



Règlement applicable aux personnes dénonçant des irrégularités

Règles de conduite portant sur les irrégularités suspectées applicables aux salariés de la Société et des sociétés du groupe (« Personnes dénonçant des irrégularités »)

Chapitre 1 – DEFINITIONS

Article 1

Dans le présent règlement, les termes suivants auront la signification ci-dessous :

- *salarié* : une personne travaillant pour la Société ou une des sociétés du Groupe ;
- *Société* : Koninklijke Vopak N.V. ;
- *Président du Conseil d'administration* : le Président du Conseil d'administration de la Société ;
- *Président du Conseil de surveillance* : le Président du Conseil de surveillance de la Société ;
- *responsable* : la personne qui encadre directement le salarié ;
- *conseiller confidentiel* : la personne désignée par le Président du Conseil d'administration pour agir en cette capacité, pour la Société et les entreprises appartenant à son groupe ;
- *irrégularité suspectée* : soupçon fondé sur des irrégularités de nature générale, opérationnelle et financière en lien avec :
 - a. une infraction pénale (imminente) ;
 - b. une violation (imminente) de lois ou de réglementations ;
 - c. la fourniture (imminente) délibérée d'informations inexactes à des organismes publics ;
 - d. la violation de règles de conduite en vigueur au sein de la Société ;
 - e. la suppression, la destruction, ou la manipulation délibérée (imminente) d'informations relatives à ces faits.

Chapitre 2 - PROCEDURE

Article 2

1. Sauf si une exception s'applique comme indiqué au paragraphe 2 de l'article 4, les salariés sont tenus de signaler les irrégularités suspectées en interne à leur responsable ou, si cette solution leur semble inappropriée, au cadre responsable ou, si cette démarche ne leur semble pas adaptée, au conseiller confidentiel. Ils peuvent également faire part de leurs soupçons à la fois à leur responsable ou au cadre responsable et au conseiller confidentiel.
2. Sur demande, le responsable, le cadre responsable ou le conseiller confidentiel, consignera par écrit les faits et la date à laquelle ils ont été signalés. Il lui incombera par ailleurs de faire signer le document au salarié concerné en gage de son approbation. Le salarié se verra remettre une copie du dossier. Le responsable, le cadre responsable ou le conseiller confidentiel veillera à ce que le Président du Conseil d'administration soit immédiatement informé de toute irrégularité suspectée, et de la date à laquelle elle a été signalée. Il s'assurera par ailleurs qu'une copie du dossier soit transmise au Président du Conseil d'administration.
3. Le Président du Conseil d'administration enverra une confirmation de réception au salarié ayant signalé l'irrégularité suspectée. Ladite confirmation devra faire référence au signalement initial. Cette procédure s'appliquera également dans les cas où le salarié a fait

part de ses soupçons au conseiller confidentiel, plutôt qu'à son responsable ou au cadre responsable.

4. Il incombe au Conseil d'administration de lancer une enquête sur l'irrégularité suspectée immédiatement après le signalement réalisé par le salarié.
5. Le salarié ayant signalé l'irrégularité suspectée, ainsi que la personne à qui il l'a signalée sont tenus de préserver la confidentialité des faits rapportés. Aucune information ne pourra être fournie à des tierces parties, au sein de la Société et des sociétés de son groupe ou à l'extérieur, sans l'accord du Président du Conseil d'administration.

Article 3

1. Dans les quatre semaines suivant le signalement interne des faits, le salarié devra être informé par écrit, par le Président du Conseil d'administration ou au nom de ce dernier, de la position du Conseil d'administration au regard de l'irrégularité suspectée, ainsi que des actions mises en œuvre suite au signalement effectué par le salarié.
2. Si la position du Conseil d'administration ne peut être communiquée au salarié sous quatre semaines, ce dernier en sera informé au nom du Président du Conseil d'administration ou par le Président lui-même. Il lui sera également donné une indication sur le moment où il sera informé de la position du Conseil d'administration.

Chapitre 3 – FAIRE PART DE SES SOUPCONS AU Président du Conseil de surveillance

Article 4

1. Le salarié peut signaler l'irrégularité suspectée au Président du Conseil de surveillance, comme indiqué à l'article 1, si :
 - a. il est en désaccord avec la position à laquelle il est fait référence à l'article 3 ;
 - b. la position du Conseil d'administration ne lui a pas été communiquée dans le délai imparti, comme indiqué au premier et au second paragraphes de l'article 3 ;
 - c. la période à laquelle il est fait référence au second paragraphe de l'article 3 est, quelles que soient les circonstances, excessivement longue. Le salarié a contesté sa durée auprès du Président du Conseil d'administration qui ne lui a pas indiqué de période plus courte et plus raisonnable ;
 - d. l'irrégularité suspectée concerne un directeur général de la Société, ou
 - e. une exception, telle que définie au paragraphe suivant, s'applique.
2. Une exception telle que mentionnée au paragraphe précédent s'applique lorsque :
 - a. le salarié a des raisons valables de craindre qu'un signalement interne n'entraîne des mesures de rétorsion ;
 - b. un précédent signalement interne dûment effectué, portant globalement sur la même irrégularité, n'a pas mis un terme à ladite irrégularité.
3. Il incombe au Président du Conseil de surveillance de consigner par écrit les faits et la date à laquelle ils ont été signalés. Il lui appartient par ailleurs de faire signer le document au salarié concerné en gage de son approbation. Le salarié se verra remettre une copie du dossier.
4. Le Président du Conseil de surveillance enverra une confirmation de réception au salarié qui a signalé l'irrégularité suspectée. Si le salarié avait précédemment signalé l'irrégularité suspectée, la confirmation devra faire référence au signalement initial.
5. Il incombe au Conseil de Surveillance de lancer une enquête sur l'irrégularité suspectée immédiatement après avoir reçu le signalement réalisé par le salarié.

6. Le salarié ayant signalé l'irrégularité suspectée, ainsi que la personne à qui il l'a signalée sont tenus de préserver la confidentialité des faits rapportés. Aucune information ne pourra être fournie à des tierces parties, au sein de la Société et des sociétés de son groupe ou à l'extérieur, sans l'accord du Président du Conseil de surveillance.

Article 5

1. Dans les quatre semaines suivant le signalement interne des faits, le salarié devra être informé par écrit, par le Président du Conseil de surveillance ou au nom de ce dernier, de la position du Conseil de surveillance au regard de l'irrégularité suspectée, ainsi que des actions mises en œuvre suite au signalement effectué par le salarié.
2. Si la position du Conseil de surveillance ne peut être communiquée au salarié sous quatre semaines, ce dernier en sera informé au nom du Président du Conseil de Surveillance ou par le Président lui-même. Il lui sera également fourni une indication sur le moment où il sera informé de la position du Conseil de surveillance.

Chapitre 4 – Protection légale

Article 6

La situation des salariés ayant signalé une irrégularité suspectée conformément au présent règlement ne devra en aucun cas être affectée du fait de ce signalement.

Chapitre 5 – Date d'entrée en vigueur

Article 7

Le présent règlement entrera en vigueur le 5 mars 2004.