

The background image is a low-angle shot of two industrial workers in blue protective suits and hard hats walking up a set of metal stairs. The stairs are part of a large industrial structure, possibly a refinery or chemical plant, with a large white cylindrical tank visible on the left. The sky is bright blue with scattered white clouds, and the sun is shining brightly in the upper right corner, creating a lens flare effect. The overall tone is professional and industrial.

INEOS

-VERHALTENSKODEX

SEPTEMBER 2022

ALLE UNSERE MITARBEITER AUF DER GANZEN WELT WISSEN, DASS SIE BEI IHRER TÄGLICHEN ARBEIT DIE HÖCHSTEN STANDARDS IN BEZUG AUF ETHIK, INTEGRITÄT, OFFENHEIT UND VERANTWORTUNG EINHALTEN MÜSSEN. WIR WISSEN, DASS IM GESAMTEN UNTERNEHMEN HART DARAN GEARBEITET WIRD, UNSERE LEISTUNG STETIG ZU VERBESSERN. WÄHREND WIR DIES TUN, WERDEN WIR UNSERE UMWELT-, GESUNDHEITS- ODER SICHERHEITSS STANDARDS JEDOCH AUS KEINERLEI GRÜNDEN, AUCH NICHT AUS WIRTSCHAFTLICHEN GRÜNDEN ODER ZUGUNSTEN DES GEWINNS ODER DER PRODUKTION, GEFÄHRDEN. DIESER VERHALTENSKODEX BESCHREIBT FÜR ALL JENE, DIE FÜR INEOS ARBEITEN ODER MIT UNS ZUSAMMENARBEITEN, WELCHES VERHALTEN IM RAHMEN DER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT VON JEDEM IN UNSERER ORGANISATION ERWARTET WIRD, UNABHÄNGIG VON IHREM STANDORT.

AC Currie

ANDY CURRIE, INEOS CAPITAL

INHALT

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

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 gleichzeitig die Nachhaltigkeit in der Gesellschaft voranzutreiben sowie höchsten ethischen Standards zu genügen. 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 universellen Verhaltenskodex definiert und zusammengefasst.

Unser Verhaltenskodex basiert auf international anerkannten Standards, zu deren Einhaltung sich INEOS verpflichtet hat, nämlich den 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der „Responsible Care Global Charter“.

INEOS ist weltweit tätig, was bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unsere Auftragnehmer den Gesetzen und Bestimmungen vieler verschiedener Länder und Organisationen unterliegen. Jeder, der für uns arbeitet, ist dafür verantwortlich, die Gesetze zu kennen und einzuhalten, die uns an jenen Orten, an denen wir tätig sind, betreffen. Dieser Verhaltenskodex, in dem die Grundsätze für das Verhalten im Rahmen der Geschäftstätigkeit dargelegt 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 strengeren Verhaltensstandards vorschreibt. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern als Mindestanforderung, dass sie sich bei ihrer Geschäftstätigkeit an die höchsten Standards in Bezug auf Ethik, Integrität, Offenheit und Berichterstattung halten.

INEOS verlangt von seinen Lieferanten die Einhaltung eines separaten Verhaltenskodexes für Lieferanten, der auf denselben international anerkannten Standards für Menschenrechte und nachhaltiges Wirtschaften beruht wie dieser Kodex. Es ist die Pflicht der INEOS-Mitarbeiter, die mit der Beschaffung zu tun haben, an Schulungen zum Verhaltenskodex für Lieferanten teilzunehmen und sicherzustellen, dass er in Bezug auf alle Lieferanten angewendet wird.

Jeder, der für INEOS arbeitet, trägt zu unserem Erfolg bei und auch dazu, dass wir unsere Mission, in unserer Industrie eine Vorreiterrolle zu spielen und unser Geschäft kontinuierlich 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.

Der Verhaltenskodex dient zweierlei wesentlichen Zwecken:

- Aufklärung unserer Mitarbeiter, Auftragnehmer und Unternehmen über ihre Verantwortlichkeiten und Vorgabe entsprechender Leitlinien.
- Beschreibung der ethischen Grundsätze, auf denen die Geschäftstätigkeit von INEOS beruht.

Dieser Verhaltenskodex wurde von den jeweiligen Funktionsleitern genehmigt und herausgegeben und ist für alle Mitarbeiter und Unternehmen von INEOS verbindlich.

1. GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT

INEOS ist bestrebt, die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern, Auftragnehmern, Lieferanten, Kunden, Besuchern und lokalen Gemeinschaften zu schützen. Wir sind bestrebt, unsere Leistungen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ständig zu verbessern, und wir werden keine Kompromisse bei den Sicherheits- und Gesundheitsstandards eingehen, auch nicht aus wirtschaftlichen Gründen.

INEOS setzt sich für den Schutz der Umwelt und eine nachhaltige Betriebsführung ein. Wir bemühen uns, in unseren Wertschöpfungsketten die Klimaneutralität, die Kreislaufwirtschaft und die Schadstofffreiheit zu erreichen und gleichzeitig die negativen Auswirkungen auf die Wasserknappheit und Artenvielfalt zu minimieren. Wir halten uns an die Grundsätze der „Responsible Care Global Charter“ und der Initiative „Operation Clean Sweep“.

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. Die Geschäftsleitung wird mit gutem Beispiel vorangehen und die nötigen Ressourcen zur Erreichung von herausragenden Ergebnissen im Bereich SHE (Gesundheit, Sicherheit und Umwelt) zuteilen.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie auf jegliche Handlungen und Verhaltensweisen verzichten, die andere gefährden oder anderen schaden könnten. Sämtliche Personen oder Personengruppen, die im Verdacht stehen, gefährliche oder schädliche Verhaltensweisen an den Tag zu legen, sollten Sie unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder einem anderen Mitglied der Geschäftsführung 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 Vorgesetzte ist dazu verpflichtet, seine Mitarbeiter bei der Wahrnehmung dieser Verantwortungen anzuleiten, zu überwachen und zu unterstützen.

Jeder Mitarbeiter ist dafür zuständig, Auftragnehmer und andere 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, verhindert oder vermieden werden.

Die „**20 Grundsätze**“ und „**Lebensrettenden Regeln**“ im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (SHE) sind über das **unternehmenseigene Intranet** abrufbar.





2. WETTBEWERB UND SANKTIONEN

2.1 Wettbewerb (Kartellrecht)

Ein dynamischer Wettbewerb, der frei von Absprachen und übermäßigen Einschränkungen ist, trägt am effizientesten dazu bei, dass INEOS hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu einem angemessenen Preis bieten kann. Zudem könnte die Nichteinhaltung von wettbewerbs-, kartellrechtlichen oder sonstigen Handelsbestimmungen in jeglicher Rechtsordnung, 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, kaufen unsere Rohstoffe von anderen, soweit praktikabel, und verkaufen unsere Produkte fair und ehrlich nach preislichen, qualitäts- und dienstleistungsbezogenen Kriterien. Die Mitarbeiter werden regelmäßig zu den geltenden Kartell- und Wettbewerbsvorschriften geschult, und es wurden kostenlose Helplines mit externen Rechtsberatern eingerichtet, an die sich die Mitarbeiter bei Fragen jederzeit wenden können. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, sich mit den für seine Rolle relevanten Wettbewerbsgesetzen vertraut zu machen und diese einzuhalten. Den INEOS-Unternehmen und -Mitarbeitern ist es untersagt, in Gespräche einzutreten, formelle oder informelle Vereinbarungen oder Absprachen mit Wettbewerbern einzugehen, die den Wettbewerb einschränken könnten. Sollte ein Mitarbeiter Zweifel daran haben, ob ein Geschäft 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.

2.2 Gesetze über Handelsbeschränkungen, Exportkontrollen und Boykotte

Diverse nationale und internationale Handelsgesetze beschränken oder verbieten:

- die Einfuhr und Ausfuhr von Waren, Technologien oder Dienstleistungen oder den Binnenhandel mit diesen, aber auch
- den Handel mit speziellen Produkten oder
- Kapital- oder Zahlungstransaktionen.

Diese Beschränkungen und Verbote hängen von der Art der Waren, vom Herkunfts- oder Bestimmungsland sowie der Identität des Kunden oder Lieferanten ab. Bei Verstößen gegen diese Gesetze drohen erhebliche Strafen, unter anderem Geldstrafen, der Widerruf von Ausfuhrgenehmigungen sowie Freiheitsstrafen.

INEOS ist bemüht, die strikte Einhaltung nationaler und internationaler Exportkontrollen, Handelsbeschränkungen und damit verbundener Gesetze in allen seinen Unternehmen sicherzustellen. Umfasst die Aufgabe eines Mitarbeiters den grenzüberschreitenden Verkauf oder die grenzüberschreitende Bereitstellung von Produkten, Technologien oder Dienstleistungen, müssen die Mitarbeiter sichergehen, dass sie in Bezug auf die anwendbaren Bestimmungen und Beschränkungen auf dem neuesten Stand sind, und gegebenenfalls externe Rechtsberatung in Anspruch nehmen. Neue Geschäftstätigkeiten und -beziehungen müssen von Fall zu Fall geprüft werden, um sicherzustellen, dass sie nicht durch Sanktionen, Gesetze oder andere Vorschriften berührt werden oder verboten sind, und es muss eine umfassende Sorgfaltsprüfung von Vertragspartnern und Lieferketten durchgeführt werden.

Die INEOS-Konzernfinanzabteilung führt eine regelmäßig aktualisierte Liste verbotener/eingeschränkter Länder („Eingeschränkte Länder“) und der betreffenden Beschränkungen. Geschäfte mit diesen eingeschränkten Ländern unterliegen dem Leitfaden zur Delegierung von Vollmachten, und alle Unternehmen sind zur vierteljährlichen Berichterstattung über die Einhaltung von Sanktionen und Aktivitäten in eingeschränkten Ländern verpflichtet.

3. GOVERNANCE

3.1 Bestechung und Korruption

Die Zahlung von Bestechungsgeldern, Provisionen oder sonstiger Zahlungen an Regierungsbedienstete und sonstige Beamte oder an Lieferanten und Kunden, das Ersuchen um oder Auffordern zur Zuteilung oder Weiterführung von Geschäften oder die Gewährung sonstiger Vorteile für INEOS sowie das Anbieten oder Versprechen gegen Bargeld oder Sachleistungen zum Erhalt solcher Geschäfte und Vorteile ist streng untersagt, 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 (z. B. von Vertretern, Lieferanten, Kunden oder Beratern), die unentgeltliche Nutzung von INEOS-Dienstleistungen, -Einrichtungen oder -Eigentum (sofern nicht von einem geeigneten und benannten INEOS-Mitarbeiter ausdrücklich genehmigt) sowie Darlehen, Darlehensgarantien oder sonstige Formen der Kreditgewährung. Nicht verboten im Rahmen dieser Richtlinie sind Ausgaben von oder der Erhalt von:

- Beträgen im Rahmen von rechtmäßigen Marketingprogrammen, die vom Geschäftsführer des Unternehmens oder seinem Beauftragten genehmigt wurden;
- die Gewährung üblicher Zahlungsbedingungen durch eine schriftliche Vereinbarung oder
- nominelle Beträge für Mahlzeiten und Bewirtung von Lieferanten und Kunden, die als gewöhnliche und übliche Geschäftsausgabe zu betrachten sind, sofern sie generell gesetzeskonform sind.

Alle Mitarbeiter sind jederzeit für ihre Einhaltung der „zentralen Grundsätze“ der „**Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption**“ von INEOS verantwortlich, die unter www.ineos.com/information/legal einzusehen ist.

3.2 Insidergeschäfte

Insidergeschäfte (Marktmissbrauch) sind gesetzlich streng verboten, und INEOS ergreift alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen, um Insidergeschäfte oder den Missbrauch von „Insider-Informationen“ (jegliche Informationen, die sich auf ein Unternehmen beziehen, die nicht der Allgemeinbevölkerung zugänglich sind und die ein vernünftig handelnder Investor für seine Anlageentscheidungen im Hinblick auf Wertpapiere dieses Unternehmens nutzen würde) durch seine Mitarbeiter zu verhindern. Im Einklang mit den anwendbaren Bestimmungen zum Marktmissbrauch besitzt und pflegt INEOS entsprechende „Insider-Listen“.

Bestimmte INEOS-Mitarbeiter haben oder benötigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben eventuell Zugang zu Insider-Informationen. INEOS-Mitarbeiter unterliegen einer strengen Geheimhaltungspflicht, und kein INEOS-Mitarbeiter darf Dritten gegenüber jegliche Insider-Informationen offenlegen, sofern dies nicht entsprechend genehmigt wurde. Personen, die über Insider-Informationen verfügen, dürfen weder persönlich noch über Dritte mit Wertpapieren handeln, die von Insider-Informationen betroffen sein könnten.

Auch wenn INEOS selbst kein börsennotiertes Unternehmen ist, gelten diese Verbote der Offenlegung von Insider-Informationen und des Handels auf der Grundlage von Insider-Informationen auch für solche Insider-Informationen, die sich auf andere Unternehmen beziehen und von denen ein Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit bei INEOS Kenntnis erlangt haben könnte, insbesondere Insider-Informationen, die sich auf jedes börsennotierte Unternehmen beziehen, an welchem INEOS jeweils ein Beteiligungsinteresse haben könnte.

3.3 Geschenke und Bewirtung

Die INEOS-Richtlinie zu Geschenken und Bewirtung bezieht sich auf Geschenke und Bewirtung, die externen (d. h. nicht INEOS angehörenden) Parteien oder Personen gewährt werden oder von diesen gewährt werden. Der Austausch von Geschenken und Bewirtung kann bei Geschäftsbeziehungen ein gutes Verhältnis begünstigen, doch manche Geschenke und Formen der Bewirtung können einen unangemessenen Einfluss (oder den Anschein eines unangemessenen Einflusses) bewirken oder sogar als Bestechung angesehen werden, die gegen das Gesetz verstößt oder den Ruf von INEOS als faires Unternehmen schädigt. Geschenke und Bewirtung steht für alles von Wert (z. B. Rabatte, Kredite, Sonderkonditionen bei einem Produkt oder einer Dienstleistung, die kostenlose Erbringung einer Dienstleistung, Prämien, Beförderung, Nutzung des Fahrzeugs eines anderen Unternehmens, Nutzung von Urlaubseinrichtungen, geschenkte Aktien oder sonstige Wertpapiere, Beteiligung an Wertpapierangeboten, Wohnraumverbesserungen, Eintrittskarten und Geschenkgutscheine).

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, Edelsteine oder Schmuck) dürfen unter keinen Umständen angeboten oder angenommen werden. Sonstige Geschenke können angeboten werden, wenn sie in einem angemessenen Verhältnis zur betreffenden Beziehung stehen, das Angebot dem besten Interesse von INEOS dient und der oben in Absatz 3.1 beschriebenen Richtlinie zur

Bekämpfung von Bestechung und Korruption entspricht. Spezifische Richtlinien bezüglich des Wertes und der Angemessenheit von Geschenken werden von jedem Unternehmen einzeln festgelegt. Bestehen Zweifel darüber, ob ein Geschenk oder eine Form der Bewirtung angeboten oder entgegengenommen werden kann, müssen sich die Mitarbeiter mit ihrem Compliance-Manager beraten. Jedes Unternehmen muss ein Geschenkeregister führen, in das alle Geschenke eingetragen werden müssen, die bestimmte, von dem jeweiligen Unternehmen in Übereinstimmung mit seinen Richtlinien festgelegte Grenzen überschreiten.

Keine Geschenke, Bewirtungen oder Gefälligkeiten dürfen den folgenden Personen angeboten werden:

- Politikern, politischen Parteien, Regierungsbediensteten, Regierungsbeamten, Bewerbern für ein öffentliches Amt oder deren direkten Familienangehörigen; oder
- Mitgliedern oder Bediensteten einer Regulierungsbehörde oder einer sonstigen Regierungsinstanz.

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 ermöglicht, die Geschäftsführung dieser Entität zu beeinflussen oder den Mitarbeiter bei 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.

Jeglicher Mitarbeiter, der glaubt, dass er sich in einem Interessenkonflikt befinden könnte, muss: seinem Vorgesetzten einen solchen Interessenkonflikt mitteilen; gemeinsam mit dem Vorgesetzten nach einer Lösung suchen, um den Interessenkonflikt oder damit verbundene Risiken zu vermeiden oder zumindest möglichst gering zu halten und diese Lösung dokumentieren; und etwaige erhebliche Veränderungen der Situation melden, die den Interessenkonflikt verringern oder verschärfen oder die zur Verringerung des Konflikts angewendeten Lösungen be- oder verhindern könnten.





4. BEHÖRDEN UND GEMEINDEN

4.1 Umgang mit Behörden

Die Mitarbeiter müssen die Zustimmung ihrer Vorgesetzten und der Konzern-Kommunikationsabteilung einholen, bevor jegliche nicht-routinemäßigen Kontakte mit Regierungsbeamten oder -bediensteten aufgenommen werden. Ein nicht-routinemäßiger Kontakt ist jeglicher Kontakt, der nicht im Rahmen der üblichen behördlichen Abläufe oder Berichterstattung erforderlich ist.

Steht ein Mitarbeiter im Rahmen seiner Aufgaben 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 einer Behörde Gespräche führen oder auf eine Informationsanfrage einer Regierungs- oder Aufsichtsbehörde antworten, müssen die Mitarbeiter stets die Genehmigung ihrem Unternehmen oder der Konzern-Kommunikationsabteilung einholen. Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Aufgaben mit Behörden zu tun haben oder externe Mitteilungen verfassen, müssen sich an den Leitfaden zur Delegation von Vollmachten halten.

4.2 Politische Aktivität

INEOS beteiligt sich generell nicht direkt an politischen Aktivitäten. Der Geschäftsführer des Unternehmens muss jeglichen politischen Beitrag dieses 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 Konzern-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. Kein Mitarbeiter darf jedoch während der Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses bei INEOS jegliche Arbeitszeit und jegliches Eigentum oder jegliche Ausrüstungen des Unternehmens für die Durchführung oder Unterstützung seiner persönlichen politischen Aktivitäten nutzen. Darüber hinaus muss der betreffende Mitarbeiter dafür Sorge tragen, dass er nicht den Eindruck erweckt, die Interessen des Unternehmens zu vertreten, während er sich an den politischen Aktivitäten beteiligt.

5. FINANZIELLE INTEGRITÄT UND UNTERNEHMENSVERMÖGEN

Sämtliche Mitarbeiter bei INEOS sind dafür verantwortlich und gesetzlich dazu verpflichtet, das physische und geistige Eigentum des Unternehmens sowie dessen finanzielle Vermögenswerte zu schützen. Die Mitarbeiter sind in jeder Rechtsordnung, in der sie tätig sind, zur Einhaltung sämtlicher geltenden Gesetze und Bestimmungen (einschließlich der allgemein anerkannten Buchhaltungsgrundsätze / der internationalen Finanzberichterstattungsstandards) verpflichtet. 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 Vermögensgegenständen und Ressourcen des Unternehmens Sorgfalt walten lassen.

5.1 Finanzielle und operative Integrität

Jeder INEOS-Mitarbeiter ist jederzeit zur Einhaltung sämtlicher Gesetze, anerkannten Buchhaltungsgrundsätze und Verfahren sowie der jeweiligen in unserem Leitfaden zur Delegierung von Vollmachten aufgeführten spezifischen Grenzen der Befugnis verpflichtet. Sämtliche Transaktionen müssen ordnungsgemäß genehmigt und vollständig erfasst werden. Keine Aufzeichnungen, Einträge oder Dokumente dürfen falsch oder irreführend sein, und es dürfen keine nicht offengelegten oder nicht erfassten Konten, Gelder oder Vermögensbestände eingerichtet, geschaffen oder geführt werden. Zudem dürfen keine Unternehmenszahlungen in der Absicht gefordert, genehmigt oder getätigt werden, einen Teil einer solchen Zahlung für einen anderen Zweck als den im Begleitdokument zur Zahlung genannten Zweck zu verwenden. Sämtliche den Prüfern 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 Einzelheiten finden die Mitarbeiter im Leitfaden zur Delegierung von Vollmachten.

INEOS verpflichtet sich zur Einhaltung aller relevanten und geltenden Steuergesetze. Dies ist ein fester Bestandteil unserer Verpflichtung gegenüber den Gemeinden sowie den direkt oder indirekt am Unternehmen Beteiligten.

5.2 Unternehmensvermögen

Von jedem INEOS-Mitarbeiter wird erwartet, dass er die INEOS-Vermögenswerte und diejenigen 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 stets ebenso schützen wie ihr eigenes. Das bedeutet, dass sie es vor missbräuchlicher Verwendung, Verlust, Verschwendung, Betrug oder Diebstahl schützen müssen. Dazu zählen auch finanzielle Vorschüsse des Unternehmens an Mitarbeiter sowie jegliche Geschäftsreisen und geschäftliche Bewirtung oder von ihnen gehaltene Zahlungs- oder Kreditkarten. Die Mitarbeiter haben Sorge zu tragen, dass sämtliche Ansprüche, Gutscheine und Rechnungen richtig sind und zeitgerecht eingereicht werden.

5.3 Geldwäsche

INEOS duldet, erlaubt, erleichtert oder unterstützt keine Geldwäsche. Geldwäsche ist ein Verfahren, mithilfe dessen Personen oder Unternehmen versuchen, unrechtmäßige Gelder zu verschleiern oder versuchen, diese Gelder als rechtmäßig darzustellen. Diese Praktiken können in ihrer Durchführung unrechtmäßig sein, beispielsweise, wenn eine Zahlung an eine Entität 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 und Erhalt des geistigen Eigentums von INEOS verantwortlich. Diese Verpflichtungen gelten während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses bei

INEOS und darüber hinaus. Gelegentlich kommt es vor, dass Mitarbeiter geistiges Eigentum an Dritte weitergeben müssen. Dies darf jedoch nur nach Genehmigung gemäß dem Leitfaden zur Delegierung von Vollmachten und auf der Grundlage einer schriftlichen Geheimhaltungsvereinbarung erfolgen. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die Beschränkungen und Verpflichtungen, welche ihm im Rahmen jeglicher Geheimhaltungsvereinbarung auferlegt werden, zu verstehen und einzuhalten. Sofern INEOS eine Lizenz für geistiges Eigentum erteilt wurde, ist eine weitere Offenlegung gegenüber Dritten durch INEOS eventuell durch die Lizenzvereinbarung verboten. Wir verpflichten uns, das geistige Eigentum und die geschützten Informationen anderer ebenso zu schützen wie wir es auch bei unseren eigenen Unternehmensinformationen tun.

Geistiges Eigentum umfasst:

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

Sonstige Arten von vertraulichen Geschäftsinformationen umfassen:

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

Falls Mitarbeiter Fragen zum Schutz oder zur Offenlegung des geistigen Eigentums des Unternehmens haben, sollten sie die Konzern-Rechtsabteilung oder den Generalsekretär kontaktieren.

Darüber hinaus verpflichtet sich INEOS zum Schutz des geistigen Eigentums und der personenbezogenen Daten unserer Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter in voller Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).





6. HUMANRESSOURCEN

INEOS setzt sich dafür ein, dass die Menschen in unseren Betrieben und Wertschöpfungsketten wertgeschätzt und die Menschenrechte eingehalten werden. Wir sind bestrebt, dauerhaft ein Arbeitsumfeld des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter mit Respekt behandelt werden, entsprechend den lokalen Marktbedingungen fair entlohnt werden und das Recht auf angemessene Arbeitszeiten haben.

6.1 Menschenrechte

INEOS respektiert die Rechte in der Internationalen Charta der Menschenrechte und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir erkennen das Recht der Mitarbeiter auf Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit an und bemühen uns, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Kinderarbeit oder Beschäftigungsdiskriminierung im Zusammenhang mit unseren Tätigkeiten zu verhindern. Alle unsere Unternehmen und Mitarbeiter müssen diese Standards einhalten und Verstöße vorrangig melden. INEOS-Unternehmen dürfen nicht mit Kunden oder Händlern zusammenarbeiten, bei denen es zu Menschenrechtsverletzungen gekommen ist, und sie müssen sicherstellen, dass Lieferanten den INEOS-Verhaltenskodex für Lieferanten einhalten, der Bestimmungen zu den Menschenrechten enthält. Unsere Erklärung zur Transparenz bezüglich moderner Sklaverei ist abrufbar auf der INEOS-Website: www.ineos.com/information/anti-slavery-act/

6.2 Faire Behandlung und Chancengleichheit bei Beschäftigung

INEOS ist ein internationales Unternehmen. Wir wissen die Vielfalt unserer Mitarbeiter zu schätzen und erkennen jeden von ihnen als wichtiges Mitglied unseres Teams an. 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 die Einstellung und Auswahl von Bewerbern sowie die Weiterentwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter auf Verdiensten, Qualifikationen, erwiesenen Kompetenzen und Erfolgen beruhen. Wir leben den Grundsatz der Chancengleichheit, ungeachtet der Rasse oder ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, des Geschlechts, Alters, der nationalen Herkunft, der sexuellen Orientierung, der geschlechtlichen Identität, des Familienstands, unabhängig von Behinderungen oder politischer Ausrichtung. Wir

lassen es nicht zu, dass Rasse oder ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, nationale Herkunft, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität, Familienstand, Behinderung oder politische Ausrichtung unser Urteil oder unsere Behandlung anderer beeinflussen.

6.3 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 fristlosen Entlassung reichen können.

6.4 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 Dienstalster in Bezug auf den 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, Schikanie oder Diskriminierung gewertet werden könnten

Die Mitarbeiter werden dazu ermutigt, etwaige Sorgen, die sie in Bezug auf das persönliche Verhalten Einzelner mit den betreffenden Personen selbst, mit ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu besprechen, oder, falls dies nicht möglich ist, den INEOS „Speak up“-Service zu nutzen.

6.5 „Speak Up!“ -Service

INEOS setzt sich für ein Umfeld ein, in dem die offene und ehrliche Kommunikation keine

Ausnahme ist, sondern als selbstverständlich gilt. Wir möchten, dass sich die Mitarbeiter unverzüglich an ihren Vorgesetzten oder ein anderes Mitglied der Geschäftsführung wenden, falls sie glauben, dass INEOS oder eine bestimmte, im Namen von INEOS handelnde Person unethisches oder unangemessenes Verhalten an den Tag legt. Falls ein Mitarbeiter es jedoch vorzieht, schwerwiegende Fälle unethischen oder unangemessenen Verhaltens, die ihrer Meinung nach für INEOS ein erhebliches Problem verursachen, anonym zu melden, können sie dies jederzeit über unseren „Speak Up!“-Service tun, der allen Mitarbeitern über ein unparteiisches Drittunternehmen (NAVEX) zur Verfügung steht. Der „Speak Up!“-Service ist rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr verfügbar und ist entweder über eine gebührenfreie Telefonnummer in den meisten Sprachen oder über eine englischsprachige Website erreichbar. Der „Speak Up!“-Service steht auch Auftragnehmern zur Verfügung, die an INEOS-Standorten weltweit tätig sind.

Der Service wird von den „Speak Up!“-Grundsätzen unterstützt, die zusammen mit anderen Dokumenten, einschließlich „Häufig gestellter Fragen“ in Landessprachen über das INEOS-Intranet und das Internet abrufbar sind.

Alle Angaben, die Mitarbeiter über das „Speak Up!“-System machen, werden im gesetzlichen zulässigen Rahmen vertraulich behandelt und ausschließlich zur Untersuchung einer Meldung offengelegt. Die Mitarbeiter können im Bericht ihre Identität angeben oder anonym Bericht erstatten. INEOS garantiert, dass jegliche Kommentare berücksichtigt werden. Der „Speak Up!“-Service kann über die folgenden Links aufgerufen werden:

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

6.6 Arbeitsbedingungen

Alle INEOS-Unternehmen sollten faire Arbeitsbedingungen gewährleisten, einschließlich:

- der Interaktiven Kommunikation mit den Mitarbeitern in Bezug auf deren Arbeitsbedingungen: Der Sozialdialog sollte mittels Arbeitnehmervertretern, Tarifverhandlungen und des „Speak Up!“-Services von INEOS (wie in Absatz 6.5 oben beschrieben) eingerichtet werden, bei gleichzeitiger Befriedigung der Sektoranforderungen und der Bildung von beratenden Gremien.
- der Bedingungen hinsichtlich Urlaubstagen und (flexiblen) Arbeitszeiten: Jegliche Bedingungen in Bezug auf Urlaubstage, Vergütung für Überstunden oder außerordentliche Arbeitsstunden und die

flexible Arbeitszeitgestaltung sind in den Arbeitsvereinbarungen gemäß den lokalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen bzw. Verträgen festzulegen. Insoweit möglich, sollten offizielle Maßnahmen zur Förderung des Ausgleichs zwischen Arbeit und Privatleben umgesetzt werden.

- Kommunikation über den Vergütungsprozess: Alle Mitarbeiter sollten über entsprechend unterzeichnete arbeitsrechtliche Bestimmungen bzw. Verträge über den unternehmensspezifischen Vergütungsprozess informiert werden.
- Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter: Alle INEOS-Mitarbeiter haben Zugang zu der hochmodernen Sport- und Wellness-Plattform des Unternehmens, der INEOS Energy Station, die Beratung und Programme zu allgemeiner Gesundheit, Schlaf, Ernährung und Bewegung anbietet. Letztere bietet eine globale Zugangsplattform zu zahlreichen realen und virtuellen Fitness-Events, für die sich die Mitarbeiter anmelden und ihre Fortschritte sowohl als Einzelpersonen als auch als Teams verfolgen können. Die Mitarbeiter werden auch dazu angeregt, die Intranet-Seite des Unternehmens über Fitness sowie Initiativen zur Förderung des körperlichen und geistigen Wohlbefindens zu nutzen.

6.7 Karriere-Management und Schulung

Bei INEOS investieren wir in unsere Mitarbeiter und ihre kontinuierliche Entwicklung. Jedes Unternehmen muss einen transparenten Einstellungsprozess und regelmäßige Mitarbeiterbewertungen, Schulungen zur Kompetenzentwicklung und die Förderung und Unterstützung von Karrierechancen gewährleisten.

Alle Unternehmen müssen es sich zum Ziel setzen, talentierte Mitarbeiter anzuziehen und zu fördern, um unser Geschäft voranzutreiben und den sich ändernden gesellschaftlichen Bedürfnissen und den Ansprüchen unserer Kunden gerecht zu werden. Die Kultur des unternehmerischen Denkens sollte gefördert werden, sodass Talente schnell aufsteigen können; die Mitarbeiter sollten neben ihrer Teamarbeit für gute Leistungen und ergriffene Initiativen belohnt werden. Kreatives Denken wird für den Erfolg von INEOS als kritisch betrachtet und ist ein wesentlicher Faktor für die Innovationen bei nachhaltigen Produkten und Prozessen. Wir sehen es gerne, wenn Mitarbeiter ihre persönliche Bestform erreichen, legen aber ebenso Wert auf Teamarbeit und eine Haltung der Bescheidenheit. Kurzum, die INEOS-Kultur soll ein Raum sein, in dem sich Einzelne und Teams gut entfalten können.

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 von Informationssystemen schützen. Die Nutzung solcher Systeme muss den Unternehmenswerten des Respekts und der Verantwortung entsprechen. Die persönliche Nutzung solcher Systeme ist in angemessenem Maß erlaubt. Keinesfalls jedoch darf eine persönliche Nutzung solcher Systeme übermäßig erfolgen, gegen andere Grundsätze verstoßen, die Erfüllung 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 Systeme 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, sollten 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 sich aus irgendeinem Grund nicht in der Lage fühlen, ihren eigenen Vorgesetzten darüber in Kenntnis zu setzen, sollten sie sich an einen anderen leitenden Angestellten, ihren Personalleiter oder die Konzern-Rechtsabteilung wenden oder ggf. auch bei der „Speak Up!“-Hotline-Nummer von INEOS 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

INEOS.COM