



GEDRAGSCODE
VAN

INEOS

SEPTEMBER 2022



AL ONZE MEDEWERKERS, WAAR OOK TER WERELD, WETEN DAT ZE ZICH MOETEN HOUDEN AAN DE HOOGSTE NORMEN VAN ETHIEK, INTEGRITEIT, OPENHEID EN VERANTWOORDING IN DE MANIER WAAROP ZE DAGELIJKS WERKEN. WE WETEN DAT WE HARD WERKEN OM ONZE PRESTATIES VOORTDUREND TE VERBETEREN, MAAR ZONDER DAARBIJ ONZE MILIEU-, GEZONDHEIDS- EN VEILIGHEIDSNORMEN OM WELKE REDEN DAN OOK IN GEVAAR TE BRENGEN, INCLUSIEF WINST-, COMMERCIËLE OF PRODUCTIEREDENEN. DEZE GEDRAGSCODE MAAKT HET WIE VOOR INEOS WERKT OF MET ONS WERKT DUIDELIJK WELK ZAKELIJK GEDRAG WE VERWACHTEN VAN IEDEREEN IN ONZE ORGANISATIE, ONGEACHT DE LOCATIE. ”

AC Currie

ANDY CURRIE, INEOS CAPITAL

INHOUD

- 1 GEZONDHEID, VEILIGHEID, BEVEILIGING EN HET MILIEU
- 2 MEDEDINGING & SANCTIES
 - 2.1 Mededinging (antitrust)
 - 2.2 Handelsbeperkingen, exportcontroles en boycotwetten
- 3 BESTUUR
 - 3.1 Omkoping en corruptie
 - 3.2 Handelen met voorkennis
 - 3.3 Geschenken en entertainment
 - 3.4 Belangenconflict
- 4 OVERHEID EN GEMEENSCHAPPEN
 - 4.1 Omgang met overheden
 - 4.2 Politieke activiteit
- 5 FINANCIËLE INTEGRITEIT EN BEDRIJFSACTIVA
 - 5.1 Financiële en operationele integriteit
 - 5.2 Bedrijfsactiva
 - 5.3 Geld witwassen
 - 5.4 Intellectueel eigendom
- 6 PERSONEELSBELEID
 - 6.1 Mensenrechten
 - 6.2 Eerlijke behandeling en gelijke kansen op het werk
 - 6.3 Anti-intimidatie
 - 6.4 Persoonlijk gedrag
 - 6.5 Speak Up!- dienst
 - 6.6 Arbeidsomstandigheden
 - 6.7 Loopbaanbeheer en opleiding
- 7 GEBRUIK & BEVEILIGING VAN DIGITALE SYSTEMEN
- 8 SCHENDING VAN DE CODE

BEGINSELEN / INLEIDING

INEOS zet zich in om te handelen als een maatschappelijk verantwoorde onderneming en om alle relevante lokale, nationale en internationale wetten na te leven. Het is onze missie om een leider binnen onze branche te zijn en tegelijkertijd de duurzaamheid in de maatschappij te verbeteren en de hoogste ethische normen aan te houden. Om ons te helpen bij het nakomen van dit engagement, definieert en bundelt onze gedragscode in één universeel kader wat we van onze bedrijven en medewerkers verwachten, ongeacht hun locatie of achtergrond.

Onze gedragscode is gebaseerd op internationaal erkende normen die INEOS zich verplicht na te leven, met name de 10 grondbeginselen van het United Nations Global Compact, de VN-richtlijnen voor bedrijfsleven en mensenrechten, de Verklaring van de fundamentele beginselen en rechten op het werk van de Internationale Arbeidsorganisatie, en het Wereldhandvest Responsible Care.

INEOS doet zaken over de hele wereld. Dit betekent dat onze medewerkers en aannemers onderworpen zijn aan de wet- en regelgeving van vele landen en organisaties. Elke arbeider is verantwoordelijk voor het kennen en naleven van de wetten die op ons van toepassing zijn waar we werken. Deze gedragscode bevat principes voor zakelijk gedrag die overal binnen INEOS van toepassing zijn, ongeacht de locatie. Als er verschillen zijn als gevolg van lokale gebruiken, normen, wet- of regelgeving, moeten medewerkers ofwel deze gedragscode, ofwel de lokale vereisten toepassen - afhankelijk van welke de hoogste gedragsnorm is. We verwachten van al onze medewerkers ten minste dat ze zich houden aan de hoogste normen van ethiek, integriteit, openheid en verantwoording in de manier waarop ze zakendoen.

INEOS vereist van zijn leveranciers dat ze een afzonderlijke Gedragscode voor leveranciers naleven, die gebaseerd is op dezelfde internationaal erkende normen voor mensenrechten en duurzaamheid als deze code. Het is de plicht van bij de inkoop betrokken INEOS-medewerkers om een opleiding over de Gedragscode voor leveranciers te volgen en om ervoor te zorgen dat ze met betrekking tot alle leveranciers wordt toegepast.

Iedereen die voor INEOS werkt, draagt bij aan ons succes en aan het bereiken van onze missie om leider te zijn binnen onze sector en ons bedrijf continu te verbeteren. Door samen te werken en te putten uit onze verschillende talenten en perspectieven, blijven we nieuwe en creatieve kansen voor ons bedrijf stimuleren.

Deze gedragscode heeft twee hoofddoelen:

- onze werknemers, aannemers en bedrijven inlichten over hun verantwoordelijkheden en hen de juiste begeleiding bieden.
- het samenvatten van de ethische principes die richtinggevend zijn voor de bedrijfsactiviteiten van INEOS.

Deze gedragscode is goedgekeurd en uitgegeven door elk relevant diensthoofd en is bindend voor alle werknemers en bedrijven van INEOS.

1. GEZONDHEID, VEILIGHEID, BEVEILIGING & HET MILIEU

INEOS zet zich in voor de bescherming van de gezondheid en veiligheid van medewerkers, aannemers, leveranciers, klanten, bezoekers en lokale gemeenschappen. We streven ernaar onze gezondheids- en veiligheidsprestaties continu te verbeteren en brengen de gezondheids- en veiligheidsnormen om geen enkele reden in het gedrang, ook niet voor commerciële winsten.

INEOS zet zich in voor de bescherming van het milieu en voor duurzaam ondernemen. We streven naar klimaatneutraliteit, circulariteit en nul-vervuiling in onze waardeketens en tegelijkertijd minimaliseren we de negatieve impact op waterschaarste en biodiversiteit. We leven de beginselen van het Wereldhandvest Responsible Care en het Operation Clean Sweep-initiatief na.

Naleving van alle wetgeving bedoeld om mensen, eigendommen en het milieu te beschermen, is een van de fundamentele prioriteiten van het bedrijf en is van toepassing op onze producten en processen. Het management geeft leiding door het goede voorbeeld te geven en de benodigde middelen toe te wijzen om uitmuntendheid in VGM-prestaties (Veiligheid, Gezondheid en Milieu) te bereiken.

Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich onthouden van gedrag dat voor anderen gevaarlijk of schadelijk kan zijn. Alle personen of groepen personen die ervan verdacht worden zich gevaarlijk of schadelijk te gedragen, moeten onmiddellijk worden gemeld aan uw manager of een ander lid van het management.

Medewerkers mogen zichzelf niet in gevaar brengen.

Elke medewerker deelt de verantwoordelijkheid om mensen, eigendommen en het milieu in zijn of haar werkgebied te beschermen en wordt geacht volledig te voldoen aan alle toepasselijke wetten, voorschriften en het bedrijfsbeleid, richtlijnen, normen en procedures inzake milieubescherming en fabrieks- of procesveiligheid.

Elke manager heeft de plicht om zijn of haar personeel op te leiden, begeleiden en ondersteunen bij het vervullen van deze verantwoordelijkheid.

Elke medewerker is verantwoordelijk voor het geven van leiding aan aannemers en andere medewerkers, zodat we allemaal onze verantwoordelijkheden begrijpen en de nodige ondersteuning hebben om deze principes en normen in ons werk te integreren. Elke medewerker moet zijn/haar werk op een zodanige manier beheren dat alle incidenten die kunnen leiden tot schade aan mensen, eigendommen of het milieu worden voorkomen of vermeden.

U kunt de “**20 Principles**” voor VGM en “**Life Saving Rules**” (**levensreddende regels**) raadplegen via het intranet van het bedrijf.





2. MEDEDINGING & SANCTIES

2.1 Mededinging (antitrust)

Sterke concurrentie, zonder heimelijke afspraken en onredelijke beperkingen is het meest doeltreffende mechanisme om ervoor te zorgen dat INEOS producten en diensten van hoge kwaliteit en tegen een goede prijs produceert. Bovendien kan het niet naleven van mededingings-, antitrust- en andere wetten op het gebied van handelsregulering in een rechtsgebied waar wij zakendoen ernstige gevolgen hebben, zowel voor INEOS als voor de overtreders, met inbegrip van aanzienlijke civiele en strafrechtelijke sancties. Daarom nemen we zelfstandig zakelijke beslissingen, kopen we waar mogelijk grondstoffen van anderen aan en verkopen we onze producten op een rechtvaardige en eerlijke manier gebaseerd op prijs, kwaliteit en dienst. Medewerkers worden regelmatig opgeleid in toepasselijke antitrust- en mededingingsregels. Er zijn ook gratis hulplijnen met externe juridische adviseurs aan wie werknemers op elk tijdstip vragen mogen stellen. Elke medewerker is ervoor verantwoordelijk vertrouwd te raken met de mededingingswetten met betrekking tot zijn functie en INEOS-bedrijven en deze na te leven. Medewerkers mogen geen discussies, formele of informele overeenkomsten of afspraken met concurrenten aangaan die mededinging kunnen beperken. In geval van twijfel of een transactie of gedragslijn al dan niet legitiem is, moeten medewerkers onmiddellijk contact opnemen met hun lijnmanager, compliance manager of de juridische afdeling voor aanwijzingen.

2.2 Handelsbeperkingen, exportcontroles en boycotwetten

Diverse nationale en internationale handelswetten beperken of verbieden:

- de import, export of binnenlandse handel van goederen, technologieën of diensten;
- handel in specifieke producten; of
- kapitaal- of betalingstransacties.

Deze beperkingen en verboden zijn afhankelijk van de aard van de goederen, het land van oorsprong of eindgebruik en de identiteit van de klant of leverancier. Bij overtreding van deze wetten kunnen zware straffen worden opgelegd, waaronder boetes, intrekking van exportvergunningen en gevangenisstraf.

INEOS zet zich in voor de strikte naleving van de nationale en internationale exportbeperkingen, handelsbeperkingen en bijhorende wetten in al zijn bedrijven. Als de functie van de medewerker de verkoop of verzending van producten, technologieën of diensten over internationale grenzen omvat, moeten medewerkers ervoor zorgen dat ze op de hoogte blijven van de toepasselijke regels en beperkingen en dat er zo nodig extern juridisch advies wordt ingewonnen. Nieuwe bedrijfsactiviteiten en -relaties moeten geval per geval worden onderzocht om er zeker van te zijn dat ze niet worden beïnvloed of verboden door sanctiewetten of -regels en er moet overtuigend grondig onderzoek worden uitgevoerd op contractuele tegenpartijen en toevoerketens.

Een lijst van verboden/beperkte landen (“**Beperkte landen**”) en gerelateerde beperkingen wordt regelmatig bijgehouden door de INEOS-afdeling Group Treasury. Transacties met deze beperkte landen zijn onderworpen aan de handleiding voor gedelegeerde bevoegdheden (Manual of Delegated Authorities) en alle bedrijven moeten elk kwartaal verslag uitbrengen van de naleving van de sanctiewetgeving en activiteiten in beperkte landen.

3. BESTUUR

3.1 Omkoping en corruptie

Het betalen van steekpenningen, smeergeld of andere betalingen aan overheidspersoneel en andere functionarissen, evenals aan leveranciers en klanten, of het vragen of verzoeken, aanbieden of beloven van contanten of bijdragen in natura om zaken te verkrijgen of behouden of anderszins voordeel te behalen voor INEOS is ten strengste verboden, ongeacht of betalingen of aanbiedingen direct of indirect worden gedaan. Steekpenningen, smeergeld en omkoopsommen omvatten, zonder beperking, giften van een andere dan de nominale waarde, contante betalingen door medewerkers of derden (zoals agenten, leveranciers, klanten of consultants), het niet-gecompenseerde gebruik van INEOS-diensten, -faciliteiten of -eigendommen (behalve indien formeel toegestaan door een bevoegde en aangewezen INEOS-medewerker) en leningen, leninggaranties of andere kredietverstrekkingen. Dit beleid verbiedt geen uitgaven voor of de ontvangst van:

- bedragen in het kader van legale marketingprogramma's goedgekeurd door de bedrijfs-CEO of zijn/haar aangestelde;
- de verlenging van gewone betalingsvoorwaarden in het kader van een schriftelijk contract; of
- nominale bedragen voor maaltijden en entertainment van leveranciers en klanten, die een normale en gebruikelijke zakelijke uitgave zijn, indien ze op een wettelijke manier zijn toegestaan. Alle werknemers zijn verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat ze te allen tijde de **“kernbeginselen”** van het **“Beleid tegen omkoping en corruptie”** van INEOS naleven, die u kunt raadplegen op www.ineos.com/information/legal

3.2 Handelen met voorkennis

Handelen met voorkennis (marktmisbruik) is bij wet ten strengste verboden en INEOS onderneemt alle noodzakelijke en gepaste acties om handelen met voorkennis of het misbruik van ‘voorkennis’ (informatie met betrekking tot een bedrijf die niet beschikbaar is voor het grote publiek, die een redelijke belegger waarschijnlijk zou gebruiken als onderdeel van de basis van zijn of haar beleggingsbeslissingen met betrekking tot effecten van dat bedrijf) door zijn werknemers te vermijden. In overeenstemming met de toepasselijke marktmisbruikregelgeving houdt

en handhaaft INEOS geschikte “lijsten van personen met voorkennis”.

Bepaalde INEOS-medewerkers kunnen toegang hebben tot of toegang nodig hebben tot voorkennis om hun taken uit te voeren. INEOS-medewerkers zijn onderworpen aan strikte geheimhoudingsverplichtingen en geen enkele INEOS-medewerker mag enige voorkennis aan derden bekendmaken, behalve wanneer hij/zij daartoe naar behoren gemachtigd is. Wie voorkennis heeft, mag geen handel drijven, niet persoonlijk noch via derden, in effecten die door voorkennis kunnen worden beïnvloed.

Hoewel INEOS zelf geen beursgenoteerde onderneming is, zijn deze verbodsbepalingen inzake openbaarmaking van en handel op basis van voorkennis, verkregen door een INEOS-medewerker tijdens het werk, ook van toepassing op voorkennis met betrekking tot andere bedrijven, in het bijzonder voorkennis over een beursgenoteerde onderneming waarin INEOS van tijd tot tijd een eigendomsbelang heeft.

3.3 Geschenken en entertainment

Het beleid van INEOS over geschenken en entertainment heeft betrekking op geschenken en entertainment gegeven aan/door externe (d.w.z. niet- INEOS) partijen of personen. De uitwisseling van geschenken en entertainment kan goodwill in zakelijke relaties opbouwen, maar sommige geschenken en entertainment kunnen een ongepaste invloed (of de schijn van ongepaste invloed) veroorzaken of kunnen zelfs worden gezien als steekpenningen die de wet overtreden of de reputatie van INEOS voor eerlijke handel schaden. Geschenken en entertainment betekent alles van waarde (bijv. kortingen, leningen, gunstige voorwaarden voor producten of diensten, gratis diensten, prijzen, transport, gebruik van een andere bedrijfsauto, gebruik van vakantiefaciliteiten, aandelen of andere effecten als geschenk, deelname aan effectenaanbiedingen, verbeteringen aan het huis, tickets en cadeaubonnen).

Redelijk zakelijk-gerelateerd entertainment is aanvaardbaar waar dit gebruikelijk is, niet buitensporig is en in het algemeen in het beste belang is van INEOS om deel te nemen. Geschenken in geldmiddelen, kasequivalenten of andere waardevolle items (bijv. edelmetalen, edelstenen of juwelen) worden onder geen enkele omstandigheid aangeboden of aanvaard. Andere geschenken kunnen worden aangeboden als ze geschikt zijn voor de betrokken relatie, in het algemeen in het beste belang van INEOS zijn, en die voldoen aan het beschreven beleid tegen omkoping

en corruptie, hierboven beschreven in paragraaf 3.1. Specifieke beleidslijnen inzake de waarde en geschiktheid van geschenken worden door elke onderneming afzonderlijk bepaald. In geval van twijfel of een geschenk of entertainment moet worden aangeboden of aanvaard, dienen medewerkers overleg te plegen met hun compliance manager. Elk bedrijf moet een geschenkenregister bijhouden waarin alle geschenken moeten worden geregistreerd die boven bepaalde limieten zijn, voorgeschreven door het relevante bedrijf in overeenstemming met zijn beleid.

Er mogen geen geschenken, entertainment of gunsten worden aangeboden aan:

- een politicus, politieke partij, overheidsmedewerker, overheidsfunctionaris, kandidaat voor een openbaar ambt of aan een van hun directe familieleden; of
- een lid of werknemer van een regelgevende instantie of een andere overheidsinstantie.

3.4 Belangenconflicten

Medewerkers moeten te allen tijde handelen in het beste belang van het bedrijf en vermijden persoonlijke belangen te creëren of handhaven die een conflict met de belangen van INEOS kunnen veroorzaken of lijken te veroorzaken, of die hun oordeel in de uitvoering van hun taken kunnen beïnvloeden of lijken te beïnvloeden.

Belangenconflicten zijn onder meer het verkrijgen van persoonlijk gewin op kosten van het bedrijf, deelnemen aan of assisteren bij activiteiten die concurreren met het bedrijf, een financieel belang hebben in een klant, concurrent of leverancier van het bedrijf waarbij dat belang de medewerker toestaat het management of de werknemer van die entiteit te beïnvloeden wanneer hij/zij namens het bedrijf met de klant, concurrent of leverancier handelt en zijn/haar positie gebruikt om de werkgelegenheid, het salaris of de vooruitzichten van een familielid te beïnvloeden.

Elke medewerker die van mening is dat hij of zij een belangenconflict heeft, moet: het belangenconflict melden aan zijn of haar manager; met de manager een oplossing zoeken en registreren om het belangenconflict of de inherente risico's ervan te vermijden of ten minste minimaliseren; en verwachte belangrijke wijzigingen rapporteren die het belangenconflict kunnen inperken of vergroten, of de gebruikte oplossingen om het conflict in te perken, hinderen of onbruikbaar maken.





4. OVERHEID & GEMEENSCHAPPEN

4.1 Omgang met overheden

Medewerkers moeten toestemming hebben van hun manager en de afdeling Group Communications voordat er een niet-routinematig contact wordt gelegd met overheidsfunctionarissen of -werknemers. Niet-routinematig contact is elk contact dat niet vereist is als onderdeel van normale overheidsprocessen of rapportage.

Als een medewerker tijdens zijn/haar werk contact heeft met overheidsfunctionarissen of wordt gevraagd om informatie te verstrekken in verband met een vraag of onderzoek van een overheid of regelgevende instantie, moet hij/zij ervoor zorgen dat de verstrekte informatie waarheidsgetrouw en nauwkeurig is en dat de legitieme belangen van INEOS worden beschermd. Medewerkers moeten altijd toestemming vragen aan de communicatieafdeling van het bedrijf of de afdeling Group Communications voordat ze een dialoog aangaan met overheden of reageren op een verzoek om informatie van een overheid of regelgevende instantie. Van medewerkers die in het kader van hun werk verplicht zijn om met overheden om te gaan of externe communicatie voorbereiden, wordt verwacht dat zij zich houden aan de handleiding voor gedelegeerde bevoegdheden (Manual of Delegated Authorities).

4.2 Politieke activiteit

Over het algemeen neemt INEOS niet rechtstreeks deel aan politieke activiteiten. De CEO van een bedrijf moet elke politieke bijdrage van het bedrijf goedkeuren. Het bedrijf blijft echter doorgaan met het voeren van beleidsdebatten over onderwerpen van legitieme zorg voor INEOS, zijn medewerkers en de gemeenschappen waarin we actief zijn, door middel van processen zoals lobbyen. Lobbyactiviteiten ten behoeve van de belangen van INEOS zijn in hoge mate wettelijk geregeld. De afdeling Group Communications is verantwoordelijk voor deze activiteit.

INEOS-medewerkers die het bedrijf vertegenwoordigen in politieke en overheidsaangelegenheden, moeten zich houden aan alle toepasselijke wetten die de bedrijfsparticipatie in openbare aangelegenheden regelen (bijv. door het uitoefenen van politieke invloed of het leveren van campagnebijdragen).

INEOS erkent en respecteert het recht van elke medewerker om als individu deel te nemen aan het politieke proces. Tijdens de duur van hun dienstverband mogen ze echter geen gebruik maken van de tijd, eigendommen of apparatuur van het bedrijf om hun persoonlijke politieke activiteiten uit te voeren of te ondersteunen, en moeten ze erop letten niet de indruk te wekken dat ze de belangen van het bedrijf vertegenwoordigen terwijl ze deelnemen aan het politieke proces.

5. FINANCIËLE INTEGRITEIT EN BEDRIJFSACTIVA

Alle INEOS-medewerkers hebben de verantwoordelijkheid, en ook een wettelijke plicht, om het fysieke eigendom, intellectuele eigendom en de financiële activa van het bedrijf te beschermen. Medewerkers moeten zich houden aan alle toepasselijke wet- en regelgeving (inclusief algemeen aanvaarde boekhoudprincipes / internationale financiële rapporteringsnormen) in elk rechtsgebied waar ze actief zijn. Ze zijn openhartig en transparant over hun activiteiten en prestaties, nauwkeurig in het registreren en rapporteren van gegevens en resultaten en zijn zorgvuldig bij het gebruik van bedrijfsactiva en -middelen.

5.1 Financiële en operationele integriteit

Elke INEOS-medewerker moet zich te allen tijde houden aan alle wetten, aanvaarde boekhoudregels, procedures en de specifieke autorisatielimiets uiteengezet in onze handleiding voor gedelegeerde bevoegdheden (Manual of Delegated Authorities). Alle transacties moeten naar behoren worden geautoriseerd en volledig geregistreerd. Geen enkele boeking of document mag onjuist of misleidend zijn en er mogen geen geheime of niet-geregistreerde rekeningen, fondsen of activa worden opgericht of gehandhaafd. Er mag geen enkele zakelijke betaling worden gevraagd, goedgekeurd of verricht met de bedoeling om een deel van een dergelijke betaling te gebruiken voor enig ander doel dan beschreven in het document dat de betaling ondersteunt. Alle informatie die aan auditors wordt verstrekt, moet volledig en mag niet misleidend zijn.

Het bedrijf mag niet bewust helpen bij frauduleuze activiteiten van anderen. Elke medewerker die reden heeft om aan te nemen dat er frauduleuze activiteiten plaatsvinden, hetzij binnen het bedrijf, hetzij door anderen met wie we zakendoen, moet dit onmiddellijk melden aan zijn/haar lijnmanager of de Group Legal-afdeling-. Voor meer informatie kunnen medewerkers de handleiding voor gedelegeerde bevoegdheden (Manual of Delegated Authorities) raadplegen.

INEOS verplicht zich tot de naleving van alle relevante en toepasselijke wetten. Dit is een integraal onderdeel van onze betrokkenheid bij gemeenschappen en belanghebbenden.

5.2 Bedrijfsactiva

Van elke INEOS-medewerker wordt verwacht dat hij/zij de activa van INEOS en die van onze leveranciers, dienstverleners en klanten beschermt. Alle informatie over die leveranciers, dienstverleners en klanten, en alle details over bestaande zakelijke relaties moeten als een activa worden beschouwd. Medewerkers moeten de activa van het bedrijf altijd beschermen zoals ze hun eigen activa zouden beschermen: beschermen tegen misbruik, verlies, verspilling, fraude of diefstal. Dit omvat ook geld dat het bedrijf aan medewerkers heeft voorgesloten, zakenreizen en zakelijk entertainment, inkoop of kredietkaarten die ze in hun bezit hebben. Medewerkers moeten ervoor zorgen dat alle claims, vouchers, rekeningen en facturen accuraat zijn en tijdig worden ingediend.

5.3 Geld witwassen

INEOS staat het witwassen van geld niet toe en vergemakkelijkt of ondersteunt het niet. Het witwassen van geld is het proces waarmee personen of entiteiten illegale fondsen proberen te verbergen of anderszins proberen deze fondsen legitiem te laten lijken. Deze praktijken kunnen de vorm aannemen van onregelmatigheden in de manier waarop betalingen worden gedaan, zoals het verzoek om een betaling aan een andere entiteit of persoon dan onze leverancier of klant, of naar een ander land dan de locatie van de leverancier of de klant, of kunnen aanwezig zijn wanneer klanten niet integer lijken te zijn in hun activiteiten. In geval van twijfel over de toelaatbaarheid van financiële transacties met betrekking tot geldoverdrachten moet de financiële afdeling van het relevante bedrijf in een vroeg stadium worden geraadpleegd.

5.4 Intellectueel eigendom

Bij INEOS produceren we regelmatig waardevolle bedrijfsinformatie, niet-openbare ideeën, strategieën en andere soorten intellectueel eigendom die we bezitten en moeten beschermen. Verschillende wetten helpen ons om deze informatie te beschermen tegen gebruik door externe partijen. Bovendien is elke medewerker verantwoordelijk voor het beschermen en bewaren van het intellectuele eigendom van INEOS. Deze verplichtingen gelden voor de gehele duur van hun dienstverband bij INEOS en blijven van kracht na beëindiging ervan. Het is mogelijk dat medewerkers intellectueel eigendom moeten delen met derden, maar dit kan alleen na goedkeuring

overeenkomstig de handleiding voor gedelegeerde bevoegdheden (Manual of Delegated Authorities) en conform een schriftelijke vertrouwelijkheidsovereenkomst. Elke medewerker is verantwoordelijk voor het begrijpen en naleven van de beperkingen en verplichtingen die hem/haar door een vertrouwelijkheidsovereenkomst worden opgelegd. Als het intellectuele eigendom aan INEOS in licentie is gegeven, is verdere openbaarmaking door INEOS aan een derde partij mogelijk verboden op grond van de licentieovereenkomst. Net zoals we onze eigen bedrijfsinformatie beschermen, zetten we ons in om het intellectuele eigendom en de beschermde informatie van anderen te respecteren.

Intellectueel eigendom omvat het volgende:

- patenten
- knowhow
- handelsgeheimen
- productformuleringen
- Procesbedrijfsomstandigheden en -ontwerpen
- auteursrechten
- handels- en dienstmerken

andere soorten vertrouwelijke bedrijfsinformatie omvatten:

- verkoop-, marketing- en andere bedrijfsdatabases
- marketingstrategieën en -plannen
- onderzoek en technische gegevens
- bedrijfsideeën, processen, voorstellen of strategieën
- ontwikkeling van een nieuw product
- software gekocht of ontwikkeld door het bedrijf
- informatie gebruikt bij handelsactiviteiten, waaronder prijzen, marketing en klantenstrategieën.

Als medewerkers vragen hebben over de bescherming of openbaarmaking van het intellectuele eigendom van het bedrijf, moeten ze contact opnemen met het Group Legal-team of de Group Company Secretary.

Daarnaast zet INEOS zich in om de intellectuele eigendom en persoonsgegevens van onze klanten, leveranciers en werknemers te respecteren in volledige naleving van de regelgeving, met inbegrip van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.





6. PERSONEELSBELEID

INEOS zet zich in om ervoor te zorgen dat mensen gewaardeerd worden en mensenrechten worden nageleefd, in al onze activiteiten en waardeketens. Wij zetten ons in om een werkomgeving van wederzijds vertrouwen in stand te houden waarin alle medewerkers met respect worden behandeld, eerlijk worden vergoed op basis van lokale marktomstandigheden en recht hebben op redelijke werkuren.

6.1 Mensenrechten

INEOS respecteert de rechten in het Internationaal Verdrag voor de rechten van de mens en de Internationale Arbeidsorganisatie over de fundamentele beginselen en rechten op het werk. We erkennen de rechten van de medewerkers op een collectieve arbeidsovereenkomst en vrijheid van vereniging, en we werken om dwang- of verplichte arbeid, kinderarbeid of arbeidsdiscriminatie in verbinding met onze activiteiten te voorkomen. Al onze bedrijven en werknemers moeten deze normen handhaven en inbreuken als prioriteit rapporteren. INEOS-bedrijven mogen niet samenwerken met klanten of distributeurs met een geschiedenis van inbreuken op de mensenrechten en moeten ervoor zorgen dat leveranciers de gedragscode voor leveranciers van INEOS naleven, die voorzieningen over mensenrechten bevat. U kunt onze verklaring over transparantie betreffende moderne slavernij (Modern Slavery Transparency Statement) raadplegen op de INEOS-website: www.ineos.com/information/anti-slavery-act/

6.2 Eerlijke behandeling en gelijke kansen op het werk

INEOS is een wereldwijd bedrijf. We waarderen de diversiteit van onze mensen en elk van onze medewerkers wordt erkend als een belangrijk lid van ons team. We respecteren de rechten, waarden en waardigheid van alle medewerkers, klanten, aannemers, leveranciers en andere belanghebbenden. Ieder van ons heeft de plicht om ervoor te zorgen dat onze beslissingen met betrekking tot werving, selectie, ontwikkeling en promotie van medewerkers gebaseerd zijn op verdiensten, kwalificaties, bewezen vaardigheden en prestaties. We passen het principe van gelijke kansen toe zonder rekening te houden met ras, huidskleur, godsdienst, geslacht, leeftijd, nationale afkomst, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, burgerlijke staat, handicap of politieke overtuiging. We staan niet toe dat ras, huidskleur, godsdienst, geslacht, leeftijd, nationale afkomst, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, burgerlijke staat, handicap of politieke overtuiging ons oordeel of de behandeling van anderen beïnvloeden.

6.3 Anti-intimidatie

Bij INEOS geloven we in een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers om de basisprincipes van hoffelijkheid, respect en waardigheid in alle werkrelaties uit te oefenen. Het bedrijf heeft een beleid van nultolerantie voor vernederend, aanstootgevend, intimiderend of discriminerend gedrag op de werkvloer van eender welk bedrijf, ten opzichte van medewerkers, aannemers, leveranciers, klanten of anderen. Elke werknemer die zich schuldig maakt aan beledigend of intimiderend gedrag kan

zich verwachten aan disciplinaire maatregelen tot en met onmiddellijk ontslag.

6.4 Persoonlijk gedrag

Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich te allen tijde, of ze nu intern of extern handelen, professioneel gedragen en anderen met respect behandelen, ook in overeenstemming met de lokale wetten en de regels en beleidslijnen van het bedrijf. Op geen enkel moment mogen persoonlijke belangen of vooroordelen in strijd zijn met de verwachtingen van het bedrijf ten aanzien van het gedrag van medewerkers.

Dit omvat, maar is niet beperkt tot:

- het respecteren van de impliciete vertrouwelijkheid verwacht in professionele functies of anciënniteit met betrekking tot toegang tot informatie of gegevens.
- het niet betrekken bij of aanmoedigen van het delen van vertrouwelijke informatie.
- het met waardigheid en respect behandelen van alle medewerkers en zich niet schuldig maken aan gedrag dat kan worden beschouwd als intimidatie, pesten of discriminatie.

Medewerkers worden aangemoedigd om eventuele zorgen met betrekking tot persoonlijk gedrag te bespreken met de betrokken personen, lijnmanagers of HR of, indien dit niet mogelijk is, om gebruik te maken van de “Speak-Up!”-dienst van INEOS.

6.5 Speak Up!- dienst

INEOS streeft naar een omgeving waarin open en eerlijke communicatie de verwachting is en niet de uitzondering. We willen dat medewerkers zich op hun gemak voelen bij het benaderen van hun lijnmanager of ander management als ze geloven dat INEOS of een specifieke persoon die namens INEOS handelt, zich onethisch of ongepast gedraagt. Als een medewerker ernstige zaken van onethisch of ongepast gedrag liever anoniem wil melden, in de overtuiging dat dit een ernstig probleem voor INEOS veroorzaakt, kan hij of zij dit op elk gewenst moment doen via onze Speak Up!- dienst, die via een onafhankelijke derde partij (NAVEX) beschikbaar is voor alle personeelsleden. De Speak Up!-dienst is 24/7, 365 dagen per jaar beschikbaar en kan worden bereikt via een gratis telefoonnummer, of via een Engelstalige website. De Speak Up!-dienst is ook beschikbaar en toegankelijk voor aannemers die op INEOS-vestigingen over heel de wereld werken.

De dienst wordt ondersteund door een Speak Up!- beleid dat samen met andere documenten, waaronder veelgestelde vragen, in plaatselijke talen wordt verstrekt via het INEOS-intranet en internet.

Alle informatie die door medewerkers via het Speak Up!-systeem wordt verstrekt, wordt vertrouwelijk behandeld voor zover toegestaan door de wet en wordt alleen gebruikt voor het onderzoeken van een melding. Medewerkers hebben de keuze om zich in de melding te identificeren of anoniem te blijven, met de garantie van INEOS dat opmerkingen worden gehoord. De Speak Up!-dienst is ook toegankelijk via de volgende links:

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

6.6 Arbeidsomstandigheden

Alle INEOS-bedrijven moeten zorgen voor eerlijke arbeidsomstandigheden, waaronder:

- Interactieve communicatie met werknemers over arbeidsomstandigheden: Er moet een sociale dialoog zijn via werknemersvertegenwoordigers, collectieve arbeidsovereenkomst en INEOS Speak Up!- dienst (meer informatie in paragraaf 6.5 hierboven), en tegelijk worden voldaan aan sectorvereisten en adviesorganen worden opgesteld.
- Voorwaarden met betrekking tot vakantiedagen en (flexibele) werkuren: Alle voorwaarden met betrekking tot vakantiedagen, compensatie voor extra of ongewone werkuren en een flexibele werkorganisatie moeten bepaald worden in de arbeidsovereenkomsten in overeenstemming met de lokale arbeidsregels/-overeenkomsten. Waar mogelijk, moeten er officiële maatregelen zijn om de balans tussen werk en privéleven te bevorderen.
- Communicatie over het vergoedingsproces: Het bedrijfsspecifieke vergoedingsproces moet aan alle medewerkers worden meegedeeld via overeenstemmende ondertekende arbeidsregels/-overeenkomsten.
- Gezondheid en welzijn van medewerkers: Alle INEOS-werknemers moeten toegang hebben tot het ultramoderne sport- en wellnessplatform van het bedrijf, het INEOS Energy Station, dat advies en programma's aanbiedt over algemene gezondheid, slaap, voeding en beweging. Het is een platform met wereldwijde toegang tot vele echte en virtuele fitnessevenementen waarvoor medewerkers zich kunnen inschrijven en waarmee ze hun voortgang zowel individueel als in team kunnen volgen. Werknemers worden ook uitgenodigd om de intranetpagina van het bedrijf over fitness en initiatieven voor fysieke en mentale gezondheid te raadplegen.

6.7 Loopbaanbeheer en opleiding

Bij INEOS investeren we in onze mensen en in hun voortdurende ontwikkeling. Elk bedrijf moet zorgen voor een transparant rekruteringsproces, regelmatige prestatiebeoordelingen, voorzien in een opleiding in de ontwikkeling van vaardigheden en carrièremogelijkheden bevorderen en aanmoedigen.

Alle bedrijven moeten getalenteerde medewerkers proberen aan te trekken en te bevorderen om onze bedrijven vooruitgang te laten boeken en te voldoen aan de veranderende behoeften van de maatschappij en onze klanten. Een ondernemerscultuur moet worden aangemoedigd zodat talent snel hogerop kan; medewerkers moeten beloond worden voor hun initiatief en uitstekende prestaties, naast hun teamwork. Creatief denken is van cruciaal belang voor het succes van INEOS en is bepalend voor de innovatie van duurzame producten en processen. We vinden het leuk als onze werknemers het uiterste uit zichzelf halen, maar tegelijkertijd moedigen we teamwork en nederigheid aan. Kort samengevat, willen we dat de INEOS-cultuur een goede plaats is waar zowel individuen als teams kunnen gedijen.

7. GEBRUIK & BEVEILIGING VAN DIGITALE SYSTEMEN

INEOS erkent de waarde van technologie bij het realiseren van bedrijfsdoelstellingen. Daarom wil het bedrijf zijn medewerkers aanmoedigen om vaardigheden op het gebied van informatiesystemen te ontwikkelen en geschikte informatietechnologiesystemen te gebruiken. Tegelijkertijd moeten we echter de integriteit van het bedrijf beschermen tegen onaanvaardbaar of onwettig gebruik van informatiesystemen. Het gebruik van dergelijke systemen moet in overeenstemming zijn met de bedrijfswaarden voor respect en verantwoordelijkheid. Persoonlijk gebruik van dergelijke systemen is binnen de grenzen van redelijkheid toegestaan. In geen geval mag persoonlijk gebruik van dergelijke systemen echter buitensporig zijn, een ander beleid schenden, de uitvoering van de verantwoordelijkheden van de medewerker in de weg staan of op een andere manier nadelig of schadelijk zijn voor het bedrijf, de zaken of de reputatie van de INEOS. Van wie onze systemen gebruikt, wordt verwacht dat zij dit op verantwoorde wijze doen en dat zij zich houden aan dit beleid en aan elk beleid voor aanvaardbaar gebruik dat door het bedrijf wordt uitgegeven.

De digitale en informatiesystemen van INEOS, en alle e-mail, voicemail en sms-berichten, en alle andere informatie en gegevens gecreëerd door, verzonden via of opgeslagen in deze systemen, zijn en blijven te allen tijde het exclusieve eigendom van het bedrijf. Als medewerkers vragen hebben over het juiste gebruik van internet of e-mail, moeten ze contact opnemen met hun lokale IT-ondersteuning of de juridische afdeling.

Alle INEOS-medewerkers moeten de **“Tien IT-regels”** volgen.

8. SCHENDING VAN DE CODE

Deze gedragscode is een integraal onderdeel van de arbeidsrelatie van elke medewerker met het bedrijf. Schendingen moeten onmiddellijk aan de lijnmanager van de werknemer worden gemeld op de manier die voldoet aan de lokale wetgeving. Als medewerkers om welke reden dan ook niet in staat zijn om hun lijnmanager te informeren, moeten ze met een andere senior manager, hun HR-manager of de Group Legal-afdeling spreken of, indien van toepassing, het “Speak Up!”-nummer bellen. Geen enkele vergelding is toegestaan tegen personen die te goeder trouw een schending van deze gedragscode melden. Alle meldingen worden onmiddellijk onderzocht en passende corrigerende of disciplinaire maatregelen worden genomen om wangedrag af te schrikken en om de verantwoordelijkheid voor de naleving van deze gedragscode te bevorderen.

Opmerking: Deze gedragscode moet worden gelezen in samenhang met de andere beleidslijnen en de procedures van INEOS, die aanvullende richtlijnen en aanwijzingen bieden en beschikbaar zijn voor INEOS-medewerkers op het INEOS-Intranet.





INEOS

INEOS.COM