

ETHIKKODEX

Für Innospec ist ehrliches, ethisch vertretbares und transparentes Verhalten im Geschäftsverkehr unerlässlich für den weiteren Erfolg des Unternehmens. Dieser Ethikkodex enthält die Kernwerte des Unternehmens und ist der Maßstab für das ethisch vertretbare und integre Verhalten, das von allen Mitarbeitern, leitenden Angestellten, Vorstandsmitgliedern und Auftragnehmern des Unternehmens erwartet und verlangt wird. Allen Mitarbeitern und Stakeholdern des Unternehmens kommt bei der Einhaltung dieser Werte und bei dem Schutz der Reputation des Unternehmens eine wichtige Rolle zu und sie sind gehalten, die Richtlinien des Unternehmens zu verstehen und einzuhalten, das Engagement des Unternehmens zum ethischen Handeln im Geschäftsverkehr zu unterstützen und die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften und Regelungen sicherzustellen.

INNOSPEC INC. ERWARTET VON SEINEN MITARBEITERN, LEITENDEN ANGESTELLTEN, VORSTANDSMITGLIEDERN UND AUFTRAGNEHMERN BEI DER AUSÜBUNG IHRER GESCHÄFTLICHEN TÄTIGKEITEN DIE EINHALTUNG DER HÖCHSTEN ETHISCHEN STANDARDS. DIE STRIKTE EINHALTUNG DIESES KODEX IST EINE BEDINGUNG FÜR DIE EINSTELLUNG UND BESCHÄFTIGUNG.

Dieser Kodex gilt für alle Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Auftragnehmer von Innospec Inc., die Tochtergesellschaften und verbundenen Gesellschaften und für Joint Ventures, die diesen Kodex verwenden, („das Unternehmen“) und dient der Unterrichtung Dritter, so unter anderem Agenten, Vertragshändler, Berater, Joint-Venture-Partner und alle anderen im Auftrag von Innospec handelnden Dritten („Vertreter“), ob Bürger oder Einwohner der USA oder des Vereinigten Königreichs oder nicht und ob sie sich innerhalb oder außerhalb der USA oder des Vereinigten Königreichs befinden oder nicht, über die vom Unternehmen im Umgang mit ihnen erwarteten Standards.

Allgemeiner Grundsatz

Innospec ist in einem komplexen regulatorischen Umfeld tätig und das Unternehmen ist der Einhaltung des Buchstabens und des Geistes der Gesetze aller Länder verpflichtet, in denen es Geschäfte betreibt. Die strikte Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften und Regelungen ist eine Bedingung für die Beschäftigung und wird von allen Vertretern des Unternehmens erwartet und gefordert. In allen Situationen, die nicht klar durch gesetzliche Bestimmungen oder explizite Vorschriften geregelt werden oder in denen das Gesetz mehrdeutig oder widersprüchlich ist, werden die Geschäfte des Unternehmens gemäß den höchsten Standards der Geschäftsgepflogenheiten des Unternehmens und der Integrität geführt. Alle diesbezüglichen Fragen sind an die Rechts- und Compliance-Abteilung des Unternehmens oder direkt an den General Counsel zu richten.

Da das Unternehmen international tätig ist, untersteht es in einem bestimmten Land unter Umständen Gesetzen und Bestimmungen, die mit den Gesetzen eines anderen Landes in Konflikt stehen. Solche Konflikte sind der Rechts- und Compliance-Abteilung des Unternehmens oder direkt dem General Counsel zu unterbreiten.

Grundsätze

1. Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht. Alle Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Auftragnehmer sind persönlich dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass ihre Handlungen diesem Kodex, allen Richtlinien des Unternehmens und allen geltenden Gesetzen, Vorschriften und Regelungen entsprechen. Wenn Sie Fragen oder Bedenken zu eventuell ungesetzlichen oder unethischen Handlungen haben, können

Sie diese anonym mit dem General Counsel des Unternehmens (siehe Abschnitt 18 „Mitteilung von Bedenken“ (Whistleblowing)) näher besprechen.

Es wird von allen Vorstandsmitgliedern, leitenden Angestellten, Mitarbeitern und Auftragnehmern erwartet, dass sie den gesamten Ethikkodex lesen und sich an seine Grundsätze halten. Die Nichteinhaltung dieses Kodex oder der Gesetze kann dem Verstoß entsprechende Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung zur Folge haben.

2. Zusätzliche Verantwortlichkeiten von Vorstandsmitgliedern und leitenden Angestellten. Die Führung von Innospec ist nicht nur für die eigenen Handlungen verantwortlich, sondern auch für die Förderung einer Kultur, bei der die Einhaltung der Richtlinien von Innospec und der geltenden Gesetzesvorschriften im Zentrum der Geschäftstätigkeit stehen. Von Vorstandsmitgliedern und leitenden Angestellten wird erwartet, dass Sie in ethischen Angelegenheiten Führungsqualitäten zeigen und den höchsten Standards ethischen Verhaltens gerecht werden, eine offene und ehrliche Kommunikation im Unternehmen fördern und jedem Mitarbeiter gegenüber Respekt und Anerkennung zeigen. Sie müssen diesen Kodex stets gewissenhaft befolgen und aufmerksam auf Fälle eventuell unethischen oder illegalen Verhaltens achten.

3. Qualität öffentlicher Bekanntmachungen. Das Unternehmen ist für eine effektive Kommunikation mit den Aktionären verantwortlich, damit diese in allen wesentlichen Belangen vollständige und korrekte Informationen über die finanzielle Situation des Unternehmens und seine Geschäftstätigkeiten erhalten. Unsere Öffentlichkeitsarbeit, einschließlich bei Behörden eingereichter oder unterbreiteter Berichte und Dokumente, wie z. B. 10Q, 10K, Jahresberichte und Vollmachtserklärungen für die US Securities and Exchange Commission, müssen fristgerecht und in vollständiger, fairer, präziser und verständlicher Form unterbreitet werden.

4. Interessenkonflikte. Die erste Pflicht aller Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten und Auftragnehmer gilt gegenüber dem Unternehmen. Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte oder Vertragsangestellte dürfen keine Geschäfte oder anderweitige Aktivitäten ausüben, die zu einem Konflikt mit den Interessen des Unternehmens führen könnten, unabhängig davon, ob sie sich in einem Angestelltenverhältnis befinden oder in selbstständiger oder unbezahlter Funktion tätig sind.

4.1 Allgemeine Richtlinie. Geschäftliche Entscheidungen und Maßnahmen müssen sich nach den Interessen des Unternehmens richten und müssen allen Vorschriften, Gesetzen und Regelungen entsprechen und dürfen nicht auf persönlichen Überlegungen oder Beziehungen basieren. Beziehungen zu zukünftigen oder bereits existierenden Lieferanten, Vertragsangestellten, Kunden, Wettbewerbern oder Regulierungsstellen dürfen unser unabhängiges und fundiertes Urteil im Namen des Unternehmens nicht beeinflussen. Allgemeine Richtlinien für das bessere Verständnis einiger der häufigsten Beispiele für einen Interessenkonflikt werden nachstehend aufgelistet.

4.2 Offenlegung. Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte müssen den General Counsel des Unternehmens über alle Situationen, wesentlichen Transaktionen oder Verhältnisse informieren, die einen Interessenkonflikt begründen oder den Anschein eines solchen begründen könnten. Im Zweifelsfall wird die Offenlegung empfohlen.

4.3 Externe Beschäftigung. Vertragsangestellte und Mitarbeiter dürfen nur nach Einholen der vorherigen Zustimmung des General Counsel des Unternehmens für Wettbewerber, Kunden, Vertragshändler oder Lieferanten des Unternehmens arbeiten oder

von diesen Zahlungen für Dienstleistungen annehmen. Jede externe Tätigkeit muss streng getrennt von der Beschäftigung im Unternehmen stattfinden und darf die Interessen des Unternehmens, das Geschäft des Unternehmens oder die Arbeitsleistung für das Unternehmen nicht beeinträchtigen.

4.4 Externe Vorstandsmitgliedschaften. Die Tätigkeit im Vorstand oder in einer ähnlichen Funktion einer anderen Organisation, einschließlich quasi-staatlicher Organisationen, bedarf der vorherigen Zustimmung des General Counsel des Unternehmens. Die Unterstützung der Gemeinschaft durch die Mitarbeit in den Vorständen gemeinnütziger oder karitativer Organisationen wird befürwortet und bedarf keiner vorherigen Zustimmung. In jedem Fall sind Mitarbeiter ihrem Unternehmen gegenüber jedoch dazu verpflichtet, die legitimen Interessen des Unternehmens zu unterstützen, wenn dazu die Gelegenheit besteht.

4.5 Familienmitglieder und enge persönliche Beziehungen. Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte dürfen sich nicht um eine besondere Behandlung ihrer Familienmitglieder oder Freunde oder für Unternehmen, an denen Familienmitglieder oder Freunde beteiligt sind, bemühen.

4.6 Investitionen in andere Unternehmen. Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte dürfen nicht zulassen, dass ihre Investitionen ihr unabhängiges Urteil im Namen des Unternehmens beeinflussen oder einen derartigen Anschein erwecken. Der Anschein eines Interessenkonflikts ist dann am wahrscheinlichsten, wenn ein Mitarbeiter oder Vertragsangestellter in einen Wettbewerber, Lieferanten, Kunden oder Vertragshändler investiert und seine Entscheidungen einen geschäftlichen Einfluss auf eine solche externe Partei haben könnten. Das Unternehmen ist sich bewusst, dass Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte möglicherweise über Investmentfonds oder andere Vehikel über passive Investitionen in solche Unternehmen verfügen, und das Unternehmen verbietet solche passive Investitionen nicht ausdrücklich. Wenn jedoch ein Vorstandsmitglied, leitender Angestellter, Mitarbeiter oder Vertragsangestellter sich nicht sicher ist, wie eine Investition wahrgenommen werden kann, sollte er den General Counsel des Unternehmens informieren.

5. Betrug oder sonstige Straftaten. Das Unternehmen ist der Bekämpfung von Betrug oder allen anderen Straftaten verpflichtet, untersucht jedes verdächtige Fehlverhalten rigoros und sorgt bei Nachweis von Betrug oder einer Straftat dafür, dass die Angelegenheit richtig gehandhabt wird. Wenn Sie einen begründeten Anlass haben, einen Kollegen oder eine andere Person des Betruges oder eines Vergehens im Zusammenhang mit dem Unternehmen oder eines ernsthaften Verstoßes gegen Unternehmensregeln zu verdächtigen, wie z. B.

- Diebstahl von Unternehmenseigentum
- Missbrauch von Unternehmenseigentum oder Missbrauch einer Vertrauensposition
- Manipulation oder Fälschung von Aufzeichnungen (z. B.: betrügerische Rechnungslegung, betrügerische Arbeitszeit- oder Spesenabrechnungen)

sollten Sie die in Abschnitt 18 dieses Kodex dargelegte Maßnahme ergreifen - Mitteilung von Bedenken („Whistleblowing“).

6. Kartellverbot. Das Unternehmen betreibt eine rigorose Wettbewerbspolitik und ist dabei der Einhaltung der Kartell- und Wettbewerbsgesetze der Länder verpflichtet, in denen seine Produkte und Dienstleistungen hergestellt und verkauft werden. Vorstandsmitglieder,

leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte dürfen nichts unternehmen, was gegen das jeweils geltende Kartell- oder Wettbewerbsrecht verstößt. Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte müssen sich an die Competition Law Compliance Policy and Guidelines (Strategie und Richtlinien zur Befolgung des Wettbewerbsrechtes) des Unternehmens halten, die im Intranet des Unternehmens eingesehen werden können.

7. Kommerzielle und politische Anreizzahlungen. Das Unternehmen kann Geschäftsbeziehungen mit Regierungen und staatlichen Unternehmen unterhalten. Im Rahmen unserer Tätigkeit können unsere Mitarbeiter oder Vertreter auch mit Regierungsstellen und Beamten oder mit öffentlichen internationalen Organisationen zu tun haben. Mitarbeiter und Vertreter von Innospec müssen sich in einem solchen Fall stets an die höchsten ethischen Standards halten und alle geltenden Gesetze und Regelungen einhalten, einschließlich bestimmter besonderer Vorschriften für Transaktionen mit staatlichen Stellen.

In Bezug auf alle Geschäftspartner und Regierungsbeamten und anderen Funktionäre müssen alle Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Mitarbeiter, Vertragsangestellten und Vertreter die Unternehmensrichtlinien zur Korruptionsbekämpfung befolgen, die im Intranet des Unternehmens eingesehen werden können.

8. Aktienhandel. Beim Handel mit Aktien von Innospec Inc. müssen sich Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte an die Unternehmensrichtlinien für den Aktienhandel halten. Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte dürfen Aktien von Innospec Inc. nicht kaufen oder verkaufen, wenn sie im Besitz wesentlicher, nicht-öffentlicher Informationen sind.

9. Sicherheit, Gesundheit und Umwelt. Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Auftragnehmer, Kunden und aller anderen Personen, die von unserem Geschäftsbetrieb betroffen sind, ist von höchster Bedeutung. Das Unternehmen und seine Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Vertragsangestellten und Mitarbeiter setzen sich aktiv ein, Verletzungen, Krankheit, Schaden oder Verlust aus dem Geschäftsbetrieb zu vermeiden und allen regulatorischen oder sonstigen gesetzlichen Anforderungen bezüglich Sicherheit, Gesundheit und Umwelt zu entsprechen.

Alle Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Vertragsangestellten sind gehalten, sich über Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltbelange und über die geltenden Gesetze und Unternehmensrichtlinien in ihrem Geschäftsbereich zu informieren. Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte müssen sich an die Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzrichtlinien des Unternehmens halten, die im Intranet des Unternehmens eingesehen werden können.

10. Anti-Sklaverei. Moderne Sklaverei hat unterschiedliche Formen, einschließlich Zwangsarbeit und Menschenhandel. Innospec lehnt diese Praktiken entschieden ab. Mitarbeiter und Unternehmen von Innospec müssen stets alle nach geltendem Recht bestehenden Verpflichtungen von Innospec einhalten und so unter anderem auch alle Handlungen vermeiden, die den Tatbestand der modernen Sklaverei erfüllen.

Alle Unternehmen und Mitarbeiter von Innospec sind gehalten, Bedenken oder Indizien über mögliche Arten der modernen Sklaverei in allen Teilen des Unternehmens oder der Supply Chain nach Maßgabe unserer Richtlinie für das Melden von Corporate Governance-Belangen prompt zu melden.

Innospec arbeitet auf der ganzen Welt mit unabhängigen Dritten wie Auftragnehmern und Zulieferern zusammen. Obwohl es sich dabei nicht um Mitarbeiter oder Unternehmen von Innospec handelt, erwartet Innospec von diesen Dritten trotzdem die Einhaltung aller geltenden Gesetze, einschließlich der Gesetze über das Verbot der modernen Sklaverei. Innospec erwartet eine Supply Chain frei jeder modernen Sklaverei und weist alle Dritten darauf hin, dass ein diesbezügliches Fehlverhalten eine erhebliche Vertragsverletzung darstellt. Innospec verlangt von allen Auftragnehmern und Zulieferern die prompte Meldung aller Bedenken oder Indizien bezüglich der modernen Sklaverei.

11. Politische Zuwendungen. Es dürfen keine Mittel oder Vermögenswerte des Unternehmens für Zuwendungen an eine politische Partei oder Organisation oder eine Person, die entweder ein öffentliches Amt innehat oder für ein solches Amt kandidiert, verwendet werden, es sei denn, eine solche Zuwendung ist gemäß den geltenden Gesetzen zulässig und wird von dem Chief Executive Officer und dem General Counsel des Unternehmens genehmigt.

12. Vertraulichkeit. Alle Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Vertragsangestellten sind verpflichtet, vertrauliche Informationen des Unternehmens oder eines Dritten, die das Unternehmen im Rahmen einer Vertraulichkeitsvereinbarung oder unter Umständen erhalten hat, aus denen klar ersichtlich ist, dass es sich bei diesen Informationen um geschützte und vertrauliche Informationen handelt, vertraulich zu behandeln, nicht offen zu legen oder zu nutzen. Des Weiteren müssen sich alle Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Vertragsangestellten an die Bedingungen aller Vertraulichkeitsvereinbarungen und anderen Vereinbarungen bezüglich der von Dritten erhaltenen Informationen halten. Vor jeder beabsichtigten Offenlegung ist die Genehmigung des General Counsel des Unternehmens einzuholen. Alle Dokumente oder Medien mit vertraulichen Informationen müssen beim Ausscheiden des entsprechenden Vorstandsmitglieds, leitenden Angestellten, Vertragsangestellten oder Mitarbeiters an das Unternehmen zurückgegeben werden.

Es folgt eine nicht ausschließliche Liste vertraulicher Informationen:

- (i) die Finanz- und Umsatzergebnisse des Unternehmens, bevor sie öffentlich bekannt werden;
- (ii) Handelsgeheimnisse, einschließlich aller geschäftlichen oder technischen Informationen wie z. B. Formeln, Rezepte, Prozesse, Forschungsprogramme oder Informationen, die wertvoll sind, da sie nicht allgemein bekannt sind;
- (iii) alle durch einen Mitarbeiter entwickelten Erfindungen oder Prozesse, bei denen Einrichtungen des Unternehmens oder Informationen, die unter das Handelsgeheimnis fallen, genutzt werden und aus irgendeiner Arbeit für das Unternehmen hervorgehen oder sich auf das Geschäft des Unternehmens beziehen;
- (iv) geschützte Informationen wie z. B. Kundenumsatzlisten und vertrauliche Kundeninformationen;
- (v) alle Transaktionen, die das Unternehmen in Erwägung zieht oder ziehen könnte, die noch nicht öffentlich bekannt sind.

13. Gelegenheiten die sich aus Tätigkeiten im Unternehmen ergeben. Vorstandsmitgliedern, leitenden Angestellten, Mitarbeitern und Vertragsangestellten ist es nicht gestattet:

- (i) Geschäftsmöglichkeiten zum eigenen Vorteil zu nutzen, die unter Nutzung von Eigentum und Informationen des Unternehmens oder ihrer Position entdeckt wurden;
- (ii) Eigentum und Informationen des Unternehmens oder ihre Position für einen persönlichen Gewinn zu nutzen und
- (iii) mit dem Unternehmen in Wettbewerb zu treten.

Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte sind dem Unternehmen gegenüber verpflichtet, dessen legitime Interessen zu fördern, wenn sich dazu die Gelegenheit ergibt.

14. Unaufgefordert angebotene Geschenke. Von Zeit zu Zeit werden Vorstandsmitgliedern, leitenden Angestellten, Mitarbeitern und Vertragsangestellten von anderen Unternehmen Geschenke angeboten. Ein jedes solche angebotene Geschenk, das tatsächlich oder möglicherweise in der Erwartung angeboten wird, eine wohlwollende Erwägung irgendwelcher Art zu bewirken, muss zurückgewiesen werden und das Angebot eines solchen Geschenks ist dem General Counsel des Unternehmens umwiegend mitzuteilen.

Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte dürfen von keinem Lieferanten, Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Agenten, Kunden oder Wettbewerber Geschenke, Dienstleistungen, Waren, Gefälligkeiten oder jede andere Form einer Entschädigung im Wert von mehr als \$50 annehmen, es sei denn, sie erhalten bei Geschenken im Wert vom mehr als \$50 die vorherige Zustimmung ihres direkten Vorgesetzten und bei Geschenken von über \$100 die zusätzliche Genehmigung der Rechts- und Compliance-Abteilung. Alle solche Anträge auf Genehmigung müssen unter Verwendung des entsprechenden Antragsformulars (für „Mahlzeiten“, „andere Bewirtung“ oder „Geschenke“) gestellt werden, das im Intranet des Unternehmens abrufbar ist.

Unter bestimmten Umständen können Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Vertragsangestellte und Mitarbeiter eine persönliche Zuwendung von jemandem, mit dem sie ein Geschäft abwickeln, annehmen, so z. B.:

- (i) Annahme eines Wertgegenstandes, wenn eine solche Begünstigung unter denselben Bedingungen auch der allgemeinen Öffentlichkeit zugänglich ist.
- (ii) Annahme von Reiseangeboten, Unterkunft und Unterhaltung von angemessenem und bescheidenem Wert anlässlich einer Sitzung oder bei anderer Gelegenheit im Rahmen der Geschäftsabwicklung oder der Förderung von Geschäftsbeziehungen.
- (iii) Annahme von Speisen oder Getränken, sofern der von einem Geschäftspartner, Staatsbeamten oder einem Staatsunternehmen erhaltene Gegenwert \$100 pro Person nicht übersteigt und dies innerhalb von 12 Monaten höchstens zweimal der Fall ist.

- (iv) Annahme von Mahlzeiten oder Erfrischungen, sofern der von einem Geschäftspartner jeweils erhaltene Gegenwert den für den vorliegenden Geschäftszweck üblichen Wert und die übliche Häufigkeit nicht übersteigt.

Geldgeschenke, einschließlich Gutscheine, Geschenkkarten, oder Darlehen sind nicht gestattet. Alle gegebenen oder angenommenen Geschenke müssen mit den Richtlinien des Unternehmens über Geschenke, Bewirtung, gemeinnützige Spenden und Sponsoring übereinstimmen, die im Intranet des Unternehmens eingesehen werden können.

15. Fairer Umgang. Alle Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Vertragsangestellte verpflichten sich zum fairen Umgang mit den Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern des Unternehmens und dürfen andere nicht durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch privilegierter Informationen, Falschdarstellung erheblicher Tatsachen oder andere unfaire Geschäftspraktiken übervorteilen.

Vor oder bei Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses müssen Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte die von ihnen mit früheren Arbeitgebern abgeschlossenen Arbeitsverträge, Wettbewerbs- und Abwerbeverbotsvereinbarungen, Vertraulichkeits- und ähnlichen Vereinbarungen offen legen, welche die Erfüllung von Pflichten oder Verantwortlichkeiten, die mit der betreffenden Position im Unternehmen verbunden sind, auf irgend eine Art und Weise einschränken oder untersagen. Kopien aller solchen Vereinbarungen sind dem Unternehmen zur Prüfung zu unterbreiten. Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte dürfen Handelsgeheimnisse, geschützte Informationen oder ähnliches Eigentum, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für einen anderen Arbeitgeber Kenntnis erhalten haben, auf keinen Fall bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für das Unternehmen nutzen.

16. Schutz und angemessene Nutzung von Unternehmenseigentum. Alle Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Mitarbeiter und Vertragsangestellten müssen das Eigentum und die Vermögenswerte des Unternehmens schützen und ihre effiziente und angemessene Nutzung sicherstellen. Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte dürfen Eigentum des Unternehmens nicht für rein persönliche Zwecke nutzen. Diebstahl, sorgloser Umgang und Verschwendung können die Rentabilität, das Ansehen und den Erfolg des Unternehmens direkt beeinflussen. Es ist strikt untersagt, es zuzulassen, dass Unternehmenseigentum (einschließlich elektronisch übermittelter oder gespeicherter Daten und Computer-Ressourcen) beschädigt werden, verloren gehen oder auf eine nicht autorisierte Art und Weise genutzt werden.

17. Darlehen und Spesen für Vorstandsmitglieder. Nach Maßgabe der Unternehmensrichtlinien werden Vorstandsmitgliedern, leitenden Angestellten, Mitarbeitern oder Vertragsangestellten keine Darlehen oder Quasi-Darlehen gewährt.

Es ist unter Umständen nicht leicht erkenntlich, ob Spesenregelungen ein Darlehen darstellen; daher gilt:

1. Vor einer Transaktion oder einer Vereinbarung, die Anlass zu Zweifeln geben, muss der General Counsel dazu befragt werden, ob die Transaktion oder Vereinbarung zulässig ist und - falls dies der Fall ist - wie weiter verfahren werden soll.
2. Alle privaten Elemente (d.h. Familie oder nicht geschäftlich) aller Geschäftsreisevorbereitungen sind von einem Vorstandsmitglied oder leitenden

Angestellten genau zu quantifizieren und von der betreffenden Person selbst zu bezahlen.

3. Vorstandsmitgliedern und leitenden Angestellten zur Verfügung gestellte Fremdwährungsbeträge und/oder Reiseschecks dürfen \$ 5.000 nicht übersteigen und dürfen nicht für den Privataufwand verwendet werden. Nach Rückkehr von einer Geschäftsreise müssen nicht verwendete Fremdwährungsbeträge oder Reiseschecks zusammen mit einer Spesenabrechnung für die verwendeten Mittel unverzüglich an das Unternehmen zurückgegeben werden.

18. Meldung von Bedenken (Whistleblowing). Das Unternehmen nimmt jedes ungesetzliche oder betrügerische Verhalten, alle schwerwiegenden Missbräuche oder sonstige Verstöße gegen diesen Kodex oder die Unternehmensrichtlinien sehr ernst. Bei Nachweis eines solchen Vorfalles leitet das Unternehmen eine prompte Untersuchung ein und ergreift gegebenenfalls entsprechende disziplinarische Maßnahmen, die bis hin zur Entlassung gehen können.

Die umgehende Meldung von Bedenken schützt das Unternehmen, da das Unternehmen eine Untersuchung einleiten und entsprechende Maßnahmen ergreifen kann. Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, Mitarbeiter und Vertragsangestellte, die Bedenken haben über die Einhaltung von Gesetzen oder Unternehmensrichtlinien oder die den Verdacht haben, dass ein schwerwiegendes Fehlverhalten vorliegt, werden dazu aufgefordert, dies dem Unternehmen mitzuteilen. Innospec verbietet Repressalien gegen Personen, die ethische Bedenken melden oder bei der Abklärung helfen. Repressalien gegen oder das Schikania von Personen, die Bedenken melden, und jeder Versuch, sie von einer solchen Meldung abzuschrecken, gilt als schwerwiegendes Disziplinarvergehen und kann ein Entlassungsgrund sein.

18.1 Meldeweg. Wenn ein Vorstandsmitglied, leitender Angestellter, Mitarbeiter oder Vertragsangestellter berechtigten Grund zu der Annahme hat, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex oder ein anderes schwerwiegendes Fehlverhalten vorliegt, muss er dies unverzüglich dem eigenen direkten Vorgesetzten oder dem General Counsel des Unternehmens melden. Der direkte Vorgesetzte muss seinerseits solche Angelegenheiten unverzüglich dem General Counsel mitteilen. Wenn sich eine Person jedoch aus irgendeinem Grunde davor scheut, dies zu tun, muss sie die Bedenken über den eigens für solche Fälle eingerichteten, mehrsprachigen Melde-Hotline-Service mit Expolink melden. Einzelheiten zu diesem Service und die kostenlosen Telefonnummern sind an alle Mitarbeiter und Vertragsangestellten verteilt worden und können im Intranet unter „Reporting Corporate Governance Concerns Procedures“ eingesehen werden. Die Berichte werden weitergeleitet an:

- (i) den General Counsel oder
- (ii) den Vorsitzenden des Nominierungs- und Corporate-Governance-Ausschusses.

Anrufer erhalten auf Wunsch Feedback.

19. Verwaltung des Ethikkodex. Dieser Kodex wird vom Vorstand des Unternehmens in Absprache mit dem General Counsel des Unternehmens verwaltet, überwacht und durchgesetzt. Alle Fragen und weiteren Informationsbegehren zum Kodex sind an den General Counsel des Unternehmens zu richten.