

PEMASOK  
KODE ETIK

INEOS

SEPTEMBER 2022







SEMUA KARYAWAN KAMI, DI MANA PUN MEREKA BERADA DI DUNIA, TAHU BAHWA MEREKA HARUS MENJUNJUNG TINGGI STANDAR ETIKA, INTEGRITAS, KETERBUKAAN, DAN AKUNTABILITAS TERTINGGI DALAM MENJALANKAN BISNISNYA SEHARI-HARI. KAMI TAHU BAHWA DI SELURUH PERUSAHAAN KAMI BEKERJA KERAS UNTUK TERUS MENINGKATKAN KINERJA KAMI, TETAPI DENGAN MELAKUKAN ITU KAMI TIDAK AKAN MELAKUKAN KOMPROMI STANDAR LINGKUNGAN, KESEHATAN, ATAU KESELAMATAN KAMI DENGAN ALASAN APA PUN, TERMASUK ALASAN KEUNTUNGAN, KOMERSIAL, ATAU PRODUKSI. KODE ETIK INI MENJELASKAN KEPADA MEREKA YANG BEKERJA UNTUK INEOS ATAU BEKERJA DENGAN KAMI, PERILAKU BISNIS YANG DIHARAPKAN DARI SEMUA ORANG DI ORGANISASI KAMI, DI MANA PUN LOKASINYA. »»

*AC Currie*

ANDY CURRIE, INEOS CAPITAL

## DAFTAR ISI

- 1 KESEHATAN, KESELAMATAN, KEAMANAN & LINGKUNGAN
- 2 KOMPETISI & SANKSI
  - 2.1 Persaingan (Antipakat)
  - 2.2 Hukum Pembatasan Perdagangan, Kontrol Ekspor & Boikot
- 3 TATA KELOLA
  - 3.1 Penyuapan & Korupsi
  - 3.2 Transaksi Orang Dalam
  - 3.3 Hadiah & Hiburan
  - 3.4 Konflik Kepentingan
- 4 PEMERINTAH & MASYARAKAT
  - 4.1 Berurusan dengan Pemerintah
  - 4.2 Aktivitas Politik
- 5 INTEGRITAS KEUANGAN DAN ASET PERUSAHAAN
  - 5.1 Integritas Keuangan & Operasional
  - 5.2 Aset Perusahaan
  - 5.3 Pencucian Uang
  - 5.4 Kekayaan Intelektual
- 6 SUMBER DAYA MANUSIA
  - 6.1 Hak Asasi Manusia
  - 6.2 Perlakuan Adil dan Kesempatan Kerja yang Setara
  - 6.3 Anti-Pelecehan
  - 6.4 Perilaku Pribadi
  - 6.5 Layanan Speak Up!
  - 6.6 Kondisi Kerja
  - 6.7 Manajemen & Pelatihan Karier
- 7 PENGGUNAAN & KEAMANAN SISTEM DIGITAL
- 8 PELANGGARAN KODE ETIK

## PRINSIP/PENDAHULUAN

INEOS berkomitmen untuk beroperasi sebagai warga perusahaan yang bertanggung jawab dan mematuhi semua hukum lokal, nasional, dan internasional yang relevan. Misi kami adalah menjadi pemimpin dalam industri kami sembari memajukan keberlanjutan di masyarakat dan mempertahankan standar etika tertinggi. Untuk membantu kami menegakkan komitmen ini, Kode Etik kami mendefinisikan dan meringkas, dalam satu kerangka universal, apa yang kami harapkan dari Bisnis dan karyawan kami terlepas dari lokasi atau latar belakang.

Kode Etik kami didasarkan pada standar yang diakui secara internasional bahwa INEOS berkomitmen untuk menjunjung tinggi, yaitu 10 prinsip Global Compact PBB, Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia, Deklarasi Organisasi Buruh Internasional tentang Prinsip dan Hak Fundamental di Tempat Kerja, dan Piagam Global Perawatan Bertanggung Jawab.

INEOS menjalankan bisnis di seluruh dunia, yang berarti karyawan dan kontraktor kami tunduk pada hukum dan peraturan di berbagai negara dan organisasi. Setiap pekerja bertanggung jawab untuk mengetahui dan mengikuti hukum yang berlaku bagi kami di tempat kami bekerja. Kode Etik ini menetapkan prinsip-prinsip perilaku bisnis yang berlaku di seluruh INEOS, di mana pun lokasinya. Jika terdapat perbedaan sebagai akibat dari kebiasaan, norma, hukum, atau peraturan setempat, karyawan harus menerapkan Kode Etik ini atau persyaratan setempat – mana pun yang menetapkan standar perilaku yang lebih tinggi. Minimal, kami mengharapkan semua karyawan kami untuk menjunjung tinggi standar etika, integritas, keterbukaan, dan akuntabilitas tertinggi dalam cara mereka menjalankan bisnis.

INEOS mewajibkan pemasoknya untuk memenuhi Kode Etik Pemasok yang terpisah, yang didasarkan pada standar hak asasi manusia dan bisnis berkelanjutan yang diakui secara internasional yang sama dengan Kode Etik ini. Ini merupakan tugas karyawan INEOS yang terlibat dalam pengadaan untuk berpartisipasi dalam pelatihan mengenai Kode Etik Pemasok dan memastikannya diterapkan sehubungan dengan semua pemasok.

Setiap orang yang bekerja untuk INEOS berkontribusi pada kesuksesan kami dan untuk mencapai misi kami untuk menjadi pemimpin di industri kami dan untuk terus meningkatkan bisnis kami. Dengan bekerja sama dan memanfaatkan bakat dan perspektif kami yang beragam, kami akan terus mendorong peluang baru dan kreatif untuk bisnis kami.

Kode Etik ini memiliki dua tujuan utama:

- Untuk memberi tahu karyawan, kontraktor, dan bisnis kami tentang tanggung jawab mereka dan guna memberi mereka panduan yang sesuai.
- Untuk menguraikan prinsip-prinsip etika yang memandu kegiatan bisnis INEOS.

Kode Etik ini telah disetujui dan diterbitkan oleh setiap Kepala Fungsional terkait dan mengikat semua karyawan dan bisnis INEOS.



## 1. KESEHATAN, KESELAMATAN, KEAMANAN & LINGKUNGAN

INEOS berkomitmen untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan, kontraktor, pemasok, pelanggan, pengunjung, dan komunitas lokal. Kami berusaha untuk terus meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan kami dan tidak akan berkompromi dengan standar kesehatan dan keselamatan untuk alasan apa pun, termasuk keuntungan komersial.

INEOS berkomitmen untuk melindungi lingkungan dan beroperasi secara berkelanjutan. Kami berusaha keras untuk mencapai netralitas iklim, sirkularitas, dan nol polusi dalam rantai nilai kami, sambil meminimalkan dampak negatif pada kelangkaan air dan keanekaragaman hayati. Kami mematuhi prinsip-prinsip dari *Responsible Care Global Charter* (Piagam Global Perawatan Bertanggung Jawab) dan inisiatif *Operation Clean Sweep* (Operasi Sapu Bersih).

Kepatuhan terhadap semua hukum yang dimaksudkan untuk melindungi manusia, properti, dan lingkungan adalah salah satu prioritas mendasar Perusahaan dan berlaku untuk produk dan proses kami. Manajemen akan memimpin dengan memberi contoh dan mengalokasikan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai keunggulan dalam kinerja K3LH (Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan).

Karyawan diharapkan untuk menahan diri dari perilaku yang mungkin berbahaya atau merugikan bagi orang lain. Semua individu atau kelompok individu yang dicurigai terlibat dalam perilaku berbahaya atau merugikan harus segera dilaporkan kepada manajer Anda atau anggota manajemen lainnya.

Karyawan tidak boleh menempatkan diri mereka dalam bahaya.

Setiap karyawan kami berbagi tanggung jawab untuk melindungi manusia, properti, dan lingkungan di area kerjanya dan diharapkan untuk sepenuhnya mematuhi semua hukum, peraturan, dan kebijakan, pedoman, standar, dan prosedur Perusahaan yang berlaku tentang perlindungan lingkungan atau pabrik atau keamanan proses.

Setiap manajer memiliki tugas untuk menginstruksikan, mengawasi, dan mendukung stafnya dalam memenuhi tanggung jawab ini.

Setiap karyawan bertanggung jawab untuk memberikan kepemimpinan kepada kontraktor dan karyawan lain sehingga kami semua memahami tanggung jawab kami, dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk mengintegrasikan prinsip dan standar ini ke dalam pekerjaan kami. Setiap karyawan harus mengelola pekerjaannya sehingga semua insiden yang dapat merugikan orang, properti atau lingkungan dapat dicegah atau dihindari.

“20 Prinsip” dan “**Aturan Penyelamatan Jiwa**” K3L dapat dilihat melalui **intranet perusahaan**.







## 2. PERSAINGAN & SANKSI

### 2.1 Persaingan (Antipakat)

Persaingan yang ketat, bebas dari kolusi dan pengekangan yang tidak masuk akal adalah mekanisme yang paling efektif untuk memastikan bahwa INEOS menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi dengan harga terjangkau. Selain itu, kegagalan untuk mematuhi undang-undang persaingan, antipakat, dan peraturan perdagangan lainnya di yurisdiksi tempat kami menjalankan bisnis dapat mengakibatkan konsekuensi serius, baik bagi INEOS maupun individu yang melanggar, termasuk hukuman perdata dan pidana yang signifikan. Oleh karena itu, kami membuat keputusan bisnis secara mandiri, membeli bahan baku dari pihak lain jika memungkinkan, dan menjual produk kami secara adil dan jujur berdasarkan harga, kualitas, dan layanan. Karyawan dilatih secara teratur tentang aturan antipakat dan persaingan yang berlaku dan saluran bantuan gratis telah dibuat dengan penasihat hukum eksternal yang dapat dijadikan rujukan pertanyaan oleh karyawan kapan saja. Setiap karyawan bertanggung jawab untuk membiasakan diri dengan dan mematuhi undang-undang persaingan yang relevan dengan peran mereka dan bisnis dan karyawan INEOS dilarang mengadakan diskusi, perjanjian formal atau informal, atau kesepakatan dengan pesaing yang dapat membatasi persaingan. Jika ada keraguan apakah transaksi atau tindakan apa pun sah, karyawan harus segera menghubungi manajer lini mereka, Manajer Kepatuhan, atau Departemen Hukum untuk mendapatkan arahan.

### 2.2 Hukum Pembatasan Perdagangan, Kontrol Ekspor & Boikot

Berbagai undang-undang perdagangan nasional dan internasional membatasi atau melarang:

- impor, ekspor atau perdagangan barang, teknologi atau jasa dalam negeri;
- berurusan dengan produk tertentu; atau
- transaksi modal atau pembayaran.

Pembatasan dan larangan ini bergantung pada sifat barang, negara asal atau penggunaan akhir, dan identitas pelanggan atau pemasok. Hukuman serius termasuk denda, pencabutan izin ekspor, dan hukuman penjara dapat diterapkan jika undang-undang ini dilanggar.

INEOS berkomitmen untuk memastikan kepatuhan yang ketat terhadap kontrol ekspor nasional dan internasional, pembatasan perdagangan, dan undang-undang terkait di semua Bisnisnya. Jika peran karyawan melibatkan penjualan atau pengiriman produk, teknologi, atau layanan lintas batas internasional, karyawan harus memastikan bahwa mereka selalu mengikuti aturan dan batasan yang berlaku serta meminta nasihat hukum eksternal sebagaimana diperlukan. Aktivitas dan hubungan bisnis baru harus disaring berdasarkan kasus per kasus untuk memastikan mereka tidak terpengaruh atau dilarang oleh undang-undang atau peraturan sanksi dan uji tuntas yang baik harus dilakukan pada rekanan kontrak dan rantai pasokan.

Daftar negara yang dilarang/dibatasi (“**Negara yang Dibatasi**”) dan pembatasan terkait disimpan secara teratur oleh departemen Keuangan Grup INEOS. Transaksi dengan Negara yang Dibatasi ini tunduk pada Manual Otoritas yang Didelegasikan dan semua Bisnis diwajibkan untuk melaporkan kepatuhan sanksi dan aktivitas di Negara-negara yang Dibatasi setiap tiga bulan.



## 3. TATA KELOLA

### 3.1 Penyuapan & Korupsi

Pembayaran suap, sogokan atau pembayaran lainnya kepada pegawai pemerintah dan pejabat lainnya, serta kepada pemasok dan pelanggan, atau permintaan atau ajakan, penawaran atau janji dalam bentuk tunai atau barang untuk mendapatkan atau mempertahankan bisnis atau mendapatkan keuntungan untuk INEOS, sangat dilarang keras, terlepas dari apakah pembayaran atau penawaran dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Suap, sogokan, dan imbalan termasuk, tanpa batasan, hadiah selain nilai nominal, pembayaran tunai oleh karyawan atau pihak ketiga (seperti agen, pemasok, pelanggan, atau konsultan), penggunaan layanan, fasilitas, atau properti INEOS tanpa kompensasi (kecuali sebagaimana mungkin secara resmi disahkan oleh karyawan INEOS yang sesuai dan ditunjuk) dan pinjaman, jaminan pinjaman atau perpanjangan kredit lainnya. Kebijakan ini tidak melarang pengeluaran, atau penerimaan:

- jumlah berdasarkan program pemasaran yang sah yang disahkan oleh CEO Bisnis atau orang yang ditunjuknya;
- perpanjangan jangka waktu pembayaran biasa berdasarkan kontrak tertulis; atau
- jumlah nominal untuk jamuan makan dan hiburan pemasok dan pelanggan yang merupakan pengeluaran bisnis biasa dan lazim, jika hal itu sah menurut hukum.

Semua karyawan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa mereka selalu mematuhi “prinsip-prinsip inti” INEOS’ “**Kebijakan antipenyuapan dan korupsi**” yang dapat dilihat melalui [www.ineos.com/information/legal](http://www.ineos.com/information/legal)

### 3.2 Transaksi Orang Dalam

Transaksi orang dalam (penyalahgunaan pasar) sangat dilarang oleh hukum dan INEOS mengambil semua tindakan yang diperlukan dan tepat untuk mencegah perdagangan orang dalam atau penyalahgunaan “informasi orang dalam” (menjadi informasi apa pun yang berkaitan dengan perusahaan yang tidak tersedia untuk masyarakat umum, yang investor wajar akan cenderung menggunakan sebagai bagian dari dasar keputusan investasinya sehubungan dengan sekuritas perusahaan itu) oleh karyawannya. Sesuai dengan peraturan Penyalahgunaan Pasar yang berlaku, INEOS memegang dan memelihara “Daftar Orang Dalam” yang sesuai.

Karyawan INEOS tertentu mungkin memiliki akses ke, atau memerlukan akses ke, informasi orang dalam untuk menjalankan tugas mereka. Karyawan INEOS tunduk pada kewajiban kerahasiaan yang ketat dan tidak ada karyawan yang boleh mengungkapkan informasi orang dalam apa pun kepada pihak ketiga mana pun kecuali jika diberi wewenang untuk melakukannya. Orang-orang yang memiliki informasi orang dalam dilarang memperdagangkan, baik secara pribadi maupun melalui pihak ketiga, dalam sekuritas yang dapat dipengaruhi oleh informasi orang dalam.

Meskipun INEOS sendiri bukan merupakan perusahaan yang terdaftar, larangan pengungkapan, dan perdagangan berdasarkan informasi orang dalam, juga berlaku untuk informasi orang dalam yang berkaitan dengan perusahaan lain yang telah diperoleh selama karyawan bekerja di INEOS, khususnya informasi orang dalam yang berkaitan dengan perusahaan terdaftar yang INEOS memiliki kepentingan kepemilikan dari waktu ke waktu.

### 3.3 Hadiah & Hiburan

Kebijakan INEOS tentang hadiah & hiburan berkaitan dengan hadiah dan hiburan yang diberikan kepada atau oleh pihak atau orang eksternal (yaitu non-INEOS). Pertukaran hadiah dan hiburan dapat membangun niat baik dalam hubungan bisnis, tetapi beberapa hadiah dan hiburan dapat menimbulkan pengaruh yang tidak patut (atau kesan pengaruh yang tidak patut) atau bahkan dapat dilihat sebagai suap yang melanggar hukum atau menodai reputasi INEOS untuk transaksi yang adil. Hadiah dan hiburan berarti segala sesuatu yang berharga (misalnya diskon, pinjaman, persyaratan yang menguntungkan untuk produk atau layanan apa pun, layanan gratis, hadiah, transportasi, penggunaan kendaraan perusahaan lain, penggunaan fasilitas liburan, hadiah saham atau sekuritas lainnya, partisipasi dalam penawaran sekuritas, perbaikan rumah, tiket, dan sertifikat hadiah).

Hiburan terkait bisnis yang wajar dapat diterima jika merupakan kebiasaan, tidak berlebihan dan secara keseluruhan demi kepentingan terbaik INEOS untuk berpartisipasi. Hadiah uang tunai, setara uang tunai, atau barang berharga lainnya (misalnya logam mulia, batu mulia, atau permata) tidak boleh ditawarkan atau diterima dalam keadaan apa pun. Hadiah lain dapat ditawarkan jika sesuai dengan hubungan yang terlibat, secara keseluruhan demi kepentingan terbaik INEOS untuk diberikan, dan yang mematuhi kebijakan terhadap penyuapan dan korupsi

yang dijelaskan di atas dalam paragraf 3.1. Kebijakan khusus tentang nilai dan kelayakan hadiah ditentukan secara individual oleh masing-masing Bisnis. Jika ada keraguan apakah hadiah atau hiburan dapat diberikan atau diterima, karyawan harus berkonsultasi dengan Manajer Kepatuhan mereka. Setiap bisnis harus memiliki Daftar Hadiah di mana semua hadiah di atas batas tertentu, yang ditentukan oleh Bisnis terkait sesuai dengan kebijakannya, harus didaftarkan.

Tidak ada hadiah, hiburan, atau bantuan yang dapat ditawarkan kepada:

- setiap politisi, partai politik, pegawai pemerintah, pejabat pemerintah, calon pejabat publik atau anggota keluarga langsung mereka; atau
- setiap anggota atau karyawan dari badan pengatur atau perangkat pemerintah lainnya.

### 3.4 Konflik Kepentingan

Karyawan harus bertindak setiap saat demi kepentingan terbaik Perusahaan dan menghindari untuk menciptakan atau mempertahankan kepentingan pribadi yang dapat menimbulkan, atau tampak menimbulkan, konflik dengan kepentingan INEOS atau yang mungkin memengaruhi, atau tampak memengaruhi, penilaian mereka dalam kinerja tugas mereka.

Konflik kepentingan termasuk memperoleh keuntungan pribadi atas biaya Perusahaan, berpartisipasi dalam atau membantu dalam kegiatan yang bersaing dengan Perusahaan, memiliki kepentingan keuangan pada pelanggan, pesaing atau pemasok Perusahaan ketika kepentingan tersebut memungkinkan karyawan untuk memengaruhi manajemen perusahaan entitas tersebut atau akan memengaruhi karyawan ketika berurusan dengan pelanggan, pesaing atau pemasok atas nama Perusahaan, dan menggunakan posisi mereka untuk memengaruhi pekerjaan, gaji atau prospek kerabat.

Setiap karyawan yang yakin bahwa mereka mungkin memiliki konflik kepentingan diharuskan untuk: mengomunikasikan konflik kepentingan tersebut kepada manajernya; mencari, dan mendokumentasikan dengan manajer mereka sebuah solusi untuk menghindari atau setidaknya meminimalkan konflik kepentingan atau risiko yang melekat padanya; dan melaporkan setiap perubahan material yang akan datang dalam situasi yang dapat meredakan atau mempertajam konflik kepentingan atau menghambat atau membatalkan solusi yang digunakan untuk meredakan konflik.







## 4. PEMERINTAH & MASYARAKAT

### 4.1 Berurusan dengan Pemerintah

Karyawan harus mendapat persetujuan dari manajer dan departemen Komunikasi Grup mereka sebelum kontak non-rutin dilakukan dengan pejabat atau karyawan pemerintah. Kontak non-rutin adalah kontak apa pun yang tidak diperlukan sebagai bagian dari proses atau pelaporan normal pemerintah.

Jika seorang karyawan memiliki kontak dengan pejabat pemerintah selama bekerja, atau diminta untuk memberikan informasi sehubungan dengan penyelidikan atau investigasi pemerintah atau badan pengatur, mereka harus memastikan bahwa setiap informasi yang diberikan adalah benar dan akurat dan bahwa kepentingan sah INEOS dilindungi. Karyawan harus selalu meminta persetujuan dari Departemen Bisnis atau Komunikasi Grup mereka sebelum melakukan dialog dengan pemerintah mana pun atau menanggapi permintaan informasi dari pemerintah atau badan pengatur. Karyawan yang diminta sebagai bagian dari pekerjaan mereka untuk berurusan dengan pemerintah atau untuk mempersiapkan komunikasi eksternal diharapkan untuk mematuhi Manual Otoritas yang Didelegasikan.

### 4.2 Aktivitas Politik

INEOS umumnya tidak berpartisipasi langsung dalam kegiatan politik. CEO Bisnis harus menyetujui kontribusi politik apa pun dari Bisnis tersebut. Namun, Perusahaan akan terus terlibat dalam debat kebijakan tentang masalah yang menjadi perhatian sah INEOS, karyawannya, dan komunitas tempat kami beroperasi, melalui proses seperti lobi. Kegiatan lobi atas nama kepentingan INEOS sangat diatur oleh undang-undang. Departemen Komunikasi Grup bertanggung jawab atas kegiatan ini.

Karyawan INEOS yang mewakili Perusahaan dalam urusan politik dan pemerintahan harus mematuhi semua undang-undang yang berlaku yang mengatur partisipasi perusahaan dalam urusan publik (misalnya, dalam menggunakan pengaruh politik atau memberikan kontribusi kampanye).

INEOS mengakui dan menghormati hak setiap karyawan untuk berpartisipasi sebagai individu dalam proses politik. Namun, selama masa kerja mereka tidak boleh menggunakan waktu, properti atau peralatan Perusahaan untuk melakukan atau mendukung kegiatan politik pribadi mereka, dan harus berhati-hati untuk tidak menimbulkan kesan bahwa mereka mewakili kepentingan Perusahaan saat berpartisipasi dalam proses politik.



## 5. INTEGRITAS KEUANGAN DAN ASET PERUSAHAAN

Semua karyawan di INEOS memiliki tanggung jawab, serta kewajiban hukum, untuk melindungi kekayaan fisik, kekayaan intelektual, dan aset keuangan Perusahaan. Karyawan harus mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku (termasuk Prinsip Akuntansi yang Diterima Secara Umum/Standar Pelaporan Keuangan Internasional) di setiap yurisdiksi tempat mereka beroperasi. Mereka akan terus terang dan transparan tentang operasi dan kinerja mereka, akurat dalam pencatatan dan pelaporan data dan hasil serta berhati-hati dalam penggunaan aset dan sumber daya Perusahaan.

### 5.1 Integritas Keuangan & Operasional

Setiap karyawan INEOS harus mematuhi semua undang-undang, aturan akuntansi yang diterima, prosedur, dan batas otorisasi khusus dalam Manual Otoritas yang Didelegasikan yang kami terbitkan setiap saat. Semua transaksi harus disahkan dengan benar dan dicatat sepenuhnya. Tidak ada catatan, entri, atau dokumen yang mungkin palsu atau menyesatkan, dan tidak ada akun, dana, atau aset yang tidak diungkapkan atau tidak dicatat yang dapat dibuat atau dipelihara. Tidak ada pembayaran perusahaan yang dapat diminta, disetujui, atau dilakukan dengan maksud bahwa setiap bagian dari pembayaran tersebut akan digunakan untuk tujuan apa pun selain yang dijelaskan dalam dokumen yang mendukung pembayaran. Semua informasi yang diberikan kepada auditor harus lengkap dan tidak menyesatkan.

Perusahaan tidak akan dengan sengaja membantu aktivitas penipuan oleh orang lain. Setiap karyawan yang memiliki alasan untuk meyakini bahwa aktivitas penipuan sedang terjadi, baik di dalam Perusahaan atau oleh orang lain yang berbisnis dengan kami, harus segera melaporkannya kepada manajer lini atau departemen Hukum Grup mereka. Untuk lebih jelasnya, karyawan dapat merujuk ke Manual Otoritas yang Didelegasikan.

INEOS berkomitmen untuk mematuhi semua hukum yang relevan dan berlaku. Ini adalah bagian integral dari komitmen kami kepada masyarakat dan pemangku kepentingan.

### 5.2 Aset Perusahaan

Setiap karyawan INEOS diharapkan untuk menjaga aset INEOS dan milik pemasok, penyedia layanan, dan pelanggan kami. Semua informasi tentang pemasok, penyedia layanan, dan pelanggan tersebut, dan detail apa pun tentang hubungan bisnis yang ada harus dianggap sebagai aset. Karyawan harus selalu melindungi aset Perusahaan sebagaimana aset mereka sendiri: menjaga dari penyalahgunaan, kehilangan, pemborosan, penipuan, atau pencurian. Ini termasuk uang Perusahaan yang diberikan kepada karyawan dan setiap perjalanan dan hiburan perusahaan, pengadaan atau kartu kredit yang mungkin mereka pegang. Karyawan harus memastikan bahwa semua klaim, voucher, tagihan, dan faktur akurat dan diserahkan tepat waktu.

### 5.3 Pencucian Uang

INEOS tidak memaafkan, mengizinkan, memfasilitasi atau mendukung pencucian uang. Pencucian uang adalah proses ketika individu atau entitas mencoba menyembunyikan dana terlarang atau mencoba membuat dana tersebut terlihat sah. Praktik ini dapat berupa penyimpangan dalam cara pembayaran dilakukan, seperti permintaan pembayaran kepada entitas atau individu selain pemasok atau pelanggan kami atau ke negara yang berbeda dari lokasi pemasok atau pelanggan, atau mungkin hadir ketika pelanggan tampaknya tidak memiliki integritas dalam operasi mereka. Dalam kasus keraguan tentang hal mengizinkan transaksi keuangan yang berkaitan dengan transfer tunai, Departemen Keuangan dari Bisnis terkait harus dikonsultasikan pada tahap awal.

### 5.4 Kekayaan Intelektual

Di INEOS, kami secara teratur menghasilkan informasi bisnis yang berharga, gagasan non-publik, strategi, dan jenis kekayaan intelektual lainnya yang kami miliki dan perlu kami lindungi. Berbagai undang-undang membantu kami melindungi informasi ini dari penggunaan oleh pihak eksternal. Selain itu, setiap karyawan bertanggung jawab untuk melindungi dan melestarikan kekayaan intelektual INEOS. Kewajiban ini berlaku selama masa kerja mereka dengan INEOS dan berlanjut setelah masa kerja mereka di INEOS berakhir. Kadang-kadang, karyawan mungkin

perlu berbagi kekayaan intelektual dengan pihak ketiga, tetapi ini hanya dapat dilakukan setelah persetujuan sesuai dengan Manual Otoritas yang Didelegasikan dan sesuai dengan perjanjian kerahasiaan tertulis. Setiap karyawan bertanggung jawab untuk memahami dan mematuhi pembatasan dan kewajiban yang dibebankan kepada mereka oleh perjanjian kerahasiaan apa pun. Jika kekayaan intelektual telah dilisensikan kepada INEOS, pengungkapan selanjutnya kepada pihak ketiga oleh INEOS dapat dilarang oleh perjanjian lisensi. Sama seperti kami melindungi informasi bisnis kami sendiri, kami berkomitmen untuk menghormati kekayaan intelektual dan informasi yang dilindungi orang lain.

Kekayaan intelektual mencakup hal-hal berikut:

- Paten
- Pengetahuan
- Rahasia dagang
- Formulasi dan resep produk
- Kondisi dan desain operasi proses
- Hak cipta
- Merek dagang dan merek layanan

Jenis informasi bisnis rahasia lainnya meliputi:

- Penjualan, pemasaran, dan basis data perusahaan lainnya
- Strategi dan rencana pemasaran
- Riset dan data teknis
- Ide bisnis, proses, proposal atau strategi
- Pengembangan produk baru
- Perangkat lunak yang dibeli atau dikembangkan oleh Perusahaan
- Informasi yang digunakan dalam aktivitas perdagangan termasuk penetapan harga, pemasaran, dan strategi pelanggan.

Jika karyawan memiliki pertanyaan mengenai perlindungan atau pengungkapan kekayaan intelektual Perusahaan, mereka harus menghubungi tim Hukum Grup atau Sekretaris Perusahaan Grup.

Selain itu, INEOS berkomitmen untuk menghormati kekayaan intelektual dan data pribadi pelanggan, pemasok, dan karyawan kami dengan sepenuhnya mematuhi peraturan, termasuk Peraturan Perlindungan Data Umum.







## 6. SUMBER DAYA MANUSIA

INEOS berkomitmen untuk memastikan bahwa orang dihargai, dan hak asasi manusia dihormati, di seluruh operasi dan rantai nilai kami. Kami berusaha untuk menjaga lingkungan kerja yang saling percaya yang semua karyawan diperlakukan dengan hormat, diberi kompensasi yang adil berdasarkan kondisi pasar setempat, dan berhak atas jam kerja yang wajar.

### 6.1 Hak Asasi Manusia

INEOS menghormati hak-hak dalam RUU Hak Asasi Manusia Internasional dan Deklarasi Organisasi Buruh Internasional tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja. Kami mengakui hak karyawan atas perundingan bersama dan kebebasan berserikat, dan kami bekerja untuk mencegah segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja, pekerja anak, atau diskriminasi pekerjaan sehubungan dengan operasi kami. Semua bisnis dan karyawan kami harus menjunjung tinggi standar ini dan melaporkan pelanggaran sebagai prioritas. Bisnis INEOS tidak boleh bekerja dengan pelanggan atau distributor dengan catatan pelanggaran hak asasi manusia dan harus memastikan pemasok memenuhi Kode Etik Pemasok INEOS, yang mencakup ketentuan tentang hak asasi manusia. Pernyataan Transparansi Perbudakan Modern kami dapat dilihat di situs web INEOS: [www.ineos.com/information/anti-slavery-act/](http://www.ineos.com/information/anti-slavery-act/)

### 6.2 Perlakuan Adil dan Kesempatan Kerja yang Setara

INEOS adalah perusahaan global. Kami menghargai keberagaman orang-orang kami dan setiap karyawan kami diakui sebagai anggota penting dari tim kami. Kami menghormati hak, nilai, dan martabat semua karyawan, pelanggan, kontraktor, vendor, dan pemangku kepentingan lainnya. Masing-masing dari kami memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa keputusan kami mengenai perekrutan, seleksi, pengembangan dan kemajuan karyawan didasarkan pada prestasi, kualifikasi, keterampilan, dan prestasi yang ditunjukkan. Kami mempraktikkan prinsip kesempatan yang sama tanpa memandang ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, asal negara, orientasi seksual, identitas gender, status

perkawinan, kecacatan, atau afiliasi politik. Kami tidak akan mengizinkan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, asal negara, orientasi seksual, identitas gender, status perkawinan, kecacatan, atau afiliasi politik memengaruhi penilaian atau perlakuan kami terhadap orang lain.

### 6.3 Anti-Pelecehan

Di INEOS, kami percaya pada tanggung jawab bersama dari semua karyawan untuk menerapkan prinsip-prinsip dasar kesopanan, rasa hormat, dan martabat dalam semua hubungan kerja. Perusahaan memiliki kebijakan tanpa toleransi untuk perilaku merendahkan, menyinggung, melecehkan, atau diskriminatif di tempat kerja Perusahaan mana pun, terhadap karyawan, kontraktor, pemasok, pelanggan, atau lainnya. Setiap karyawan yang terlibat dalam perilaku kasar atau melecehkan akan menghadapi disiplin, hingga dan termasuk pemecatan segera.

### 6.4 Perilaku Pribadi

Karyawan diharapkan setiap saat baik berhubungan secara internal maupun eksternal, berperilaku secara profesional, dan memperlakukan orang lain dengan hormat dan juga sejalan dengan undang-undang setempat serta peraturan dan kebijakan Perusahaan. Kepentingan atau bias pribadi tidak boleh bertentangan dengan ekspektasi Perusahaan terhadap perilaku karyawan.

Ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada:

- Menghormati kerahasiaan implisit yang diharapkan baik dalam peran profesional atau senioritas sehubungan dengan akses ke informasi atau data
- Tidak terlibat dengan atau mendorong berbagi informasi rahasia
- Memperlakukan semua karyawan dengan bermartabat dan hormat dan tidak terlibat dalam perilaku apa pun yang dapat dianggap sebagai pelecehan, penindasan, atau diskriminasi

Karyawan didorong untuk mendiskusikan masalah apa pun yang mungkin mereka miliki mengenai perilaku pribadi dengan individu yang bersangkutan, manajer lini atau SDM atau jika tidak memungkinkan, menggunakan layanan "Speak Up!" INEOS.

### 6.5 Layanan Speak Up!

INEOS berkomitmen pada lingkungan ketika komunikasi yang terbuka dan jujur

adalah harapan, bukan pengecualian. Kami ingin karyawan merasa nyaman dalam mendekati manajer lini mereka atau manajemen lain jika mereka yakin INEOS atau individu tertentu, yang bertindak atas nama INEOS, berperilaku tidak etis atau tidak pantas. Namun, jika seorang karyawan lebih suka melaporkan masalah serius tentang perilaku tidak etis atau tidak pantas yang mereka yakini dapat menimbulkan masalah serius bagi INEOS secara anonim, mereka dapat melakukannya kapan saja melalui Speak Up! Layanan, yang tersedia untuk semua staf, melalui pihak ketiga yang independen (NAVEX). Layanan Speak Up! tersedia 24/7, 365 hari setahun dan dapat diakses baik dengan nomor telepon bebas pulsa yang tersedia dalam sebagian besar bahasa, atau melalui situs web berbahasa Inggris. Layanan Speak Up! juga tersedia untuk, dan dapat diakses oleh, kontraktor yang bekerja di situs INEOS secara global.

Layanan ini didukung oleh Speak Up! Kebijakan yang disediakan, bersama dengan dokumen lain termasuk Pertanyaan yang Sering Diajukan, dalam bahasa lokal di Intranet INEOS dan internet.

Setiap informasi diberikan karyawan melalui Speak Up! Sistem akan dijaga kerahasiaannya sejauh diizinkan oleh hukum, dan hanya akan diungkapkan untuk tujuan menyelidiki laporan. Karyawan dapat memilih untuk mengidentifikasi diri mereka dalam laporan atau melaporkan secara anonim, dengan jaminan INEOS bahwa komentar akan didengar. Layanan Speak Up! dapat diakses melalui tautan berikut:

- Intranet: [ineos.intranet.ineos.com/speakup](http://ineos.intranet.ineos.com/speakup)
- Internet: [www.ineos.com/speakup](http://www.ineos.com/speakup)

### 6.6 Kondisi Kerja

Semua bisnis INEOS harus memastikan kondisi kerja yang adil, termasuk:

- Komunikasi interaktif dengan karyawan mengenai kondisi kerja: Dialog sosial harus dilakukan melalui perwakilan karyawan, perundingan bersama dan Layanan Speak Up! INEOS (terperinci dalam paragraf 6.5 di atas), sambil menjawab persyaratan sektor dan mengorganisir badan konsultatif.
- Ketentuan mengenai hari libur dan jam kerja (fleksibel): Setiap kondisi sehubungan dengan hari libur, kompensasi untuk jam kerja ekstra

atau tidak biasa dan organisasi kerja yang fleksibel harus ditentukan dalam perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan/kontrak ketenagakerjaan setempat. Jika memungkinkan, harus ada tindakan resmi untuk mendorong keseimbangan kerja dan kehidupan.

- Komunikasi proses remunerasi: Proses remunerasi khusus bisnis harus dikomunikasikan kepada semua karyawan melalui peraturan/kontrak ketenagakerjaan yang telah ditandatangani.
- Kesehatan dan kesejahteraan karyawan: Semua karyawan INEOS memiliki akses ke platform olahraga dan kebugaran perusahaan yang canggih, INEOS Energy Station, yang memberikan saran dan program tentang kesehatan umum, nutrisi tidur, dan olahraga. Yang terakhir memberikan platform akses global ke banyak acara kebugaran nyata dan virtual yang dapat diikuti oleh karyawan dan memantau kemajuan mereka baik sebagai individu maupun tim. Karyawan juga diundang untuk menggunakan halaman intranet perusahaan tentang kebugaran serta inisiatif kesejahteraan fisik dan mental.

### 6.7 Manajemen dan Pelatihan Karier

Di INEOS, kami berinvestasi pada karyawan kami dan pengembangan berkelanjutan mereka. Setiap bisnis harus memastikan proses perekrutan yang transparan, tinjauan kinerja reguler, memberikan pelatihan pengembangan keterampilan dan mempromosikan dan mendorong peluang karier.

Semua bisnis harus bertujuan untuk menarik dan memajukan karyawan berbakat untuk mendorong bisnis kami maju dan memenuhi kebutuhan masyarakat dan pelanggan kami yang terus berubah. Budaya wirausaha harus didorong agar talenta cepat meningkat; karyawan harus dihargai karena mengambil inisiatif dan untuk kinerja tinggi, di samping kerja tim mereka. Berpikir kreatif dianggap penting bagi keberhasilan INEOS dan merupakan kunci inovasi di seluruh produk dan proses yang berkelanjutan. Kami ingin karyawan kami mengembangkan diri untuk menjadi yang terbaik yang mereka bisa, tetapi pada saat yang sama kami mendorong kerja tim dan kerendahan hati. Singkatnya, kami ingin budaya INEOS menjadi tempat yang baik bagi individu dan tim untuk berkembang.



## 7. PENGGUNAAN & KEAMANAN SISTEM DIGITAL

INEOS mengakui nilai teknologi dalam penyampaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, Perusahaan ingin mendorong karyawannya untuk mengembangkan keterampilan sistem informasi dan menggunakan sistem teknologi informasi yang tepat. Namun, pada saat yang sama, kami perlu melindungi integritas bisnis dari penggunaan sistem informasi yang tidak dapat diterima atau melanggar hukum. Penggunaan sistem tersebut harus sesuai dengan nilai-nilai kehormatan dan tanggung jawab Perusahaan. Penggunaan pribadi dari sistem tersebut diperbolehkan dengan alasan. Namun, dalam keadaan apa pun penggunaan pribadi atas sistem tersebut tidak boleh berlebihan, melanggar kebijakan lain, mengganggu kinerja tanggung jawab pekerjaan karyawan atau sebaliknya merugikan atau merugikan bisnis, urusan, atau reputasi INEOS. Mereka yang menggunakan sistem kami diharapkan untuk melakukannya secara bertanggung jawab dan harus mematuhi kebijakan ini dan kebijakan Penggunaan yang Dapat Diterima yang mungkin dikeluarkan oleh Perusahaan.

Sistem informasi dan digital INEOS, dan semua email, pesan suara, dan pesan teks serta semua informasi dan data lain yang dibuat oleh, dikirimkan melalui atau disimpan dalam sistem ini, adalah dan akan tetap menjadi properti eksklusif Perusahaan setiap saat. Jika karyawan memiliki pertanyaan tentang penggunaan internet atau email yang sesuai, mereka harus menghubungi dukungan TI setempat atau Departemen Hukum.

Semua karyawan INEOS diwajibkan untuk mengikuti **“Sepuluh Aturan keamanan TI”**.

## 8. PELANGGARAN KODE ETIK

Kode Etik ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hubungan kerja setiap karyawan dengan Perusahaan. Pelanggaran harus segera dilaporkan kepada manajer lini karyawan dengan cara yang sesuai dengan hukum setempat. Jika karena alasan apa pun karyawan merasa tidak dapat memberi tahu manajer lini mereka sendiri, mereka harus berbicara dengan manajer senior lain, Manajer SDM atau departemen Hukum Grup mereka atau, jika berlaku, dengan menelepon nomor telepon “Speak Up!” INEOS. Tidak ada pembalasan terhadap individu yang melaporkan pelanggaran Kode Etik ini dengan iktikad baik akan diizinkan. Semua laporan akan segera diselidiki dan tindakan korektif atau disiplin yang tepat akan diambil untuk mencegah kesalahan dan untuk meningkatkan akuntabilitas kepatuhan terhadap Kode Etik ini.

**Catatan:** Kode Etik ini harus dibaca bersama dengan kebijakan dan prosedur INEOS lainnya, yang memberikan panduan dan arahan tambahan dan tersedia bagi karyawan INEOS di Intranet INEOS.







INEOS

INEOS.COM