

onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst met de Groep. Om verdenking te voorkomen, mag deze benoeming niet gepaard gaan met enige aanvullende beloning of andere voordelen

- Integer, te goeder trouw en rechtmatig handelen in het belang van DP World
- Zijn bevoegdheden niet gebruiken om zichzelf of derden te bevoordelen
- Zijn plicht tot zorgvuldigheid, toewijding en vaardigheid uitoefenen die een redelijk voorzichtig persoon in vergelijkbare omstandigheden zou betrachten
- Werkelijke, potentiële of vermeende belangenconflicten, zowel persoonlijk als professioneel vermijden of onmiddellijk bekendmaken
- Zijn autoriteit gebruiken voor legitieme doeleinden en de gepaste vertrouwelijkheid bewaren
- Handelen in overeenstemming met de statuten van het bedrijf en de toepasselijke wet- en regelgeving van zijn land/regio
- Zijn positie/invloed niet gebruiken om individueel voordeel te behalen.

6.4.20. Als de lokale wet- en regelgeving die van toepassing is op een Bedrijf vereist dat een bestuursvergoeding betaald wordt aan een werknemer van de Groep die is aangesteld als directeur van een dergelijk Bedrijf (uit hoofde van een dergelijke aanstelling), moet het betreffende Bedrijf deze bestuursvergoedingen rechtstreeks overmaken naar de globale Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen-rekening van DP World, in overeenstemming met het Globale boekhoudingsbeleid.

6.4.21. Bovendien, als de toepasselijke lokale wet- en regelgeving vereist dat de bestuursvergoeding rechtstreeks wordt betaald aan een werknemer die is aangesteld als directeur van een dergelijk bedrijf (uit hoofde van een dergelijke aanstelling), moet de werknemer de Secretaris van de Groep en het Financiën-team van het lokale bedrijf op de hoogte stellen van elk ontvangen bedrag. Het financiële team van het bedrijf moet ervoor zorgen dat deze bestuursvergoeding wordt teruggestort op de Globale Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen-rekening van DP World, overeenkomstig het Globale boekhoudingsbeleid.

Nevenfuncties/ nevenactiviteiten/extern directeurschap

6.4.22. DP World moedigt deelname aan publieke taken aan en ondersteunt deze, maar het is aan het individu om ervoor te zorgen dat deelname aan dergelijke activiteiten geen echte of vermeende belangenverstremgeling creëert. In geval van twijfel moet de werknemer de zaak bespreken met zijn lijnmanager en aangeven welke verplichtingen waarschijnlijk zijn.

6.4.23. Voor betaald secundair werk of extern directeurschap moeten werknemers toestemming krijgen van hun lijnmanager en lokale HRBP voordat ze dergelijke verplichtingen aangaan.

6.4.24. Goedkeuring wordt alleen gegeven als:

- Er is vastgesteld dat de nevenfunctie/extern directeurschap niet leidt tot belangenverstremgeling
- Het de werknemer niet belemmert in zijn of haar vermogen om zijn of haar werk uit te voeren,

zijn of haar verantwoordelijkheden uit te oefenen of zijn of haar vermogen om beslissingen te nemen voor DP World niet in gevaar brengt

- Het geen inbreuk maakt op de verplichtingen van DP World onder enige toepasselijke wetgeving.

6.5. Antitrustovertredingen

6.5.1. DP World steunt vrije, eerlijke en onafhankelijke concurrentie en behandelt alle partijen onafhankelijk en onpartijdig. De wetten met betrekking tot concurrentiepraktijken verbieden concurrentiebeperkend gedrag en/of gedrag dat de Groep een oneerlijk voordeel geeft (ook bekend als antitrustovertredingen). Dergelijk verboden gedrag omvat (onder andere) prijsafspraken, marktverdeling (d.w.z. het verdelen van markten), het delen van commercieel gevoelige informatie met concurrenten, ongepast gedrag op markten waar DP World een sterke marktpositie kan hebben, als dit concurrenten zou uitsluiten of klanten zou uitbuiten, en deelname aan evenementen zoals vergaderingen, conferenties, forums en commissies die een concurrentiebeperkend effect kunnen hebben. Deze wetten vereisen ook dat DP World goedkeuring vraagt voor commerciële overeenkomsten die de concurrentie kunnen beïnvloeden en voor bepaalde fusies en overnames.

6.5.2. Werknemers van DP World moeten zich houden aan antitrust- en andere wetten die de concurrentie reguleren. Van de werknemers van DP World wordt verwacht dat ze het antitrustbeleid en de antitrustrichtlijnen van de Groep kennen en naleven.

6.6. Effectenhandel DP World

6.6.1. Werknemers van DP World mogen geen ongepubliceerde prijsgevoelige informatie bekendmaken aan een persoon, ongeacht of die persoon een werknemer is.

6.6.2. Alle niet-openbare informatie moet worden beschouwd als 'voorwetenschap' en mag nooit worden gebruikt voor persoonlijk gewin. Dergelijke acties worden als onwettig beschouwd en zijn strafbare feiten die kunnen leiden tot een gevangenisstraf.

6.6.3. De Code voor effectenhandel van DP World beschrijft wanneer Ingewijde personen mogen handelen in de Effecten van de Onderneming en moet te allen tijde worden nageleefd. In het bijzonder moet een Ingewijd persoon altijd vooraf toestemming krijgen van de Secretaris van de Onderneming voordat hij of zij in effecten van de Onderneming mag handelen.

6.6.4. Werknemers en geassocieerde personen moeten altijd voorafgaande toestemming verkrijgen door het invullen en indienen van het aanvraagformulier voor toestemming om te handelen in effecten bij de Secretaris van de Groep voordat ze effecten van DP World Limited kopen of verkopen.

6.7. Handelsembargo's en economische sancties

6.7.1. DP World is actief in een complexe wereldwijde omgeving waarin internationale organisaties, zoals de Verenigde Naties, en regeringen, zoals de Verenigde Arabische Emiraten, de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Canada, Australië, Japan en Europese landen handelsembargo's en economische sancties handhaven die gericht zijn tegen specifieke entiteiten, personen, activiteiten, producten

en/of landen. In sommige gevallen hebben deze handelsembargo's en economische sancties niet alleen invloed op zakelijke activiteiten in een bepaald land, maar ook op acties van burgers van dat land, ongeacht waar ze zich bevinden.

- 6.7.2. Bovendien zullen investeerders, partners, klanten en financiële instellingen aan DP World beperkingen opleggen die strenger zijn dan wat de geldende handelsembargo's en economische sancties toestaan. In dergelijke gevallen dienen de activiteiten van DP World volledig te voldoen aan de wettelijke vereisten van toepasselijke handelsembargo's en economische sancties, zelfs als dit een schending kan inhouden van de contractuele verbintenissen die DP World is aangegaan met een investeerder, partner, klant of financiële instelling.
- 6.7.3. Werknemers moeten potentiële zakelijke kansen en huidige activiteiten zorgvuldig evalueren om ervoor te zorgen dat het bedrijf opereert binnen de vereisten van geldende handelsembargo's en economische sancties.

6.8. Operationele veerkracht

- 6.8.1. DP World heeft een gemeenschappelijke aanpak voor operationele veerkracht aangenomen om wereldwijde handel mogelijk te maken, klantervaringen te behouden en het personeel, het bedrijf en de reputatie van DP World te beschermen.
- 6.8.2. DP World zet zich in voor het handhaven van een hoog niveau van veerkracht door middel van een bedrijfsbreed operationeel veerkrachtmodel, inclusief bedrijfscontinuïteitsbeheer.
- 6.8.3. De volgende doelstellingen zijn vastgesteld voor de implementatie en het onderhoud van een robuuste bedrijfscontinuïteit bij DP World:
- Bedrijfscontinuïteit moet primair gericht zijn op het in stand houden van de levering van producten en diensten binnen vooraf gedefinieerde aanvaardbare drempels
 - Het bedrijfscontinuïteitsprogramma moet er voortdurend naar streven om het risico van verstoring van de levering van producten en diensten te beperken
 - De bedrijfscontinuïteit (teams, plannen en processen) moet regelmatig worden getest en geoefend om ervoor te zorgen dat ze robuust, effectief en geschikt voor het doel zijn.
- 6.8.4. Voorzieningen voor bedrijfscontinuïteit zorgen voor tijdige beschikbaarheid van alle middelen die nodig zijn om kritieke bedrijfsprocessen uit te voeren op vooraf gedefinieerde minimaal aanvaardbare werkingsniveaus.
- 6.8.5. Het Enterprise Risk and Resilience-team (ERR) ondersteunt Business Units bij het ontwikkelen en implementeren van een best practice Bedrijfscontinuïteitsplan. Ze werken ook samen met Business Units om deze plannen te testen, zodat ze robuust en betrouwbaar zijn.
- 6.8.6. Werknemers hebben een rol te spelen om ervoor te zorgen dat ons bedrijf, en de DP World Groep als geheel, veerkrachtig blijft.

6.9. Antiterrorisme

6.9.1. DP World verbiedt ten strengste elke directe of indirecte steun aan terroristische organisaties en staat geen zakelijke contacten met criminele organisaties toe. Er zijn interne maatregelen om te voorkomen dat er directe of indirecte zakelijke contacten worden gelegd of onderhouden met terroristische organisaties of instellingen en personen die daarmee in verband worden gebracht.

7. ONZE INTEGRITEIT

7.1. Financiële en niet-financiële boekhouding en rapportage

- 7.1.1. Medewerkers zijn verplicht om onze bedrijfsprestaties nauwkeurig, transparant en tijdig te rapporteren aan onze investeerders en klanten. Een nauwkeurige administratie beschermt onze reputatie.
- 7.1.2. DP World zal te allen tijde een financiële administratie bijhouden die accuraat is en een getrouw beeld geeft van de activiteiten van DP World.
- 7.1.3. Werknemers moeten altijd:
- Alle zakelijke transacties nauwkeurig en eerlijk rapporteren
 - Alle onkostenverklaringen nauwkeurig en in overeenstemming met de procedure voor werknemersgerelateerde zakelijke onkosten afhandelen
 - Een administratie bijhouden in overeenstemming met de wettelijke vereisten.

7.2. Fiscale integriteit

- 7.2.1. DP World verbiedt belastingontduiking en het faciliteren van belastingontduiking. Dit omvat betrokken zijn bij, voorstellen, verzoeken, regelen, toestaan van belastingontduiking.
- 7.2.2. Werknemers moeten alle belastingwetten en -voorschriften naleven die gelden in elk rechtsgebied waar DP World zakelijke belangen heeft.

7.3. Intellectueel eigendom

- 7.3.1. DP World heeft een raamwerk gecreëerd waarbinnen onze bedrijven kunnen innoveren en een cultuur van innovatie in de hele organisatie kunnen cultiveren. Deze focus op innovatie heeft geleid tot een toename van de immateriële activa van DP World. Het beleid voor intellectueel eigendom biedt de nodige richtlijnen om de resultaten van innovatief werk te beschermen.
- 7.3.2. Intellectueel eigendom omvat handelsmerken, auteursrecht, domeinnamen, patenten (uitvindingen), ontwerpen, handelsgeheimen en vertrouwelijke informatie. Het raamwerk beschermt alles, waaronder het merk DP World, blauwdrukken voor infrastructuur en de technologie die wordt gebruikt om de diensten van DP World te leveren.

7.4. Bescherming en goed gebruik van de activa van DP World

- 7.4.1. Alle werknemers hebben de verantwoordelijkheid om de activa van DP World te beschermen en te behouden. Dit omvat de verantwoordelijkheid voor het naleven van procedures die ervoor zorgen dat bedrijfsmiddelen niet worden misbruikt, gecompromitteerd of verspild. Elke werknemer moet ernaar streven om al onze middelen efficiënt, eerlijk en zorgvuldig te gebruiken.

7.4.2. Het is werknemers verboden zakelijke kansen te grijpen die zich voordoen via bedrijfseigendommen, -informatie of -positie. Dit omvat het verkrijgen van persoonlijk gewin of het concurreren met de Groep.

Aanvaardbaar gebruik van technologie:

7.4.3. Werknemers mogen alleen goedgekeurde eindgebruikersapparaten, applicaties en andere technologische middelen gebruiken voor officiële werkzaamheden en zakelijke transacties. IT-middelen moeten verantwoordelijk en alleen voor zakelijke doeleinden worden gebruikt.

7.4.4. Werknemers die toegang hebben tot IT-middelen van DP World moeten ervoor zorgen dat hun gebruik in overeenstemming is met het technologiebeleid van de DP World Groep. Werknemers mogen IT-middelen niet gebruiken voor illegale en verboden doeleinden.

7.4.5. Werknemers mogen alleen software gebruiken die is goedgekeurd door DP World Technology. Het is verboden om freeware, spyware en illegale software te downloaden en te installeren op bedrijfsmiddelen van DP World.

7.5. Informatiebeheer en -beveiliging

7.5.1. DP World erkent de noodzaak van informatiebeveiliging en ononderbroken prestaties ten behoeve van al zijn belanghebbenden - werknemers, klanten en partners.

7.5.2. Werknemers, verkopers, aannemers, consultants en tijdelijke werknemers die toegang hebben tot de informatiemiddelen, diensten en IT-faciliteiten van DP World hebben toegang tot waardevolle bronnen en gevoelige gegevens. Het is ieders verantwoordelijkheid om de Beschikbaarheid, Integriteit en Vertrouwelijkheid (BIV) van de informatiemiddelen van DP World te waarborgen en te beschermen.

7.5.3. Een uitgebreid hoofdbeleid voor Informatiebeveiligingsbeheer is toegankelijk en wordt gedeeld met alle relevante belanghebbenden en derde partijen. Het beleid leidt werknemers en personeel van derden over de intentie van DP World om een managementsysteem voor informatiebeveiliging of ISMS (Information Security Management System) op te zetten om beschikbaarheid, integriteit, vertrouwelijkheid, privacy en beveiliging te beschermen tijdens alle activiteiten en leveringen.

7.6. Gegevensbescherming en vertrouwelijkheid

7.6.1. Werknemers zijn verantwoordelijk voor het veilig en verantwoord omgaan met bedrijfsgegevens en moeten ervoor zorgen dat deze uitsluitend voor de beoogde doeleinden worden gebruikt. Werknemers met toegang tot gevoelige of vertrouwelijke informatie moeten zich ervan bewust zijn hoe en wanneer deze informatie met anderen kan worden gedeeld - als dat überhaupt gebeurt. Als werknemers van de Groep twijfelen of de betreffende informatie voorwetenschap is, moeten ze contact opnemen met Investeerdensrelaties.

7.6.2. Werknemers van DP World die betrokken zijn bij de voorbereiding van informatie in openbare mededelingen aan aandeelhouders of beleggers of in documenten of verslagen die bij de beurs worden ingediend, moeten ervoor zorgen dat dergelijke informatie volledig, eerlijk, tijdig en begrijpelijk is.

- 7.6.3. Dergelijke openbare mededelingen mogen alleen worden gedaan via het Secretariaat van de Groep/ Investeerdersrelaties.
- 7.6.4. Geen enkele werknemer van DP World mag zonder gepaste autoriteit handelsgeheimen, vertrouwelijke commerciële of persoonlijke informatie inzien, wijzigen, bekendmaken of gebruiken voor enig ander doel dan de wettige uitvoering van zijn taken.
- 7.6.5. De geheimhoudingsplicht geldt ook nadat werknemers niet meer voor de Groep werken en dekt ook de bekendmaking aan anderen.
- 7.6.6. Bij de beoordeling van alle zakelijke transacties en praktijken die verband houden met DP World moet een 'openbaarmakingstest' worden uitgevoerd, d.w.z. dat de integriteit van DP World of de lokale reputatie van DP World niet mogen worden geschaad als de volledige details van de transactie bekend worden, noch mag dit leiden tot een schending van een van de relevante beleidsregels van DP World.

7.7. Privacy van gegevens en verplichtingen met betrekking tot persoonlijke gegevens

- 7.7.1. DP World neemt **alle** gegevensbescherming en privacywetten over de hele wereld zeer serieus.
- 7.7.2. Daarom moeten werknemers altijd:
- Begrijpen dat persoonlijke gegevens zeer breed gedefinieerd zijn en alle informatie over een persoon omvatten die gebruikt kan worden om de persoon direct of indirect te identificeren. Hieronder vallen persoonlijke gegevens zoals naam, adres, e-mailadres, telefoonnummer, identificatienummers of IP-adres van de computer, geslacht, functie, titel, enz.
 - Persoonlijke gegevens alleen gebruiken voor specifieke en legitieme zakelijke doeleinden, in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving inzake gegevensprivacy
 - Ervoor zorgen dat persoonlijke gegevens te allen tijde veilig, relevant, accuraat en up-to-date zijn
 - Ervoor zorgen dat regelingen zijn getroffen om te voldoen aan wet- en regelgeving op het gebied van gegevensprivacy en gegevensoverdracht

7.8. Externe communicatie DP World

- 7.8.1. Alle communicatie met externe belanghebbenden, zoals klanten, aandeelhouders, liefdadigheidsinstellingen of de media, moet duidelijk en waarheidsgetrouw zijn. We dringen er bij werknemers op aan om voorzichtig te zijn met het gebruik van sociale media en e-mail.
- 7.8.2. Alle externe communicatie moet worden goedgekeurd door ons Groepsteam voor communicatie binnen DP World of binnen de betreffende Business Unit. Werknemers moeten zich houden aan het Wereldwijd social mediabeleid van DP World tijdens interactie op een online sociaal platform.

7.9. Politieke betrekkingen

- 7.9.1. DP World doet niet aan politieke activiteiten. Daarom wordt van werknemers verwacht dat ze elke politieke voorkeur buiten de werkplek houden. Politieke neutraliteit is essentieel voor onze organisatie.
- 7.9.2. DP World begrijpt dat werknemers persoonlijke politieke betrokkenheid kunnen hebben. Het bedrijf respecteert hun recht om dit te doen. Als werknemers deelnemen aan persoonlijke politieke activiteiten, moeten ze duidelijk maken dat de geuite meningen de hunne zijn.

8. DEFINITIES EN TERMEN

In dit Beleid zijn de volgende definities van toepassing, tenzij de context anders vereist:

Term	Definitie
DP World	DP World Limited en haar dochterondernemingen.
Groep	DP World Limited en haar dochterondernemingen.
Business Unit	Een eenheid van DP World die onafhankelijk opereert en verantwoordelijk is voor zijn eigen winst & verlies. Het heeft zijn eigen doelen, doelstellingen en strategieën.
Connexions	Bedrijfsintranet van DP World voor het intern delen van informatie met alle werknemers van DP World.
Aannemers	Personen die niet in dienst zijn van DP World maar voltijds of deeltijds voor DP World werken onder het contract van een derde bedrijf.
Formulier voor belangenverklaring	Formulier dat moet worden ingevuld en ondertekend door werknemers van DP World om mogelijke vooroordelen of conflicten bekend te maken die hun onpartijdigheid of objectiviteit in gevaar kunnen brengen in een gezaghebbende functie die ze kunnen bekleden of in een besluitvormingsproces waarbij ze betrokken kunnen zijn.
Openbaarmakingstest	Een standaard of methode die wordt gebruikt om te bepalen of bepaalde informatie of bepaald bewijs relevant, toelaatbaar of beschermd is door voorrechten of vertrouwelijkheidsregels, om openbaar gemaakt te worden tijdens juridische procedures.
Werknemers	Vaste werknemers van DP World.
HRBP	HR Business Partner of vertegenwoordiger van de personeelsafdeling
Illegale drugs/ Illegale middelen	Drugs of middelen waarvan de productie, de distributie of het gebruik beperkt is of verboden door de toepasselijke wetgeving.

<p>Voorwetenschap</p>	<p>Informatie die:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ van precieze aard is; ▪ niet algemeen beschikbaar is; ▪ direct of indirect betrekking heeft op DP World Limited of haar effecten; en ▪ indien deze algemeen beschikbaar zou worden gesteld, waarschijnlijk een aanzienlijk effect zou hebben op de koers van de effecten van DP World Limited of op de koers van gerelateerde financiële instrumenten of investeringen. <p>In deze definitie is informatie "nauwkeurig" als ze</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ omstandigheden aangeeft die bestaan of waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat ze zullen ontstaan, of een gebeurtenis die heeft plaatsgevonden of waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze zal plaatsvinden; en ▪ specifiek genoeg is om een conclusie te kunnen trekken over het mogelijke effect van deze omstandigheden of gebeurtenis op de koers van de effecten van DP World Limited of op de koers van verwante Investeringen. <p>Voor de toepassing van deze definitie zou de informatie waarschijnlijk "een aanzienlijke invloed op de koers" hebben als het gaat om informatie die een redelijk handelende belegger waarschijnlijk zou gebruiken als basis voor zijn beleggingsbeslissingen. Bij het bepalen of informatie waarschijnlijk een</p>
-----------------------	---

	<p>significante invloed zou kunnen hebben op de prijs van de effecten van DP World Limited of op de prijs van verwante investeringen, moeten werknemers van DP World er rekening mee houden dat er geen cijfer (procentuele verandering of anderszins) kan worden vastgesteld om te bepalen wat een significante invloed is op de prijs van zijn effecten of op de prijs van een gerelateerd financieel instrument of investering.</p>
Voorgescreven medicijnen	Een door de overheid gereguleerd farmaceutisch geneesmiddel dat alleen kan worden verkregen met een geldig recept van een bevoegde zorgverlener.
Prijsafspraken	Een schriftelijke, mondelinge of impliciete overeenkomst tussen concurrenten die prijzen of concurrentievoorwaarden vaststelt of beïnvloedt.
Effectenhandel	<p>omvat</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elke verwerving of vervreemding van, of overeenkomst tot verwerving of vervreemding van enige effecten van DP World Limited; ▪ Het aangaan van een contract (met inbegrip van een “contract for difference”) dat tot doel heeft een winst veilig te stellen of een verlies te vermijden op basis van schommelingen in de koers van een van de effecten van DP World Limited; ▪ De toekenning, aanvaarding, verwerving, vervreemding, uitoefening of kwijting van enige optie (hetzij voor de “call”, hetzij voor de “put”, hetzij voor beide) om enige van de effecten van DP World Limited te verwerven of te vervreemden; ▪ Het aangaan, of beëindigen, overdragen of novateren van een aandelenleenovereenkomst met betrekking tot de effecten van DP World Limited; ▪ Als zekerheid gebruiken, of anderszins een last, pandrecht of andere bezwaring op de effecten van DP World Limited verlenen; of ▪ Elke andere transactie, met inbegrip van een overdracht zonder tegenprestatie, of de uitoefening van een bevoegdheid of discretionaire bevoegdheid die een verandering van eigendom bewerkstelligt van een belang in de effecten van DP World Limited.
Belastingontduiking	Verwijst naar het oneerlijk schenden van een wettelijke plicht of verplichting met betrekking tot belastingen, en/of belastingregelingen aangaan zonder te goeder trouw te geloven dat ze wettig zijn.
Agenten van derden	Externe agenten zijn personen, organisaties of entiteiten die niet direct betrokken zijn bij een bepaalde transactie of relatie tussen twee primaire partijen. Ze treden op als tussenpersonen of vertegenwoordigers die interacties, onderhandelingen of transacties faciliteren namens een of meer partijen. Deze agenten opereren meestal onafhankelijk en kunnen hun eigen belangen of doelstellingen in het proces hebben.