



INEOS

INEOS- VERHALTENSKODEX

DATUM DER VERÖFFENTLICHUNG 2019



INEOS

GRUNDSÄTZE / EINLEITUNG

INEOS ist bestrebt, als verantwortungsvoller Unternehmensbürger zu agieren und sämtliche relevanten lokalen, nationalen und internationalen Gesetze einzuhalten. Unser Auftrag besteht darin, in unserer Branche eine Vorreiterrolle zu übernehmen und unsere Leistung laufend zu verbessern. Während wir dies tun, werden wir unsere Umwelt-, Gesundheits- oder Sicherheitsstandards jedoch aus keinerlei Gründen, unter anderem zugunsten des Gewinns oder der Produktion, gefährden. Um diesem Engagement besser gerecht werden zu können, ist alles, was wir von unseren Unternehmen und Mitarbeitern erwarten, ungeachtet des Standorts oder des beruflichen Hintergrundes, in unserem Verhaltenskodex definiert und zusammengefasst.

INEOS ist weltweit tätig. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeiter den Gesetzen und Bestimmungen vieler verschiedener Länder und Organisationen unterliegen. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die Gesetze zu kennen und einzuhalten, die uns an jenen Orten, an denen wir tätig sind, betreffen. Dieser Verhaltenskodex, in dem Grundsätze für das Verhalten im Rahmen der Geschäftstätigkeit aufgeführt sind, gilt ungeachtet des Standorts innerhalb des gesamten INEOS-Konzerns. Sollte es aufgrund der lokalen Gebräuche, Normen, Gesetze oder Bestimmungen Unterschiede geben, müssen die Mitarbeiter entweder diesen Verhaltenskodex oder die lokalen Anforderungen erfüllen – je nachdem, welches von beiden die strengerer Verhaltensstandards vorschreibt. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie sich bei ihrer Geschäftstätigkeit zumindest an die höchsten Standards in Bezug auf Ethik, Integrität, Offenheit und Berichterstattung halten.

INEOS ist bestrebt, die Menschenrechte als Grundprinzip zu achten und zu gewährleisten, dass das Verhalten der Mitarbeiter mit den international vereinbarten Menschenrechtsstandards sowie mit dem grundlegenden Arbeits- und Sozialrecht in Einklang stehen. Insbesondere beteiligt sich INEOS nicht an Kinder- oder Zwangsarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel jeglicher Art und duldet keinerlei solches Verhalten seitens seiner Kunden, Lieferanten, Vertriebshändler oder sonstiger Personen, mit denen es Geschäfte treibt. Unsere Stellungnahme zur Transparenz bezüglich moderner Sklaverei ist auf der INEOS-Website

www.ineos.com/information/anti-slavery-act/

Darüber hinaus ist der Schutz der personenbezogenen Daten unserer Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter eine unserer Prioritäten, und wir gewährleisten diesen unter vollständiger Einhaltung der geltenden Bestimmungen (z.B. DSGVO).

Der Verhaltenskodex dient zweierlei Zwecken:

- i) Anregung jedes einzelnen Mitarbeiters dazu, die Verantwortung für seine Handlungen zu übernehmen, und Gewährung der entsprechende Anleitung hierfür.
- ii) Beschreibung der ethischen Grundsätze, auf denen die Geschäftstätigkeit von INEOS beruht.

INHALT

1	GESUNDHEIT, SICHERHEIT & UMWELT
2	WETTBEWERB UND SANKTIONEN
2.1	Wettbewerb (Kartellrecht)
2.2	Gesetze über Handelsbeschränkungen, Exportkontrollen & Boykotte
3	GOVERNANCE
3.1	Bestechung & Korruption
3.2	Insidergeschäfte
3.3	Geschenke & Bewirtung
3.4	Interessenkonflikte
4	BEHÖRDEN & GEMEINDEN
4.1	Umgang mit Behörden
4.2	Politische Aktivität
5	FINANZIELLE INTEGRITÄT UND UNTERNEHMENSVERMÖGEN
5.1	Finanzielle & operative Integrität
5.2	Unternehmensvermögen
5.3	Geldwäsche
5.4	Geistiges Eigentum
6	HUMANRESSOURCEN
6.1	Faire Behandlung und gleiche Beschäftigungschancen
6.2	Schutz vor Belästigung
6.3	Persönliches Verhalten
6.4	Speak Up! -Service
7	NUTZUNG DIGITALER SYSTEME & SICHERHEIT
8	VERSTÖSSE GEGEN DEN KODEX

1. GESUNDHEIT, SICHERHEIT & UMWELT

INEOS ist bestrebt, die Umwelt zu schützen und zu erhalten und die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter, Auftragnehmer, Lieferanten, Besucher und der Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu fördern. Wir werden laufend unsere Leistung im Bereich SHE (Safety, Health and Environment / Sicherheit, Gesundheit und Umwelt) verbessern und unsere SHE-Standards aus keinerlei Gründen gefährden, sei es aus Gründen des Profits, aus kommerziellen Gründen oder aufgrund der Produktion.

Die Einhaltung sämtlicher Gesetze zum Schutz der Menschen, des Eigentums und der Umwelt ist eine der grundlegenden Prioritäten des Unternehmens, die für unsere Produkte wie auch für unsere Verfahren gilt. Das Management wird mit gutem Beispiel vorangehen und die nötigen Ressourcen zur Erreichung von herausragenden Ergebnissen im Bereich SHE zuteilen.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie keinerlei Handlungen setzen, die andere gefährden könnten. Sämtliche verdächtige Personen, Personengruppen oder Aktivitäten sollten Sie unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder einem anderen Mitglied des Managements melden.

Die Mitarbeiter dürfen sich keinen Gefahren aussetzen.

Jeder unserer Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, Menschen, Eigentum und die Umwelt in seinem Arbeitsbereich zu schützen, und es wird von jedem Mitarbeiter erwartet, dass er sämtliche geltenden Gesetze, Bestimmungen und Unternehmensgrundsätze, Richtlinien und Standards sowie Vorgehensweisen zum Schutz der Umwelt oder zur Sicherheit des Betriebs oder der Verfahrenssicherheit einhält. Jeder Manager ist dazu verpflichtet, seine Mitarbeiter bei der Wahrnehmung dieser Verantwortungen anzuleiten, zu beaufsichtigen und zu unterstützen. In Bereichen, zu denen es keine SHE-Bestimmungen oder Unternehmensrichtlinien oder -standards gibt, müssen die Mitarbeiter auf Grundlage ihres eigenen Ermessens und gemäß den in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Grundsätzen Entscheidungen treffen, falls nötig, in Absprache mit ihrem Vorgesetzten.

Es ist unsere Aufgabe, auf unsere Umwelt zu achten und das Konzept der Nachhaltigkeit zu unterstützen. Jeder Mitarbeiter ist dafür zuständig, Auftragnehmer und sonstige Mitarbeiter anzuleiten, damit wir alle unsere Zuständigkeiten kennen und die zur Einbindung dieser Grundsätze und Standards in unsere Arbeit erforderliche Unterstützung erhalten. Jeder Mitarbeiter muss seine Arbeit so gestalten, dass sämtliche Vorfälle, die Menschen, Eigentum oder die Umwelt schädigen könnten, vermieden werden.

Die „**20 Principles**“ und „**Lebensrettende Regeln**“ im Bereich SHE sind abrufbar unter ineos.intranet.ineos.com/she/our-she-policy/





2. WETTBEWERB UND SANKTIONEN

2.1 Wettbewerb (Kartellrecht)

Ein dynamischer Wettbewerb, der frei von Absprachen und unzumutbaren Einschränkungen ist, trägt am effizientesten dazu bei, dass INEOS hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu einem angemessenen Preis bieten kann. Zudem könnte die Nichteinhaltung von Bestimmungen in Bezug auf Wettbewerb, Kartellrecht oder sonstigen Handelsbestimmungen in jeglicher Gerichtsbarkeit, in der wir tätig sind, sowohl für INEOS als auch für jene Personen, die die Verstöße begehen, schwerwiegende Konsequenzen haben, unter anderem erhebliche zivil- und strafrechtliche Sanktionen. Aus diesem Grund treffen wir geschäftliche Entscheidungen unabhängig und gehen beim Kauf von Rohstoffen und dem Verkauf unserer Produkte fair und ehrlich und nach preislichen und qualitäts- und dienstleistungsbezogenen Kriterien vor. Alle unsere Mitarbeiter werden regelmäßig in die Regeln eingewiesen und dürfen sich auf keine Verhandlungen, formelle oder informelle Vereinbarungen oder Absprachen mit Konkurrenten einlassen, die den Wettbewerb einschränken könnten. Das Wettbewerbsrecht ist die Basis eines Systems des freien Unternehmertums, und Verstöße können erhebliche zivil- und strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, sich mit dem Wettbewerbsrecht vertraut zu machen, das für seine Funktion und unser Unternehmen relevant ist. Sollte ein Mitarbeiter unsicher darüber sein, ob eine Transaktion oder eine Verhaltensweise rechtmäßig ist, muss er sich unverzüglich an seinen Vorgesetzten, den Compliance-Manager oder die Rechtsabteilung wenden, um sich diesbezüglich beraten zu lassen.

Handelsbeschränkungen, Ausfuhrkontrollen & Gesetze bezüglich Boykott

Verschiedenen nationale und internationale Handelsgesetze i) beschränken oder verbieten Einfuhr und Ausfuhr von Waren, Technologien oder Dienstleistungen oder Binnenhandel mit diesen, aber auch ii) den Handel mit speziellen Produkten oder iii) Kapital- oder Zahlungstransaktionen. Diese Beschränkungen und Verbote können von der Art der Waren, vom Herkunftsland, dem Endgebrauch oder der Identität des Kunden oder Lieferanten abhängig sein.

Bei Verstößen gegen diese Gesetze drohen erhebliche Strafen, unter anderem Strafzahlungen, Zurücknahme von Ausfuhrgenehmigungen sowie Haftstrafen. Die Finanzabteilung des Konzerns führt und pflegt laufend eine Liste verbotener/ eingeschränkter Länder und zugehöriger Beschränkungen. Umfasst die Arbeit den grenzüberschreitenden Verkauf oder die grenzüberschreitende Bereitstellung von Produkten, Technologien oder Dienstleistungen, müssen die Mitarbeiter sichergehen, dass sie in Bezug auf die Bestimmungen und Beschränkungen auf dem neuesten Stand sind, und sich gegebenenfalls mit externen Rechtsexperten beraten.

Bitte beachten sie, dass Transaktionen mit beschränkten Ländern dem Leitfaden zur Abtretung von Zuständigkeiten unterliegt.

3. GOVERNANCE

3.1 Bestechung & Korruption

Die Zahlung von Bestechungsgeldern, Provisionen oder sonstiger Zahlungen an Regierungspersonal und sonstige Beamte oder an Lieferanten und Kunden, das Ersuchen um oder Auffordern zur (Weiter-)Gewährung von Geschäften oder sonstiger Vorteile für INEOS sowie das Anbieten oder Versprechen gegen Bargeld oder Sachleistungen zum Erhalt solcher ist streng verboten, ganz gleich, ob Zahlungen oder Angebote direkt oder indirekt erfolgen. Bestechungsgelder, Provisionen und Schmiergelder umfassen unter anderem Geschenke mit einem anderen Wert als dem Nominalwert, Bargeldzahlungen von Mitarbeitern oder Dritten (beispielsweise Vertreter, Lieferanten, Kunden oder Berater), die unentgeltliche Nutzung von INEOS-Dienstleistungen, -Einrichtungen oder Eigentum (sofern nicht von einem geeigneten und benannten INEOS-Mitarbeiter genehmigt) sowie Darlehen, Darlehensgarantien oder sonstige Kreditgewährung. Diese Richtlinien verbieten nicht die Aufwendung oder den Erhalt von (i) Beträgen im Rahmen von rechtmäßigen Marketingprogrammen, die vom Geschäftsführer des Unternehmens oder seinem Benannten genehmigt wurden, (ii) die Verlängerung üblicher Zahlungsbedingungen durch eine schriftliche Vereinbarung oder (iii) nominelle Beträge für Mahlzeiten und Bewirtung von Lieferanten und Kunden, die als gewöhnliche, übliche Geschäftsausgabe zu betrachten sind, wenn sie generell gesetzeskonform sind.

3.2 Insidergeschäfte

Insidergeschäfte (Marktmissbrauch) sind gesetzlich streng verboten, und kein INEOS-Mitarbeiter darf sich an Wertpapiertransaktionen beteiligen, während er sich im Besitz von „Insider-Informationen“ befindet (womit jegliche Informationen gemeint sind, die sich auf ein Unternehmen beziehen, die nicht der Allgemeinbevölkerung zugänglich sind und die ein geeigneter Investor für seine Investitionsentscheidungen im Hinblick auf Wertpapiere dieses Unternehmens nutzen würde).

Kein INEOS-Mitarbeiter darf Dritten Insider-Informationen offenlegen, sofern dies nicht entsprechend genehmigt wurde.

Obwohl INEOS kein börsennotiertes Unternehmen ist, gelten diese Verbote der Offenlegung und des Handels auf Grundlage von Insider-Informationen auch für Insider-Informationen, die sich auf andere Unternehmen beziehen und im Verlauf der Arbeit eines Mitarbeiters bei INEOS erhalten wurden.

In Einklang mit den Bestimmungen zum Marktmissbrauch besitzt und pflegt das Unternehmen entsprechende „Insider-Listen“.

3.3 Geschenke & Bewirtung

Die nachstehende Erklärung bezieht sich auf Geschenke und Bewirtung, die externen Parteien oder Personen (d.h. nicht INEOS angehörend) gewährt werden oder von diesen gewährt werden:

Der Austausch von Geschenken und Bewirtung kann bei Geschäftsbeziehungen ein gutes Verhältnis

begünstigen. Manche Geschenke und Bewirtungen können jedoch in unangemessenem Maß beeinflussen (oder diesen Eindruck erwecken). Einige können sogar als Schmiergeldzahlungen betrachtet werden, die einen Gesetzesverstoß darstellen oder den Ruf von INEOS als Unternehmen, das faire Geschäfte tätigt, schädigen. Geschenke und Bewirtungen steht für etwas von Wert (z.B. Rabatte, Kredite, Sonderkonditionen bei einem Produkt oder einer Dienstleistung, die Erbringung einer Dienstleistung, die Preisgestaltung, Beförderung, Nutzung des Fahrzeugs eines anderen Unternehmens, Nutzung von Urlaubseinrichtungen, Aktien oder sonstige Wertpapiere, Beteiligung an Wertpapierangeboten, Wohnraumverbesserungen, Tickets und Gutscheinen usw.).

Eine angemessene geschäftsbezogene Bewirtung ist akzeptabel, wenn sie üblich, nicht übertrieben und insgesamt im besten Interesse von INEOS ist. Bargeldgeschenke, Bargeldäquivalente oder sonstige Wertgegenstände (z.B. Edelmetalle oder -steine, Schmuck usw.) dürfen unter keinen Umständen angeboten oder angenommen werden. Sonstige Geschenke können angeboten werden, wenn sie in einem angemessenen Verhältnis zur betreffenden Beziehung stehen, dem besten Interesse von INEOS dienen und den Grundsätzen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption entsprechen. Spezielle Grundsätze bezüglich des Werts von und der Angemessenheit von Geschenken werden individuell von jedem Unternehmen festgelegt. Im Zweifelsfall müssen sich die Mitarbeiter mit ihrem Compliance-Manager beraten. Jedes Unternehmen muss ein Geschenkverzeichnis führen, in dem sämtliche Geschenke anzuführen sind.

Es dürfen keinem Politiker, keiner politischen Partei, keinem Regierungsmitarbeiter, keinem Regierungsbeamten, keinem Bewerber für ein öffentliches Amt und keinem Mitglied oder Mitarbeiter einer Regulierungsbehörde oder einer sonstigen Regierungsinstanz und keinem direktem Familienmitglied dieser Mitglieder oder Mitarbeiter Geschenke, Bewirtungen oder Gefälligkeiten geboten werden.

3.4 Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter müssen jederzeit im besten Interesse des Unternehmens handeln und vermeiden, persönliche Interessen zu schaffen oder zu wahren, die einen Interessenkonflikt mit INEOS darstellen oder darzustellen scheinen, oder die ihr Urteil bei der Ausübung ihrer Pflichten beeinflussen oder zu beeinflussen scheinen.

Zu Interessenkonflikten zählen die Sicherung persönlicher Vorteile auf Kosten des Unternehmens, die Teilnahme an oder die Unterstützung von Aktivitäten, die in Konkurrenz zum Unternehmen stehen, die Verfolgung finanzieller Interessen an einem Kunden, Wettbewerber oder Anbieter des Unternehmens, wenn dieses Interesse dem Mitarbeiter die Möglichkeit bietet, das Management dieser Einheit zu beeinflussen oder den Mitarbeiter in seinem Umgang mit dem Kunden, Wettbewerber oder Lieferanten im Auftrag des Unternehmens beeinflussen würde, sowie die Nutzung der eigenen Funktion zur Beeinflussung der Beschäftigung, des Gehalts oder der Perspektiven eines Verwandten.





4. BEHÖRDEN & GEMEINDEN

4.1 Umgang mit Behörden

Die Mitarbeiter müssen die Zustimmung ihrer Vorgesetzten und der Gruppen-Kommunikationsabteilung einholen, bevor mit Regierungsbeamten oder -mitarbeitern Kontakte eingegangen gepflegt werden, die nicht routinemäßig erfolgen. Ein nicht-routinemäßiger Kontakt, ist jeglicher Kontakt, der nicht im Rahmen der üblichen behördlichen Abläufe oder Berichterstattung ist.

Ist ein Mitarbeiter während seiner Arbeit mit Regierungsbeamten in Kontakt oder wird er gebeten, Informationen im Zusammenhang mit einer Nachforschung oder Untersuchung einer Regierungs- oder Regulierungsbehörde zu übermitteln, muss er sichergehen, dass jegliche übermittelten Informationen wahrheitsgetreu und richtig sind und dass die legitimen Interessen von INEOS geschützt sind. Bevor sie mit Regierungen Gespräche führen oder auf eine Informationsanfrage einer Regierungs- oder Aufsichtsbehörde antworten, müssen die Mitarbeiter stets die Genehmigung ihrer Unternehmens- oder Gruppenkommunikationsabteilung einholen. Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Arbeit mit Regierungen zu tun haben oder externe Mitteilungen verfassen, müssen sich an den Leitfaden zur Abtretung von Genehmigungen halten.

4.2 Politische Aktivität

INEOS beteiligt sich nicht generell direkt an politischen Aktivitäten. Der Geschäftsführer des Unternehmens muss jeglichen politischen Beitrag des Unternehmens genehmigen. Das Unternehmen beteiligt sich jedoch weiterhin durch Verfahren wie Lobbying an der politischen Debatte zu Themen, die INEOS, seinen Mitarbeitern und den Gemeinden, in denen wir tätig sind, ein rechtmäßiges Anliegen sind. Lobbying-Aktivitäten im Interesse von INEOS sind umfassend gesetzlich geregelt. Die Gruppen-Kommunikationsabteilung ist für diese Aktivität zuständig.

INEOS-Mitarbeiter, die das Unternehmen in politischen und behördlichen Angelegenheiten vertreten, müssen sämtliche geltenden Gesetze einhalten, die die Beteiligung des Konzerns an öffentlichen Angelegenheiten regeln (z.B. bei der Ausübung von politischem Einfluss oder durch Beiträge zu Kampagnen).

INEOS anerkennt und achtet das Recht jedes Mitarbeiters, als Einzelperson am politischen Geschehen teilzunehmen. Diese dürfen jedoch während der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses keine Arbeitszeit bei INEOS und weder Unternehmenseigentum noch -ausrüstung für die Durchführung oder Unterstützung ihrer persönlichen politischen Aktivitäten nutzen. Darüber hinaus müssen sie Sorge tragen, dass sie nicht den Eindruck erwecken, die Interessen des Unternehmens zu vertreten, während sie an den politischen Aktivitäten teilnehmen.

5. FINANZIELLE INTEGRITÄT UND UNTERNEHMENSVERMÖGEN

Sämtliche Mitarbeiter bei INEOS sind dafür verantwortlich und gesetzlich dazu verpflichtet, das physische und geistige Eigentum sowie das Finanzvermögen des Unternehmens zu schützen. Die Mitarbeiter müssen in jeder Gerichtsbarkeit, in der sie tätig sind, sämtliche geltenden Gesetze und Bestimmungen einhalten (einschließlich der allgemein anerkannten Buchhaltungsgrundsätze / der internationalen Finanzberichterstattungsstandards). Sie müssen in Bezug auf ihre Tätigkeit und Leistung ehrlich und transparent sein und bei der Erfassung und Berichterstattung von Daten und Ergebnissen genau vorgehen und bei der Nutzung von Unternehmensvermögen und -ressourcen Sorgfalt walten lassen.

5.1 Finanzielle & operative Integrität

Jeder INEOS-Mitarbeiter muss sämtliche Gesetze, anerkannten buchhalterischen Regeln und Verfahren sowie die jeweiligen in unserem Leitfaden zur Abtretung von Zuständigkeiten aufgeführten Genehmigungsgrenzen einhalten. Sämtliche Transaktionen müssen angemessen genehmigt und vollständig erfasst werden. Akteneinträge oder -dokumente dürfen nicht falsch oder irreführend sein, und es dürfen keine nicht offengelegten oder nicht erfassten Konten, Gelder oder Vermögensbestände geschaffen oder erhalten werden. Zudem dürfen keine Unternehmenszahlungen verlangt, genehmigt oder getätigt werden, um einen Teil einer solchen Zahlung für einen anderen Zweck als den im Begleitdokument zur Zahlung genannten Zweck zu verwenden. Sämtliche den Auditoren vorgelegten Informationen müssen vollständig sein und dürfen nicht irreführend sein.

Das Unternehmen unterstützt nicht wissentlich betrügerische Aktivitäten anderer. Jeglicher Mitarbeiter, der Grund zur Annahme hat, dass betrügerische Aktivitäten erfolgen, sei es innerhalb des Unternehmens oder durch andere, mit denen wir Geschäfte treiben, müssen dies unverzüglich ihrem Vorgesetzten oder der Konzern-Rechtsabteilung melden. Nähere Details finden die Mitarbeiter im Leitfaden zur Abtretung von Zuständigkeiten.

INEOS ist um Einhaltung sämtlicher relevanter geltender Steuergesetze bemüht. Dies ist ein fester Bestandteil

unserer Verpflichtung gegenüber den Gemeinden und Stakeholdern.

5.2 Unternehmensvermögen

Von jedem INEOS-Mitarbeiter wird erwartet, dass er INEOS-Vermögen und jenes unserer Lieferanten, Dienstleister und Kunden schützt. Jegliche Informationen über diese Lieferanten, Dienstleister und Kunden sowie jegliche Details zu bestehenden Geschäftsbeziehungen sind als Vermögen zu betrachten. Die Mitarbeiter müssen das Unternehmensvermögen ebenso schützen wie ihr eigenes. Das bedeutet, dass sie es vor missbräuchlicher Verwendung, Verlust, Verschwendung, Betrug oder Diebstahl schützen müssen. Dazu zählen auch Unternehmensgelder, die Mitarbeitern vorgeschossen werden, sowie jegliche Unternehmensreisen und -bewirtung oder Zahlungs- oder Kreditkarten, die in ihrem Besitz sind. Die Mitarbeiter haben Sorge zu tragen, dass sämtliche Ansprüche, Gutscheine und Rechnungen richtig sind und zeitgerecht übermittelt werden.

5.3 Geldwäsche

INEOS duldet, erlaubt, erleichtert oder unterstützt keine Geldwäsche. Geldwäsche ist ein Verfahren, mithilfe dessen Personen oder Einheiten versuchen, unzulässige Gelder zu verbergen oder versuchen, diese Gelder als rechtmäßig darzustellen. Diese Praktiken können in ihrer Durchführung unrechtmäßig sein, beispielsweise, wenn eine Zahlung an eine Einheit oder Person, die kein Lieferant oder Kunde ist, oder in ein anderes Land als jenes, in dem der Lieferant oder Kunde ansässig ist, verlangt wird. Ebenfalls liegen solche Praktiken vor, wenn das Vorgehen von Kunden bei ihren Geschäften nicht integer ist. Sollten bei Bargeldüberweisungen Zweifel in Bezug auf die Zulässigkeit finanzieller Transaktionen bestehen, ist möglichst schnell die zuständige Finanzabteilung des betreffenden Unternehmens zu kontaktieren.

5.4 Geistiges Eigentum

Wir bei INEOS erstellen regelmäßig wertvolle Geschäftsinformationen, nicht-öffentliche Ideen, Strategien und geistiges Eigentum sonstiger Art, das wir besitzen und schützen müssen. Diverse Gesetze helfen uns dabei, diese Informationen vor der Verwendung durch externe Parteien zu schützen. Darüber hinaus ist jeder Mitarbeiter für den Schutz des geistigen

Eigentums von INEOS zuständig. Diese Verpflichtungen gelten während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses bei INEOS und über dieses hinaus. Gelegentlich kommt es vor, dass Mitarbeiter geistiges Eigentum an Dritte weitergeben müssen. Hierfür muss jedoch vorab eine Genehmigung gemäß dem Leitfaden zur Übertragung von Zuständigkeiten erteilt und eine schriftliche Vertraulichkeitsvereinbarung abgeschlossen werden. Jeder Mitarbeiter ist dafür zuständig, die Beschränkungen und Verpflichtungen zu verstehen und sich daran zu halten, die ihm im Rahmen einer Vertraulichkeitsverpflichtung auferlegt wurden. Falls dem Unternehmen eine Lizenz für das geistige Eigentum erteilt wurde, wird eine Offenlegung an Dritte durch eine Lizenzvereinbarung verboten. Wir sind dazu verpflichtet, das geistige Eigentum und die geschützten Informationen anderer zu schützen, wie wir es auch bei unseren eigenen Unternehmensinformationen tun.

Geistiges Eigentum umfasst:

- Patente
- Know-how
- Handelsgeheimnisse
- Produktformulierungen und -rezepturen
- Vorgaben und Designs in Bezug auf Prozessabläufe
- Urheberrechte
- Markenzeichen für Waren und Dienstleistungen

Sonstige Arten von vertraulichen Unternehmensinformationen umfassen:

- Verkaufs-, Marketing- und sonstige Unternehmensdatenbanken
- Marketingstrategien und -pläne
- Forschung und technische Daten
- Geschäftsideen, -abläufe, -vorschläge oder -strategien
- Entwicklung neuer Produkte
- Software, die vom Unternehmen gekauft oder entwickelt wurde
- Informationen, die für Handelsaktivitäten, einschließlich Preisgestaltung, Marketing- und Kundenstrategien, verwendet werden.

Falls Mitarbeiter Fragen zum Schutz oder zur Offenlegung des geistigen Eigentums des Unternehmens haben, müssen sie den Sekretär des betreffenden Gruppenunternehmens kontaktieren.





6. HUMANRESSOURCEN

Wir bei INEOS sind bestrebt, für einen sicheren, professionellen Arbeitsplatz zu sorgen, der Teamwork und Vertrauen fördert. Jeder, der für INEOS arbeitet, trägt zu unserem Erfolg bei und dazu, dass wir unsere Mission, in unserer Industrie eine Vorreiterrolle zu spielen und unser Geschäft ständig zu verbessern, erfüllen können. Indem wir zusammenarbeiten und unsere unterschiedlichen Talente und Perspektiven nutzen, werden wir weiterhin zu neuen und kreativen Chancen für unser Unternehmen anregen. Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt werden, entsprechend den lokalen Marktbedingungen fair entlohnt werden und das Recht auf angemessene Arbeitszeiten haben.

6.1 Faire Behandlung und Chancengleichheit bei Beschäftigung

INEOS ist ein internationales Unternehmen. Wir wissen die Vielfalt unserer Mitarbeiter zu schätzen und anerkennen jeden von ihnen als wichtiges Mitglied unseres Teams. Wir achten die Rechte, Werte und Würde aller Mitarbeiter, Kunden, Auftragnehmer, Lieferanten und sonstiger Stakeholder. Jeder von uns ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass unsere Entscheidungen in Bezug auf Rekrutierung, Auswahl, Weiterentwicklung und Fortschritte unserer Mitarbeiter auf Verdiensten, Qualifikationen, erwiesenen Kompetenzen und Errungenschaften beruhen. Wir leben den Grundsatz der Chancengleichheit, ungeachtet der Rasse, Hautfarbe, Religion, des Geschlechts, Alters, der nationalen Herkunft, der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität, des Familienstands, von Behinderungen oder politischer Ausrichtung. Wir lassen es nicht zu, dass Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, nationale Ausrichtung, sexuelle Ausrichtung, Geschlechteridentität, Familienstand, Behinderung oder politische Ausrichtung unser Urteil oder unsere Behandlung anderer beeinflussen.

6.2 Schutz vor Belästigung

Wir bei INEOS sind davon überzeugt, dass alle Mitarbeiter gemeinsam dafür verantwortlich sind, die Grundsätze der Höflichkeit, des Respekts und der Würde in allen Arbeitsbeziehungen zu leben. Das Unternehmen lebt den Grundsatz der Nulltoleranz in Bezug auf erniedrigendes, beleidigendes, belästigendes oder diskriminierendes Verhalten an jeglichem Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens, gegenüber Mitarbeitern, Auftragnehmern, Lieferanten, Kunden oder sonstigen Personen. Jeglicher Mitarbeiter, der sich an missbräuchlichem oder belästigendem Verhalten beteiligt, muss mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, die bis hin zu einer sofortigen Kündigung reichen können.

6.3 Persönliches Verhalten

Von den Mitarbeitern wird jederzeit, im Innendienst wie auch im Außendienst, erwartet, dass sie professionell auftreten und andere respektvoll und gemäß den lokalen Gesetzen und Unternehmensregeln und -grundsätzen

behandeln. Persönliche Interessen oder Neigungen dürfen niemals den Erwartungen des Unternehmens in Bezug auf das Mitarbeiterverhalten entgegenstehen.

Hierzu zählt unter anderem:

- Die Wahrung der impliziten Vertraulichkeit, die bei der jeweiligen Berufsfunktion oder dem Dienstalter in Bezug auf Zugang zu Informationen oder Daten erwartet wird.
- Keine Beteiligung an der Weitergabe vertraulicher Informationen und keine Anregung zur solchen.
- Behandlung aller Mitarbeiter mit Würde und Respekt und keine Beteiligung an Verhaltensweisen, die als Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung gewertet werden könnten.

Die Mitarbeiter werden dazu ermutigt, jegliche Sorgen, die sie in Bezug auf persönliches Verhalten gegenüber betroffenen Personen haben, mit ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu besprechen, oder, falls nicht möglich, den INEOS-Speak-up-Service zu nutzen.

6.4 Speak Up! -Service

INEOS setzt sich für ein Umfeld ein, in dem offene, ehrliche Kommunikation keine Ausnahme ist, sondern als selbstverständlich gilt. Wir möchten, dass sich die Mitarbeiter ohne zu zögern an ihren Vorgesetzten oder ein anderes Mitglied des Managements wenden, falls sie glauben, dass INEOS oder eine bestimmte Person, die im Namen von INEOS handelt, unethisches oder unangemessenes Verhalten an den Tag legt. Falls sie es jedoch vorziehen, schwerwiegende Fälle unethischen oder unangemessenen Verhaltens indirekt zu melden, weil sie der Meinung sind, dass dies für INEOS ein erhebliches Problem verursachen würde, können Sie dies jederzeit über unseren Speak Up! -Service tun, der für Mitarbeiter von einem unparteiischen Drittunternehmen (NAVEX Global) eingerichtet wurde. Dieser Service ist über eine gebührenfreie Telefonnummer und in zahlreichen Sprachen verfügbar, oder auch über das Internet (in englischer Sprache).

Der Service wird von Speak Up!- Grundsätzen unterstützt, der zusammen mit anderen Dokumenten, einschließlich Häufig gestellter Fragen (FAQ) in mehreren Sprachen über das INEOS-Intranet und das Internet abrufbar sind.

Lesen Sie diese bitte durch, bevor Sie über die folgenden Links auf den Service zugreifen:

Intranet: ineos.intranet.ineos.com/speakup
Internet: www.ineos.com/speakup

Jegliche Informationen, die die Mitarbeiter zur Verfügung stellen, werden vertraulich behandelt, soweit gesetzlich erlaubt, und ausschließlich zur Untersuchung Ihrer Meldung offengelegt. Die Mitarbeiter können im Bericht ihre Identität angeben oder anonym Bericht erstatten. INEOS garantiert, dass jegliche Kommentare berücksichtigt werden.

7. NUTZUNG DIGITALER SYSTEME & SICHERHEIT

INEOS ist sich dessen bewusst, wie wichtig Technologie für die Erreichung der Geschäftsziele ist. Daher möchte das Unternehmen seine Mitarbeiter dazu anregen, Kompetenzen im Bereich der Informationssysteme zu entwickeln und entsprechende Informationstechnologie-Systeme zu nutzen. Gleichzeitig jedoch müssen wir die Integrität des Unternehmens vor inakzeptabler oder rechtswidriger Nutzung der Informationssysteme schützen. Die Nutzung solcher Systeme muss gemäß den Unternehmenswerten Respekt und Verantwortung erfolgen. Die persönliche Nutzung solcher Systeme ist im zumutbaren Maß erlaubt. Keinesfalls jedoch darf eine solche persönliche Nutzung solcher Systeme übermäßig erfolgen, gegen andere Grundsätze verstoßen, die Erfüllung der der Zuständigkeiten des Mitarbeiters im Rahmen seiner Funktion beeinträchtigen oder auf sonstige Weise nachteilig oder schädlich für das Unternehmen, das Geschäft oder den Ruf von INEOS sein. Von jenen, die unsere Systeme nutzen, wird erwartet, dass sie dies auf verantwortungsvolle Weise tun und dabei diese Grundsätze sowie etwaige Grundsätze bezüglich der akzeptablen Nutzung, die eventuell vom Unternehmen herausgegeben werden, einhalten.

Die digitalen und Informationssysteme von INEOS sowie sämtliche E-Mail- und Sprachnachrichten sowie SMS und sämtliche weiteren Informationen und Daten, die von diesen Systemen erstellt, über diese übertragen oder darin gespeichert werden, sind und bleiben jederzeit ausschließliches Eigentum des Unternehmens. Falls Mitarbeiter Fragen zur ordnungsgemäßen Nutzung des Internets oder des E-Mail-Programms haben, müssen sie sich an ihren lokalen IT-Support oder die Rechtsabteilung wenden.

Alle INEOS-Mitarbeiter müssen die zehn **IT-Sicherheitsregeln befolgen**.

8. VERSTÖSSE GEGEN DEN KODEX

Dieser Verhaltenskodex dient als Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses jedes Mitarbeiters mit dem Unternehmen. Verstöße sind unverzüglich und entsprechend den lokalen Gesetzen dem Vorgesetzten des Mitarbeiters zu melden. Falls die Mitarbeiter aus irgendeinem Grund nicht in der Lage sind, ihren eigenen Vorgesetzten darüber in Kenntnis zu setzen, müssen sie sich an einen anderen leitenden Manager, ihren Personalleiter oder die Rechtsabteilung der Gruppe wenden oder, falls zutreffend, indem sie bei der „Speak Up“-Hotline-Nummer anrufen. Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die in gutem Glauben einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex melden, sind nicht erlaubt. Jede Meldung wird unverzüglich untersucht, und es werden entsprechende Behebungs- oder Disziplinarmaßnahmen ergriffen, um von Fehlverhalten abzuhalten und die Verantwortlichkeit in Bezug auf die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes zu fördern.

Bitte beachten Sie: Dieser Verhaltenskodex muss zusammen mit den anderen INEOS-Grundsätzen und -Verfahren gelesen werden, die zusätzliche Anleitung bieten und den INEOS-Mitarbeitern im INEOS-Intranet zur Verfügung stehen.





INEOS