

KODEKS
POSTĘPOWANIA FIRMY

INEOS

WRZESIEŃ 2022

WSZYSCY NASI PRACOWNICY NA CAŁYM ŚWIECIE WIEDZĄ, ŻE MUSZĄ PRZESTRZEGAĆ NAJWYŻSZYCH STANDARDÓW ETYKI, UCZCIWOŚCI, OTWARTOŚCI I ODPOWIEDZIALNOŚCI W CODZIENNEJ PRACY. WSZYSCY W NASZEJ FIRMIE CIĘŻKO PRACUJEMY, ABY CIĄGLE POPRAWIAĆ NASZE WYNIKI, JEDNAK W ŻADNYM RAZIE, CZY TO ZE WZGLĘDÓW ZAROBKOWYCH, HANDLOWYCH CZY PRODUKCYJNYCH, NIE BĘDZIE SIĘ TO ODBYWAĆ KOSZTEM NASZYCH STANDARDÓW Z ZAKRESU OCHRONY ŚRODOWISKA, ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWA. NINIEJSZY KODEKS POSTĘPOWANIA WYJAŚNIA OSOBOM, KTÓRE PRACUJĄ DLA INEOS LUB WSPÓŁPRACUJĄ Z NAMI, JAKIE MAMY WOBEC NICH OCZEKIWANIA W CAŁEJ NASZEJ ORGANIZACJI, NIEZALEŻNIE OD LOKALIZACJI.

AC Currie

ANDY CURRIE, INEOS CAPITAL

SPIS TREŚCI

- 1 ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO, OCHRONA I ŚRODOWISKO NATURALNE
- 2 KONKURENCJA I SANKCJE
 - 2.1 Konkurencja (prawo antymonopolowe)
 - 2.2 Ograniczenia w handlu, kontrola eksportu i prawo antybojkotowe
- 3 ŁAD KORPORACYJNY
 - 3.1 Łapówki i korupcja
 - 3.2 Wykorzystywanie informacji poufnych
 - 3.3 Prezenty i rozrywka
 - 3.4 Konflikt interesów
- 4 RZĄD I SPOŁECZNOŚCI
 - 4.1 Postępowanie z rządami
 - 4.2 Działalność polityczna
- 5 UCZCIWOŚĆ FINANSOWA I AKTYWA SPÓŁKI
 - 5.1 Uczciwość finansowa i operacyjna
 - 5.2 Aktywa spółki
 - 5.3 Pranie brudnych pieniędzy
 - 5.4 Własność intelektualna
- 6 ZASOBY LUDZKIE
 - 6.1 Prawa człowieka
 - 6.2 Sprawiedliwe traktowanie i równe szanse zatrudnienia
 - 6.3 Przeciwdziałanie nękanii
 - 6.4 Etyka osobista
 - 6.5 Usługa „Zgłoś wątpliwość”
 - 6.6 Warunki pracy
 - 6.7 Zarządzanie karierą i szkolenia
- 7 KORZYSTANIE Z SYSTEMU CYFROWEGO I BEZPIECZEŃSTWO
- 8 NARUSZENIA KODEKSU

ZASADY/WPROWADZENIE

Firma INEOS zobowiązuje się do działania w sposób społecznie odpowiedzialny oraz do przestrzegania wszystkich stosownych przepisów prawa lokalnego, krajowego i międzynarodowego. Naszą misją jest bycie liderem w naszej branży przy jednoczesnym wspieraniu zrównoważonego rozwoju i utrzymywaniu najwyższych standardów etycznych. Aby pomóc nam wywiązać się z tego zobowiązania, nasz Kodeks postępowania definiuje i podsumowuje, w ramach jednego uniwersalnego systemu, czego oczekujemy od naszych podmiotów i pracowników, niezależnie od ich lokalizacji i pochodzenia.

Nasz Kodeks postępowania opiera się na uznanych międzynarodowych standardach, których INEOS zobowiązuje się przestrzegać, tj. na 10 zasadach ONZ Global Compact, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz Światowej Karcie Responsible Care.

Firma INEOS prowadzi działalność na całym świecie, co oznacza, że nasi pracownicy i kontrahenci podlegają przepisom i regulacjom prawnym wielu różnych krajów i organizacji. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za poznanie i przestrzeganie przepisów prawa, które mają zastosowanie w jego w miejscu pracy. Niniejszy Kodeks postępowania ustanawia zasady postępowania biznesowego mające zastosowanie w całej firmie INEOS, niezależnie od lokalizacji. Tam, gdzie istnieją różnice wynikające z lokalnych zwyczajów, norm, praw lub przepisów, pracownicy muszą stosować się do niniejszego Kodeksu postępowania lub lokalnych wymogów – w zależności od tego, które z nich wyznacza wyższy standard postępowania. Oczekujemy przynajmniej, że wszyscy nasi pracownicy będą przestrzegać najwyższych standardów etyki, uczciwości, otwartości i odpowiedzialności w sposobie prowadzenia działalności.

INEOS wymaga od swoich dostawców przestrzegania odrębnego Kodeksu postępowania dla dostawców, który opiera się na tych samych uznanych na arenie międzynarodowej standardach dot. praw człowieka i zrównoważonego biznesu, co niniejszy Kodeks. Obowiązkiem pracowników INEOS zajmujących się zaopatrzeniem jest udział w szkoleniach dotyczących Kodeksu postępowania dla dostawców i stosowanie go w odniesieniu do wszystkich dostawców.

Każdy, kto pracuje dla firmy INEOS przyczynia się do naszego sukcesu i realizacji naszej misji bycia liderem w branży i ciągłego doskonalenia naszej działalności. Pracując razem i czerpiąc korzyści z naszych różnorodnych talentów i perspektyw, będziemy nadal stymulować nowe i kreatywne możliwości dla naszej firmy.

Niniejszy Kodeks postępowania ma dwa główne cele:

- Informować naszych pracowników, wykonawców i placówki o ich obowiązkach i udzielać im odpowiednich wskazówek.
- Przedstawiać zasady etyczne, które kierują działalnością firmy INEOS.

Niniejszy Kodeks postępowania został zatwierdzony przez każdego odpowiedniego kierownika funkcjonalnego i obowiązuje wszystkich pracowników i podmioty INEOS.

1. ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO, OCHRONA I ŚRODOWISKO NATURALNE

INEOS zobowiązuje się do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, wykonawców, dostawców, klientów, gości i lokalnych społeczności. Dążymy do ciągłej poprawy naszych wyników w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa i nie będziemy obniżać standardów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa z żadnego powodu, w tym dla korzyści komercyjnych.

INEOS zobowiązuje się do ochrony środowiska i zrównoważonego działania. Dążymy do osiągnięcia neutralności klimatycznej, obiegu zamkniętego i zerowego poziomu zanieczyszczeń w naszych łańcuchach wartości, jednocześnie minimalizując negatywne skutki w zakresie niedoboru wody i bioróżnorodności. Przestrzegamy zasad Światowej Karty Responsible Care oraz inicjatywy Operation Clean Sweep.

Przestrzeganie wszystkich przepisów mających na celu ochronę ludzi, mienia i środowiska jest jednym z podstawowych priorytetów firmy i dotyczy zarówno naszych produktów, jak i procesów. Kierownictwo będzie dawać przykład i przydzielać wymagane zasoby w celu osiągnięcia doskonałości w zakresie wyników BZŚ (bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska).

Od pracowników oczekuje się powstrzymania się od zachowań, które mogą być niebezpieczne lub krzywdzące dla innych. Wszelkie osoby lub grupy osób, podejrzane o angażowanie się w niebezpieczne lub krzywdzące zachowania, powinny być natychmiast zgłaszane przełożonemu lub innemu członkowi kadry kierowniczej.

Pracownikom nie wolno narażać się na niebezpieczeństwo.

Każdy z naszych pracowników jest współodpowiedzialny za ochronę ludzi, mienia i środowiska w swoim obszarze pracy i oczekuje się od niego pełnego przestrzegania wszystkich obowiązujących praw, przepisów i polityk firmy, wytycznych, standardów i procedur dotyczących ochrony środowiska lub bezpieczeństwa zakładu lub procesu.

Każdy kierownik ma obowiązek instruowania, nadzorowania i wspierania swoich pracowników w wypełnianiu tego obowiązku.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zapewnienie wzorców kontrahentom i innym pracownikom, abyśmy wszyscy rozumieli nasze obowiązki i mieli wsparcie niezbędne do włączenia tych zasad i standardów do naszej pracy. Każdy pracownik musi zarządzać swoją pracą w taki sposób, aby zapobiec wszelkim zdarzeniom lub unikać wszelkich zdarzeń, które mogłyby szkodzić ludziom, mieniu lub środowisku naturalnemu.

„20 zasad” i „Zasady ratujące życie” planu BZŚ dostępne są na [stronie intranetowej firmy](#).





2. KONKURENCJA I SANKCJE

2.1 Konkurencja (prawo antymonopolowe)

Silna konkurencja, wolna od zмовy i nieuzasadnionych ograniczeń jest najskuteczniejszym mechanizmem gwarantującym, że firma INEOS zapewnia produkty i usługi o wysokiej jakości i w dobrej cenie. Ponadto nieprzestrzeganie przepisów dotyczących konkurencji, prawa antymonopolowego i innych przepisów prawa handlowego w jakiegokolwiek jurysdykcji, w której prowadzimy działalność, może mieć poważne konsekwencje, zarówno dla firmy INEOS, jak i osób naruszających prawo, w tym poważne sankcje cywilne i karne. Dlatego podejmujemy decyzje biznesowe samodzielnie, kupujemy w miarę możliwości surowce od innych i sprzedajemy nasze produkty uczciwie pod względem ceny, jakości i obsługi. Pracownicy są regularnie szkoleni w zakresie obowiązujących przepisów antymonopolowych oraz w każdej chwili mogą kierować zapytania do zewnętrznych doradców prawnych, dzwoniąc na bezpłatną infolinię. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zapoznanie się z przepisami dotyczącymi konkurencji właściwymi dla swojej roli oraz przestrzeganie ich; podmiotom i pracownikom INEOS zabrania się wchodzenia w jakiegokolwiek dyskusję, formalne lub nieformalne umowy lub porozumienia z konkurentami, które mogłyby ograniczać konkurencję. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości na temat zgodności z prawem jakiegokolwiek transakcji lub sposobu postępowania, pracownicy muszą natychmiast skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym, kierownikiem ds. zgodności z przepisami lub Działem Prawnym w celu uzyskania wskazówek.

2.2 Ograniczenia w handlu, kontrola eksportu i prawo antybojkotowe

Różne krajowe i międzynarodowe przepisy handlowe ograniczają (lub zakazują):

- przywóz, wywóz lub handel krajowy towarami, technologiami lub usługami,
- handel określonymi produktami lub iii) transakcje kapitałowe lub płatnicze.

Te ograniczenia i zakazy zależą od rodzaju towarów, kraju pochodzenia, przeznaczenia końcowego oraz tożsamości klienta lub dostawcy. W przypadku naruszenia tych przepisów, mogą mieć zastosowanie poważne kary, w tym grzywny, cofnięcie zezwolenia na eksport i pozbawienie wolności.

INEOS zobowiązuje się do ścisłego przestrzegania krajowych i międzynarodowych kontroli eksportu, ograniczeń handlowych i powiązanych przepisów we wszystkich swoich podmiotach. Jeśli rola pracowników wiąże się ze sprzedażą lub wysyłką produktów, technologii lub usług za granicę, muszą oni dopilnować, że są na bieżąco z obowiązującymi przepisami i ograniczeniami, oraz że w razie potrzeby zasięgną porady prawnej z zewnątrz. Nowe działania biznesowe i relacje w każdym przypadku muszą być sprawdzane, aby upewnić się, że nie są objęte przepisami lub regulacjami dotyczącymi sankcji; należy także zastosować pełną należytą staranność wobec kontrahentów i łańcuchów dostaw.

Wykaz krajów objętych zakazem/ograniczeniami („**Kraje objęte ograniczeniami**”), i związane z nimi ograniczenia, jest regularnie prowadzony przez Dział Finansów Grupy INEOS. Transakcje z krajami objętymi ograniczeniami podlegają Instrukcji dotyczącej delegowanych uprawnień, a wszystkie podmioty są zobowiązane do składania kwartalnych sprawozdań dotyczących przestrzegania sankcji i działań w odniesieniu do krajów objętych ograniczeniami.

3. ŁAD KORPORACYJNY

3.1 Łapówki i korupcja

Wypłacanie łapówek, prowizji lub dokonywanie innych płatności na rzecz urzędników państwowych i innych funkcjonariuszy, jak również na rzecz dostawców i klientów, lub żądanie lub nakłanianie, oferowanie lub obietnica w gotówce lub w naturze w celu pozyskania lub utrzymania możliwości biznesowej lub uzyskania w inny sposób korzyści na rzecz firmy INEOS są surowo zabronione, niezależnie od tego, czy płatności lub oferty są dokonywane bezpośrednio czy pośrednio. Łapówki, prowizje i przekupstwo obejmują, bez ograniczeń, prezenty o wartości innej niż wartość nominalna, płatności gotówkowe dokonywane przez pracowników lub strony trzecie (takie jak agenci, dostawcy, klienci lub konsultanci), korzystanie bez wynagrodzenia z usług, obiektów lub własności firmy INEOS (z wyjątkiem przypadków formalnie dozwolonych przez odpowiedniego i wyznaczonego pracownika firmy INEOS) oraz pożyczki, gwarancje kredytowe lub inne formy udzielania kredytów. Niniejsza polityka nie zabrania wydatków na poczet, ani otrzymywania:

- kwot w ramach zgodnych z prawem programów marketingowych autoryzowanych przez dyrektora generalnego podmiotu lub osobę przez niego wyznaczoną,
- przedłużenia zwykłych warunków płatności w ramach pisemnej umowy, lub
- nominalnych kwot na posiłki i rozrywkę dla dostawców i klientów, które są zwykłymi i zwyczajowymi wydatkami biznesowymi, o ile są one w inny sposób zgodne z prawem.

Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za przestrzeganie „**podstawowych zasad**” „**Polityki przeciwdziałania łapówkom i korupcji**” INEOS dostępnej na stronie www.ineos.com/information/legal

3.2 Wykorzystywanie informacji poufnych

Wykorzystywanie informacji poufnych (nadużycia na rynku) jest surowo zabronione przez prawo i INEOS podejmuje wszelkie niezbędne i odpowiednie działania, aby zapobiegać nielegalnym transakcjom zawartym na podstawie poufnych informacji lub niewłaściwemu wykorzystaniu „informacji poufnych” (stanowiących wszelkie informacje dotyczące spółki niedostępne dla ogółu społeczeństwa, które rozsądny inwestor prawdopodobnie wykorzystałby jako część podstawy swoich decyzji inwestycyjnych w odniesieniu do papierów wartościowych tej spółki) przez swoich pracowników. Zgodnie

z przepisami dotyczącymi nadużyć na rynku, INEOS posiada i prowadzi odpowiednie „Wykazy osób mających dostęp do informacji poufnych”.

Niektórzy pracownicy INEOS mogą mieć dostęp lub wymagać dostępu do informacji poufnych w celu wykonywania swoich obowiązków. Pracownicy INEOS podlegają ścisłemu obowiązkowi zachowania poufności i nie mogą ujawniać żadnych informacji poufnych jakiegokolwiek stronie trzeciej, chyba że są do tego odpowiednio upoważnieni. Osobom posiadającym informacje poufne zabrania się ich wykorzystywania do celów obrotu papierami wartościowymi, zarówno osobiście, jak i za pośrednictwem osób trzecich.

Pomimo że INEOS nie jest spółką notowaną na giełdzie, te zakazy dotyczące ujawniania i obrotu na podstawie informacji poufnych mają również zastosowanie do informacji poufnych odnoszących się do innych spółek, które zostały uzyskane w trakcie pracy pracownika w firmie INEOS, w szczególności informacje wewnętrzne dotyczące spółek giełdowych, w których INEOS ma od czasu do czasu udziały własnościowe.

3.3 Prezenty i rozrywka

Polityka INEOS dotycząca prezentów i rozrywki odnosi się do prezentów i rozrywek wręczanych stronom/osobom zewnętrznym lub przez strony/osoby zewnętrzne (tj. inne niż pracownicy firmy INEOS). Wymiana prezentów i rozrywki może budować dobre relacje biznesowe, ale niektóre prezenty i rozrywka mogą wywierać niewłaściwy wpływ (lub sprawiać wrażenie niewłaściwego wpływu), a nawet być postrzegane jako łapówki, co naruszałoby prawo lub niszczyłoby reputację INEOS w zakresie uczciwego postępowania. Prezenty i rozrywka oznaczają wszystko, co ma wartość (np. zniżki, pożyczki, korzystne warunki dotyczące dowolnego produktu lub usługi, bezpłatne usługi, nagrody, transport, korzystanie z pojazdu innej firmy, korzystanie z obiektów wypoczynkowych, prezenty w postaci akcji lub innych papierów wartościowych, udział w ofertach papierów wartościowych, remonty domów, bilety i bony upominkowe).

Rozsądna rozrywka biznesowa jest możliwa do zaakceptowania, jeśli udział w niej jest zwyczajowy, nie jest nadmierny i leży w najlepszym interesie firmy INEOS. Prezentów w formie środków pieniężnych, ich ekwiwalentów lub innych wartościowych przedmiotów (np. metali szlachetnych, kamieni szlachetnych lub klejnotów) nie wolno oferować ani przyjmować w żadnych okolicznościach. Inne prezenty mogą być oferowane tam, gdzie są one odpowiednie dla danej relacji, zasadniczo w najlepszym interesie firmy INEOS

i które są zgodne z polityką przeciwdziałania łapówkom i korupcji opisaną powyżej w części 3.1. Konkretnie zasady dotyczące wartości i stosowności prezentów są określane indywidualnie przez poszczególne podmioty. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do możliwości wręczania lub otrzymywania prezentu lub rozrywki, pracownicy muszą skonsultować się ze swoim kierownikiem ds. zgodności z przepisami. Każdy podmiot musi prowadzić rejestr prezentów, w którym muszą być zarejestrowane wszystkie prezenty przekraczające pewne limity, określone przez poszczególne podmioty zgodnie z ich zasadami.

Nie wolno oferować prezentów, rozrywek ani przysług:

- politykom, partiom politycznym, pracownikom rządowym, urzędnikom państwowym, kandydatom na urząd publiczny lub członkom ich najbliższej rodziny; ani
- członkom lub pracownikom organów regulacyjnych lub innych organów rządowych.

3.4 Konflikty interesów

Pracownicy muszą zawsze działać w najlepszym interesie Spółki i unikać tworzenia lub utrzymywania osobistych interesów, które mogą stwarzać lub zdawać się stwarzać konflikt z interesami INEOS, lub które mogą wpływać lub zdawać się wpływać na ich osąd przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

Konflikty interesów obejmują uzyskanie korzyści osobistych na koszt Spółki, uczestnictwo lub pomoc w działaniach, które konkurują ze Spółką, posiadanie udziału finansowego w firmie klienta, konkurenta lub dostawcy Spółki, jeśli taki udział pozwala pracownikowi wywierać wpływ na zarządzanie tą jednostką lub miałby wpływ na pracownika w kontaktach z klientem, konkurentem lub dostawcą w imieniu Spółki, a także wykorzystanie jego pozycji w celu wywarcia wpływu na zatrudnienie, wynagrodzenie lub perspektywy członka rodziny.

Jeśli pracownik uważa, że może występować konflikt interesów, zobowiązany jest do: poinformowania swojego przełożonego o takim konflikcie interesów; znalezienia i udokumentowania wraz z przełożonym rozwiązania pozwalającego uniknąć lub przynajmniej zminimalizować konflikt interesów lub związane z nim ryzyko; oraz zgłoszenia wszelkich istotnych zmian okoliczności, które mogłyby złagodzić lub zaostrzyć konflikt interesów lub utrudnić lub unieważnić rozwiązanie zastosowane w celu złagodzenia konfliktu.





4. RZĄD I SPOŁECZNOŚCI

4.1 Postępowanie z rządami

Pracownicy muszą uzyskać zgodę swojego przełożonego i Działu ds. Komunikacji Grupy przed nawiązaniem nierutynowych kontaktów z urzędnikami lub pracownikami państwowymi. Kontakt nierutynowy to każdy kontakt, który nie jest wymagany w ramach normalnych procesów rządowych lub sprawozdawczości.

Jeśli pracownik ma kontakt z urzędnikami państwowymi podczas pracy lub jest proszony o podanie informacji w związku z dochodzeniem prowadzonym przez rząd lub agencję regulacyjną, musi upewnić się, że wszelkie podane informacje są prawdziwe i dokładne, oraz że zasadne interesy firmy INEOS są chronione. Pracownicy powinni zawsze starać się o zgodę swojego podmiotu lub Działu ds. Komunikacji Grupy przed podjęciem jakiegokolwiek dialogu z rządami lub odpowiedzią na prośbę o informacje od rządu lub agencji regulacyjnej. Pracownicy, od których wymaga się, aby w ramach swojej pracy współpracowali z władzami państwowymi lub przygotowali komunikację zewnętrzną, powinni stosować się do zatwierdzeń zawartych w Instrukcji dotyczącej delegowanych uprawnień.

4.2 Działalność polityczna

Firma INEOS zasadniczo nie uczestniczy bezpośrednio w działalności politycznej. Dyrektor generalny danego podmiotu musi zatwierdzić jakiegokolwiek inicjatywy polityczne tego podmiotu. Spółka będzie jednak nadal angażować się w debatę polityczną na tematy będące przedmiotem uzasadnionych obaw firmy INEOS, jej pracowników i społeczności, w których działa, poprzez procesy takie jak lobbing. Działalność lobbingowa na rzecz interesów firmy INEOS jest ściśle regulowana przez prawo. Dział ds. Komunikacji Grupy jest odpowiedzialny za tę działalność.

Pracownicy firmy INEOS, którzy reprezentują Spółkę w sprawach politycznych i rządowych, muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa regulujących udział firmy w sprawach publicznych (np. w wywieraniu wpływu politycznego lub dokonywaniu wpłat na kampanie).

Firma INEOS uznaje i szanuje prawo każdego pracownika do udziału w procesie politycznym jako jednostki. Jednakże, nie mogą oni w okresie zatrudnienia wykorzystywać czasu pracy w Spółce, majątku ani sprzętu Spółki do prowadzenia lub wspierania swojej osobistej działalności politycznej i muszą uważać, aby nie stwarzać wrażenia, że reprezentują interesy Spółki podczas uczestnictwa w procesie politycznym.

5. UCZCIWOŚĆ FINANSOWA I AKTYWA SPÓŁKI

Wszyscy pracownicy INEOS ponoszą odpowiedzialność, jak również spoczywa na nich taki obowiązek prawny, za ochronę własności fizycznej, własności intelektualnej i aktywów finansowych Spółki. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania wszystkich obowiązujących praw i przepisów (w tym ogólnie przyjętych zasad rachunkowości / międzynarodowych standardów sprawozdawczości finansowej) w każdej jurysdykcji, w której prowadzą działalność. Pracownicy są zobowiązani do szczerości i przejrzystości w odniesieniu do swoich działań i wyników, dokładności w rejestrowaniu i raportowaniu danych i wyników oraz zachowania ostrożności w korzystaniu z aktywów i zasobów Spółki.

5.1 Uczciwość finansowa i operacyjna

Każdy pracownik INEOS musi przez cały czas przestrzegać wszystkich przepisów prawa, przyjętych zasad rachunkowości, procedur i konkretnych limitów autoryzacji zawartych w wydanej przez nas Instrukcji dotyczącej delegowanych uprawnień. Wszystkie transakcje muszą być odpowiednio autoryzowane i w pełni zarejestrowane. Żaden zapis ani dokument nie może być fałszywy lub wprowadzający w błąd, a żadne nieujawnione lub niezarejestrowane konto, fundusz lub aktywa nie mogą być założone lub utrzymywane. Żadna płatność korporacyjna nie może być wymagana, zatwierdzona lub dokonana z zamiarem, aby jakkolwiek część takiej płatności została wykorzystana w jakimkolwiek celu innym niż opisany w dokumencie potwierdzającym płatność. Wszystkie informacje dostarczone audytorom muszą być kompletne i niewprowadzające w błąd.

Spółka nie będzie świadomie pomagać w nieuczciwych działaniach innych podmiotów. Każdy pracownik, który ma powody sądzić, że działania oszukańcze mają miejsce, zarówno w Spółce, jak i przez inne osoby, z którymi prowadzimy interesy, musi niezwłocznie zgłosić je swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub Działowi Prawnemu Grupy. Aby uzyskać więcej informacji, pracownicy mogą zapoznać się z Instrukcją dotyczącą delegowanych uprawnień.

Firma INEOS jest zobowiązana do przestrzegania wszystkich właściwych i mających zastosowanie przepisów. Stanowi

to integralną część naszego zaangażowania na rzecz społeczności i interesariuszy.

5.2 Aktywa spółki

Każdy pracownik firmy INEOS ma obowiązek chronić aktywa firmy INEOS oraz aktywa naszych dostawców, usługodawców i klientów. Wszelkie informacje o tych dostawcach, usługodawcach i klientach oraz wszelkie informacje szczegółowe dotyczące istniejących relacji biznesowych należy traktować jako aktywa. Pracownicy muszą zawsze chronić majątek Spółki tak, jak gdyby był to ich własny majątek: chroniąc przed niewłaściwym wykorzystaniem, utratą, marnotrawstwem, oszustwem lub kradzieżą. Obejmuje to środki pieniężne Spółki wypłacane pracownikom oraz wszelkie podróże służbowe i rozrywki, zakupy lub karty kredytowe, które posiadają. Pracownicy muszą upewnić się, że wszystkie roszczenia, kupony, rachunki i faktury są dokładne i przedkładane w odpowiednim czasie.

5.3 Pranie brudnych pieniędzy

Firma INEOS nie toleruje, nie zezwala, nie ułatwia ani nie wspiera prania brudnych pieniędzy. Pranie brudnych pieniędzy jest procesem, w ramach którego osoby fizyczne lub podmioty próbują ukryć nielegalne fundusze lub w inny sposób sprawić, aby fundusze te wyglądały na legalne. Praktyki te mogą przybrać formę nieprawidłowości w sposobie dokonywania płatności, takich jak żądanie zapłaty na rzecz podmiotu lub osoby fizycznej innej niż nasz dostawca lub klient lub do innego kraju niż siedziba dostawcy lub klienta, lub mogą być obecne tam, gdzie klienci wydają się nie być uczciwi w swoich działaniach. W przypadku wątpliwości co do dopuszczalności transakcji finansowych związanych z przelewami pieniężnymi, na wczesnym etapie należy skonsultować się z Działem Finansowym odpowiedniego podmiotu.

5.4 Własność intelektualna

W INEOS regularnie tworzymy wartościowe informacje biznesowe, niepubliczne pomysły, strategie i inne rodzaje własności intelektualnej, które posiadamy i które musimy chronić. Różne przepisy prawne pomagają nam chronić te informacje przed wykorzystaniem przez strony trzecie. Ponadto każdy pracownik jest odpowiedzialny za ochronę i zachowanie własności intelektualnej INEOS.

Zobowiązania te mają zastosowanie przez cały okres zatrudnienia w INEOS i obowiązują również po zakończeniu zatrudnienia w INEOS. Czasami pracownicy mogą być zmuszeni do dzielenia się własnością intelektualną ze stronami trzecimi, ale może to nastąpić jedynie po zatwierdzeniu, zgodnie z Instrukcją dotyczącą delegowanych uprawnień, i na podstawie pisemnej umowy o zachowaniu poufności. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zrozumienie i przestrzeganie ograniczeń i obowiązków nałożonych na niego przez wszelkie umowy o zachowaniu poufności. Jeśli INEOS uzyskała licencję na własność intelektualną, ujawnienie jej przez INEOS stronie trzeciej może być zabronione na mocy umowy licencyjnej. Tak samo jak chronimy nasze własne informacje biznesowe, tak jesteśmy zobowiązani do poszanowania własności intelektualnej i chronionych informacji innych osób.

Własność intelektualna obejmuje:

- Patenty
- Wiedzę
- Tajemnice handlowe
- Formuły i receptury produktów
- Warunki eksploatacji i projekty procesów technologicznych
- Prawa autorskie
- Znaki towarowe i znaki usługowe

Inne rodzaje poufnych informacji handlowych obejmują:

- Sprzedaż, marketing i inne korporacyjne bazy danych
- Strategie i plany marketingowe
- Badania i dane techniczne
- Pomysły, procesy, propozycje lub strategie biznesowe
- Rozwój nowych produktów
- Oprogramowanie zakupione lub opracowane przez Spółkę
- Informacje wykorzystywane w działalności handlowej, w tym ceny, marketing i strategie dla klientów.

Jeśli pracownicy mają pytania dotyczące ochrony lub ujawnienia własności intelektualnej Spółki, powinni skontaktować się z zespołem prawnym Grupy lub Sekretarzem Grupy.

Ponadto INEOS zobowiązuje się do poszanowania własności intelektualnej i danych osobowych naszych klientów, dostawców i pracowników, zgodnie z wszelkimi przepisami, w tym z przepisami o ochronie danych (RODO).



6. ZASOBY LUDZKIE

INEOS setzt sich dafür ein, dass die Menschen INEOS zobowiązuje się do zapewnienia, że ludzie są doceniani, a prawa człowieka przestrzegane we wszystkich naszych działaniach i łańcuchach wartości. Dążymy do utrzymywania wzajemnego zaufania w środowisku pracy, w którym wszyscy pracownicy są traktowani z szacunkiem, otrzymują sprawiedliwe wynagrodzenie w oparciu o lokalne warunki rynkowe i mają prawo do rozsądnych godzin pracy.

6.1 Prawa człowieka

INEOS respektuje prawa zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy. Uznajemy prawa pracowników do rokowań zbiorowych oraz wolność zrzeszania się i staramy się zapobiegać wszelkim przypadkom pracy przymusowej lub obowiązkowej, pracy dzieci oraz dyskryminacji w pracy w związku z naszą działalnością. Wszystkie nasze placówki i pracownicy muszą przestrzegać tych standardów i natychmiast zgłaszać wszelkie naruszenia. Podmioty INEOS nie mogą współpracować z klientami lub dystrybutorami, którzy mają udokumentowane przypadki naruszeń praw człowieka, oraz muszą dopilnować, że dostawcy przestrzegają Kodeksu postępowania dla dostawców INEOS, który zawiera zapisy dotyczące praw człowieka. Nasze oświadczenie o przejrzystości w zakresie współczesnego niewolnictwa można znaleźć na stronie INEOS: www.ineos.com/information/anti-slavery-act/

6.2 Sprawiedliwe traktowanie i równe szanse zatrudnienia

INEOS jest spółką działającą na skalę globalną. Cenimy różnorodność naszych ludzi, a każdy z naszych pracowników jest uznawany za ważnego członka naszego zespołu. Szanujemy prawa, wartości i godność wszystkich pracowników, klientów, kontrahentów, dostawców i innych interesariuszy. Każdy z nas ma obowiązek zapewnić, aby nasze decyzje dotyczące rekrutacji, selekcji, rozwoju i awansu pracowników opierały się na zasługach, kwalifikacjach, wykazanych umiejętnościach i osiągnięciach. Praktykujemy zasadę równych szans bez względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, wiek, pochodzenie narodowe, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny, niepełnosprawność lub przynależność polityczną. Nie pozwolimy, aby rasa, kolor skóry, religia, płeć, wiek, pochodzenie narodowe, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, stan cywilny, niepełnosprawność lub przynależność polityczna wpływały na nasz osąd lub traktowanie innych.

6.3 Przeciwdziałanie nękanii

W INEOS wierzymy we wspólną odpowiedzialność wszystkich pracowników za stosowanie podstawowych zasad uprzejmości, szacunku i godności we wszystkich relacjach zawodowych. Spółka stosuje politykę zerowej tolerancji dla zachowań poniżających, obraźliwych, nękających lub dyskryminujących w jakiegokolwiek siedzibie Spółki, w stosunku do pracowników, kontrahentów, dostawców, klientów lub innych osób. Wobec każdego pracownika, który

zachowuje się w sposób obraźliwy lub napastliwy, zostaną podjęte działania dyscyplinarne, włącznie z natychmiastowym zwolnieniem z pracy.

6.4 Etyka osobista

Od pracowników oczekuje się, że przez cały czas będą postępować profesjonalnie i traktować osoby w firmie jak i z zewnątrz z szacunkiem, a także zgodnie z lokalnymi przepisami prawa oraz zasadami i polityką Spółki. Osobiste interesy i uprzedzenia nie mogą w żadnym momencie być sprzeczne z oczekiwaniami Spółki dotyczącymi zachowania pracowników.

Dotyczy to między innymi:

- Przestrzegania dorozumianej poufności, której oczekuje się w ramach wykonywania obowiązków zawodowych lub stażu pracy w odniesieniu do dostępu do informacji lub danych
- Nieangażowania się w wymianę informacji poufnych ani niezachęcania do dzielenia się nimi
- Traktowania wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem oraz nieangażowania się w żadne działania, które można by uznać za nękanie, zastraszanie lub dyskryminację

Pracowników zachęca się do zgłaszania wszelkich obaw w związku z etyką osobistą do zainteresowanych osób, bezpośrednich przełożonych lub Działu Kadr lub, jeśli nie jest to możliwe, do skorzystania z usługi „Zgłoś wątpliwości” Spółki INEOS.

6.5 Usługa „Zgłoś wątpliwości”

Firma INEOS jest zaangażowana w tworzenie środowiska pracy, w którym otwarta, uczciwa komunikacja jest oczekiwaniem, a nie wyjątkiem. Chcemy, aby pracownicy czuli się swobodnie w kontaktach z bezpośrednim przełożonym lub innym członkiem kadry kierowniczej, jeśli uważają, że firma INEOS lub konkretna osoba działająca w imieniu INEOS zachowuje się nieetycznie lub niewłaściwie. Jeśli jednak pracownik woli anonimowo zgłaszać wszelkie poważne kwestie nieetycznego lub niewłaściwego zachowania, które jego zdaniem stanowią poważny problem dla INEOS, może to zrobić w dowolnym momencie, korzystając z usługi „Zgłoś wątpliwości”, dostępnej dla wszystkich pracowników za pośrednictwem niezależnej strony trzeciej (NAVEX). Usługa „Zgłoś wątpliwości” dostępna jest 24 godziny na dobę, 365 dni w roku pod bezpłatnym numerem telefonu dostępnym w większości języków lub za pośrednictwem strony internetowej w języku angielskim. Usługa „Zgłoś wątpliwości” jest również dostępna dla wykonawców pracujących w placówkach INEOS na całym świecie.

Usłudze towarzyszy polityka „Zgłoś wątpliwości”, która jest udostępniana wraz z innymi dokumentami, w tym najczęściej zadawanymi pytaniami, w lokalnych językach na stronie intranetowej i internetowej INEOS.

Wszelkie informacje przekazane przez pracowników za pośrednictwem usługi „Zgłoś wątpliwości” będą traktowane jako poufne w zakresie dozwolonym przez prawo i będą ujawniane wyłącznie w celu zbadania zgłoszenia. Pracownicy mogą zdecydować się na ujawnienie swojej tożsamości w zgłoszeniu lub zgłosić się anonimowo, z gwarancją INEOS, że

ich uwagi zostaną wysłuchane. Usługa „Zgłoś wątpliwości” dostępna jest poprzez następujące linki:

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

6.6 Warunki pracy

Wszystkie podmioty INEOS powinny zapewniać uczciwe warunki pracy, w tym:

- Interaktywną komunikację z pracownikami odnośnie warunków pracy: Dialog społeczny powinien być prowadzony za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, przez zbiorowe pertraktacje oraz usługę INEOS „Zgłoś wątpliwości” (szczegóły w punkcie 6.5 powyżej), odpowiadając na wymogi sektora i organizując organy konsultacyjne.
- Warunki dotyczące urlopów i (elastycznych) godzin pracy: Wszelkie warunki dotyczące urlopów, rekompensaty za dodatkowe lub nietypowe godziny pracy oraz elastycznej organizacji pracy muszą być określone w umowach o pracę, odpowiadających lokalnym przepisom/umowom o pracę. O ile to możliwe, powinny istnieć oficjalne środki promujące równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
- Komunikacja w zakresie procesu wynagrodzeń: Proces wynagrodzeń typowy dla danego podmiotu powinien być komunikowany wszystkim pracownikom za pośrednictwem odpowiednich podpisanych regulaminów/umów o pracę.
- Zdrowie i dobrostan pracowników: Wszyscy pracownicy INEOS mają dostęp do nowoczesnej platformy sportowej / wellness o nazwie INEOS Energy Station, która oferuje porady i programy dotyczące zdrowia, odżywiania, snu i ćwiczeń fizycznych. Jeśli chodzi o te ostatnie, globalna platforma oferuje dostęp do wielu wydarzeń fitness w świecie rzeczywistym i wirtualnym, na które pracownicy mogą się zapisać i monitorować swoje postępy zarówno indywidualnie, jak i zespołowo. Pracownicy powinni ponadto mieć możliwość korzystania z firmowej strony intranetowej poświęconej inicjatywom dot. sprawności fizycznej oraz dbania o samopoczucie psychofizyczne.

6.7 Zarządzanie karierą i szkolenia

W INEOS inwestujemy w ludzi i ich nieustanny rozwój. Każdy podmiot musi zapewnić przejrzysty proces rekrutacji, regularne przeglądy wyników i szkolenia w zakresie rozwoju umiejętności oraz promować rozwój zawodowy i do niego zachęcać.

Wszystkie podmioty muszą dążyć do przyciągania i awansowania utalentowanych pracowników, aby nasza firma mogła się rozwijać i dostosowywać do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i naszych klientów. Dzięki kulturze przedsiębiorczości powinno się wspierać szybki rozwój talentów; pracownicy powinni być nagradzani za podejmowanie inicjatyw i wysoką wydajność, a także pracę zespołową. Kreatywne myślenie jest niezbędnym elementem sukcesu INEOS i jest kluczem do innowacji poprzez zrównoważone produkty i procesy. Cieszy nas, gdy nasi pracownicy starają się być jak najlepsi, ale jednocześnie zachęcamy do pracy zespołowej i pokory. Krótko mówiąc, chcemy, aby kultura INEOS była dobrym miejscem do rozwoju jednostek i zespołów.

7. KORZYSTANIE Z SYSTEMU CYFROWEGO I BEZPIECZEŃSTWO

INEOS uznaje wartość technologii w realizacji celów biznesowych. W związku z tym Spółka pragnie zachęcić swoich pracowników do rozwijania umiejętności w zakresie systemów informatycznych i stosowania odpowiednich systemów technologii informatycznych. Jednocześnie jednak musimy chronić integralność przedsiębiorstwa przed niedopuszczalnym lub bezprawnym wykorzystaniem systemów informatycznych. Korzystanie z takich systemów musi być zgodne z wartościami Spółki, takimi jak szacunek i odpowiedzialność. Prywatne korzystanie z takich systemów jest dozwolone w granicach rozsądku. W żadnym wypadku jednak prywatne korzystanie z takich systemów nie może być nadmierne, naruszać jakichkolwiek innych zasad, ingerować w wykonywanie obowiązków służbowych przez pracownika lub w inny sposób szkodzić interesom, sprawom lub reputacji INEOS. Osoby korzystające z naszych systemów powinny postępować w sposób odpowiedzialny i muszą przestrzegać niniejszej polityki oraz wszelkich zasad dopuszczalnego użytkowania, wydanych przez Spółkę.

Systemy cyfrowe i informacyjne INEOS oraz wszystkie wiadomości e-mail, poczta głosowa i wiadomości tekstowe oraz wszelkie inne informacje i dane tworzone, przesyłane lub przechowywane w tych systemach są i pozostaną przez cały czas wyłączną własnością Spółki. W przypadku pytań dotyczących właściwego korzystania z Internetu lub poczty elektronicznej należy skontaktować się z lokalną pomocą techniczną IT lub Działem Prawnym.

Wszyscy pracownicy INEOS są zobowiązani do przestrzegania „10 zasad bezpieczeństwa IT”.

8. NARUSZENIA KODEKSU

Niniejszy Kodeks postępowania stanowi integralną część stosunku pracy każdego pracownika ze Spółką. Naruszenia należy niezwłocznie zgłaszać bezpośrednio przełożonemu pracownika w sposób zgodny z lokalnym prawem. Jeśli z jakiegokolwiek powodu pracownicy nie są w stanie poinformować bezpośredniego przełożonego, należy porozmawiać z innym przełożonym wyższego szczebla, kierownikiem ds. zasobów ludzkich lub Działem Prawnym Grupy lub, jeśli ma to zastosowanie, zadzwonić na infolinię INEOS „Zgłoś wątpliwości”. Nie zezwala się na jakąkolwiek karę wobec osoby, która w dobrej wierze zgłosi naruszenie niniejszego Kodeksu postępowania. Wszystkie zgłoszenia zostaną niezwłocznie zbadane i podjęte zostaną odpowiednie działania naprawcze lub dyscyplinarne w celu zniechęcenia do popełniania nadużyć i promowania odpowiedzialności za przestrzeganie niniejszego Kodeksu postępowania.

Uwaga: Niniejszy Kodeks postępowania należy czytać w połączeniu z innymi politykami i procedurami INEOS, które zawierają dodatkowe wskazówki i wytyczne oraz są dostępne dla pracowników INEOS na stronie intranetowej INEOS





INEOS

INEOS.COM