

## CODE DE DÉONTOLOGIE

Innospec Inc., y compris toutes ses filiales et sociétés affiliées (« **Innospec** »), estime qu'une conduite professionnelle honnête, éthique et transparente est essentielle à la poursuite de sa réussite. Ce Code de déontologie reflète les valeurs fondamentales d'Innospec et établit les points de référence en matière de déontologie et d'intégrité que devraient atteindre et s'engager à accomplir chaque membre du conseil d'administration (« **Conseil d'administration** ») d'Innospec Inc. et chaque administrateur, directeur, employé (permanent et temporaire) et employé sous contrat d'Innospec (collectivement dénommés « **Employés** »). Chaque membre du Conseil d'administration, Employé et tierce partie avec lesquels Innospec poursuit des relations commerciales jouent un rôle critique pour ce qui est de contribuer à la culture de conformité et de protection de la réputation d'Innospec, en comprenant et en suivant ses politiques, en adhérant à ses engagements en matière de pratiques commerciales éthiques, et en appliquant activement la conformité à toutes les lois, règles et réglementations en vigueur.

Ce Code s'applique à tous les membres du Conseil d'administration et à tous les Employés, et il sert à conseiller d'autres parties quant aux niveaux d'attente d'Innospec lors de ses transactions avec tous les tiers, y compris, sans toutefois s'y limiter, les agents, distributeurs, consultants, associés à l'entreprise commune et toute autre tierce partie agissant pour le compte ou au nom d'Innospec (« **Représentants tiers** »), de même que les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, où qu'ils soient implantés et quelle que soit leur nationalité.

INNOSPEC EXIGE QUE TOUS LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, EMPLOYÉS ET REPRÉSENTANTS TIERS OBSERVENT LES NORMES DÉONTOLOGIQUES LES PLUS ÉLEVÉES LORS DE LA CONDUITE D'ACTIVITÉS COMMERCIALES. LE STRICT RESPECT DE CE CODE CONSTITUE UNE MODALITÉ DE LA NOMINATION, DE L'EMPLOI ET DE L'ENGAGEMENT AU SEIN D'INNOSPEC.

### Politique générale

Innospec opère dans des contextes réglementaires complexes et s'engage à se conformer à l'esprit et à la lettre des lois de chaque pays où la société est implantée ou mène des affaires. Le strict respect de toutes les lois, réglementations et règles en vigueur constitue une modalité de nomination au Conseil d'administration de même qu'en matière d'emploi, ce qui est également attendu et exigé de tous les Représentants tiers. Dans toute situation qui n'est pas clairement régie par une loi ou un règlement, ou lorsque la loi est ambiguë ou contradictoire, les affaires d'Innospec seront menées conformément aux normes déontologiques et d'intégrité les plus élevées. Toute question à ce sujet doit être adressée au Vice-président, au Directeur juridique et au Directeur du service de la Conformité d'Innospec (« **Directeur juridique/Directeur du service de la Conformité d'Innospec** ») ou à l'équipe du service de la Conformité juridique (collectivement dénommée « **Service de la Conformité juridique** »).

Étant donné qu'elle opère à l'échelle internationale, il se peut que la société Innospec soit confrontée à des lois, des réglementations et des règles ou coutumes locales qui sont applicables dans un pays mais en conflit avec celles d'un autre. De tels conflits doivent être signalés au service de la Conformité juridique afin d'obtenir des conseils.

## Politiques

**1. Responsabilité et obligation de rendre des comptes** Il incombe personnellement à tous les membres du Conseil d'administration et à tous les Employés de respecter ce Code, les politiques d'Innospec et toute loi, réglementation et règle en vigueur. Toute question ou inquiétude concernant des actes potentiellement illégaux ou contraires à la déontologie doivent être signalées conformément à la politique de signalement d'inquiétudes en matière de gouvernance d'entreprise, qui est disponible sur l'intranet ou sur demande auprès du service de la Conformité juridique. Celle-ci comprend une option permettant de signaler des inquiétudes directement aux services de la Conformité juridique et des Contrôles internes, de manière anonyme si nécessaire. Des précisions sont fournies ci-dessous au paragraphe 22 du présent Code - Signalement d'inquiétudes.

Chaque membre du Conseil d'administration, Employé et Représentant tiers doivent lire la totalité de ce Code et adhérer à ses principes. L'incapacité à respecter ce Code ou la loi en vigueur entraînera, dans le cas des Employés, des mesures disciplinaires appropriées au titre de l'infraction, pouvant aller jusqu'au licenciement, et dans le cas des membres du Conseil d'administration et des Représentants tiers, jusqu'à l'annulation de leur nomination ou de leur engagement.

Il est attendu de tous les membres du Conseil d'administration et de tous les Employés qu'ils fassent preuve de respect et de considération envers tous les autres membres du Conseil d'administration et tous les Employés, et ce lors de toute opération commerciale.

**2. Responsabilités supplémentaires des Administrateurs, Membres du Conseil d'administration, Directeurs et Cadres supérieurs** Les dirigeants d'Innospec sont responsables non seulement de leurs propres actions mais également de la promotion d'une culture selon laquelle la conformité à la politique d'Innospec et à la législation en vigueur est au cœur des activités commerciales de la société. Il est attendu des Administrateurs, des membres du Conseil d'administration et des Cadres supérieurs qu'ils fassent preuve de leadership concernant les questions de déontologie, qu'ils observent les normes de conduite déontologique les plus élevées, et qu'ils encouragent des communications ouvertes et honnêtes. Ils doivent à tout moment faire preuve de diligence quant à l'observation du présent Code et rester attentifs face à toute conduite potentiellement contraire à la déontologie ou illégale.

**3. Qualité des informations rendues publiques** Il incombe à Innospec de communiquer de manière efficace avec les actionnaires afin que leur soient fournies rapidement des informations complètes et précises pour ce qui est de tous les aspects essentiels concernant la position financière et les opérations commerciales d'Innospec. Les communications publiques d'Innospec, y compris les rapports et les documents déposés auprès de ou remis à des organismes gouvernementaux, notamment la Commission des opérations de bourse des États-Unis, doivent être faites en temps opportun, et la divulgation dont elles font l'objet doit être complète, équitable, précise et compréhensible.

**4. Conflits d'intérêt** Tous les employés ont une obligation majeure envers Innospec. Aucun membre du Conseil d'administration ou Employé ne pourra s'engager dans des transactions ou toute autre activité en tant qu'employé, travailleur indépendant ou sans contrepartie de salaire qui seraient susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêt pour Innospec.

**4.1 Directives générales** Les décisions et actions commerciales doivent être dans le meilleur intérêt d'Innospec, en conformité avec les lois, réglementations et règles en vigueur, et elles ne doivent pas être motivées par des considérations ou des relations personnelles. Les décisions commerciales faites au nom d'Innospec doivent être prise avec discernement et

indépendamment de relations personnelles avec, notamment, des membres du Conseil administratif, des Employés, des clients, des fournisseurs, des concurrents ou des instances de réglementation éventuels, actuels ou anciens. Les Directives générales se rapportant à certains des exemples les plus courants de conflits d'intérêt potentiels sont présentées dans la présente section 4.

**4.2 Divulgation** Les membres du Conseil d'administration et les Employés doivent divulguer au service de la Conformité juridique toute situation, transaction ou relation importante qui peut ou pourrait se révéler constituer un conflit d'intérêt. En cas de doute, il est préférable de divulguer l'information.

**4.3 Emploi à l'extérieur** Ni les membres du Conseil d'administration ni les Employés ne peuvent travailler pour ou recevoir une rémunération en échange de services réglés par tout client, fournisseur ou concurrent d'Innospec, sans accord préalable du Directeur juridique/Directeur du service de la Conformité. Toute activité extérieure doit être rigoureusement séparée de l'emploi au sein d'Innospec et ne doit pas nuire aux intérêts d'Innospec ou à ses activités commerciales.

**4.4 Participation au Conseil d'administration de tierces parties** Siéger au conseil d'administration ou remplir une fonction similaire pour une tierce partie, y compris toute instance para-gouvernementale, nécessite l'accord préalable du Directeur juridique/Directeur du service de la Conformité. Aider la collectivité en siégeant à des conseils d'administration d'organismes à but non lucratif ou bénévoles est encouragé et ne nécessite pas d'accord préalable.

**4.5 Membres de la famille et relations personnelles proches** Ni les membres du Conseil d'administration ni les Employés ne doivent chercher à obtenir un traitement particulier ou tout autre avantage de la part d'Innospec au profit de membres de leur famille ou d'amis, ou au profit d'entreprises dans lesquelles lesdits membres de leur famille ou amis détiennent une participation.

**4.6 Investissements dans d'autres entités** Ni les membres du Conseil d'administration ni les Employés ne doivent permettre à leurs investissements d'influencer ou de sembler influencer toute décision prise au nom d'Innospec, laquelle doit rester indépendante. Une apparence de conflit d'intérêt est plus susceptible de se produire si une telle personne détient une participation dans une tierce partie susceptible d'être impactée par les décisions commerciales qu'elle prend au nom d'Innospec. La société Innospec reconnaît que les membres de son Conseil d'administration et ses Employés peuvent disposer d'investissements passifs dans de telles entreprises tierces par le biais de fonds communs de placement ou autres, et elle n'interdit pas explicitement de tels investissements passifs. Toutefois, si un membre du Conseil d'administration ou un Employé a le moindre doute concernant la façon dont n'importe quel type d'investissement peut être perçu, il doit le divulguer au service de la Conformité juridique afin d'obtenir des conseils.

**5. Fraude et autre comportement criminel** Innospec s'engage à éliminer la fraude (y compris le blanchiment d'argent) et tout autre délit, à effectuer une enquête rigoureuse concernant tout acte répréhensible présumé et, si une fraude ou tout autre acte délictueux était découvert, à veiller à ce que la question soit traitée et signalée comme il se doit. S'il existe des raisons de suspecter qu'un acte de fraude ou tout autre délit impliquant ou étant lié à Innospec ou aux activités d'Innospec, ou si une violation grave des politiques ou règles d'Innospec a été commise, le problème doit être signalé rapidement conformément au paragraphe 22 du présent Code - Signalement d'inquiétudes. En voici quelques exemples :

(i) Vol ou abus de biens

(ii) Abus de confiance

(iii) Tromperie ou falsification de documents (par exemple manipulation des enregistrements comptables, saisie des heures ou demandes de remboursements de dépenses frauduleuses)

(iv) Dissimulation de fonds obtenus illégalement

**6. Représentants tiers** Les Représentants tiers ne peuvent être engagés, ou leur engagement ne peut être renouvelé, qu'avec l'accord préalable du service de la Conformité juridique, suite à un audit interne, conformément au Guide de l'utilisateur sur l'approbation de conformité des Représentants tiers, accessible sur l'intranet ou sur demande auprès du service de la Conformité juridique. Tous les Représentants tiers doivent respecter ce Code, les modalités de tous les accords conclus avec Innospec, et toutes les lois en vigueur.

**7. Conformité à la loi sur la concurrence et la législation anti-trust** La société Innospec se livre à une vive concurrence dans la conduite de ses activités et ce faisant, elle s'engage à se conformer à toutes les lois anti-trust et sur la concurrence en vigueur. Les membres du Conseil d'administration, les Employés et les Représentants tiers ne doivent pas se livrer à des pratiques enfreignant lesdites lois, et tous les membres du Conseil d'administration et les Employés doivent respecter la politique de conformité à la loi sur la concurrence d'Innospec, accessible sur l'intranet ou sur demande auprès du service de la Conformité juridique.

**8. Paiements suites à des incitations commerciales ou politiques** La société Innospec mène souvent des affaires avec des gouvernements ou des entreprises publiques et elle entretient des contacts réguliers avec des agences gouvernementales, des fonctionnaires et des organismes publics internationaux. Dans chaque cas, les membres du Conseil d'administration, les Employés et les Représentants tiers doivent observer les normes déontologiques les plus élevées et respecter toutes les lois, réglementations et règles en vigueur.

Il est interdit aux membres du Conseil d'administration, aux Employés et aux Représentants tiers d'offrir, de promettre, de donner ou d'accepter quoi que ce soit de valeur ayant pour but d'influencer tout acte ou décision commerciale, d'obtenir un avantage indu ou de compromettre la liberté de jugement.

Tous les membres du Conseil d'administration, les Employés et les Représentants tiers doivent respecter la politique anti-corruption d'Innospec, accessible sur le site Internet ou l'intranet d'Innospec, ou sur demande auprès du service de la Conformité juridique.

**9. Négociation de valeurs** Lors de la négociation de valeurs mobilières cotées en bourse d'Innospec, tous les membres du Conseil d'administration et les Employés doivent respecter la politique de négociation de valeurs d'Innospec, accessible sur l'intranet. Toute personne ayant connaissance d'informations privilégiées importantes ne doit ni acheter ni vendre de telles valeurs.

**10. Sécurité, santé et environnement** La sécurité et la santé de chaque personne susceptible d'être affectée par les activités d'Innospec sont d'une importance cruciale. La société Innospec, son Conseil d'administration et ses Employés agiront de manière positive afin d'empêcher que des blessures, une mauvaise santé, des dommages et des pertes s'ensuivent du fait de ses opérations, et ils respecteront toutes les exigences légales et réglementaires en vigueur associées à la sécurité, la santé et l'environnement.

Il est exigé de tous les membres du Conseil d'administration et des Employés d'avoir connaissance des questions liées à la santé, la sécurité et l'environnement, et de connaître les lois, réglementations et politiques applicables à leur domaine d'activité. Tous les membres du Conseil d'administration et les Employés doivent respecter la politique de sécurité, santé et environnement d'Innospec, accessible sur l'intranet.

**11. Lutte contre l'esclavage** L'esclavage moderne prend des formes variées, notamment le travail forcé, la servitude et l'exploitation des enfants, et la traite des êtres humains. La société Innospec s'oppose fermement à de telles pratiques et elle ne tolérera aucune forme de traitement inacceptable de ses travailleurs dans ses opérations ou ses installations. Ceci signifie entre autres qu'elle ne permet pas l'exploitation des enfants, les châtiments ou abus physiques, ni la servitude involontaire. Tous les membres du Conseil d'administration, les Employés et les Représentants tiers doivent, à tout moment, respecter toutes les lois, réglementations et règles en vigueur afin d'éviter tout acte d'esclavage moderne.

La société Innospec travaille et mène des affaires avec des tierces parties indépendantes dans le monde entier, notamment des entreprises et des fournisseurs divers. La société Innospec exige de ces tierces parties qu'elles respectent toutes les lois, réglementations et règles en vigueur se rapportant à l'esclavage moderne, et toute violation des lois, réglementations et règles liées à l'esclavage moderne par lesdites tierces parties pourrait constituer une violation substantielle du ou des contrats qui les lit à Innospec. De plus, il est exigé de toutes lesdites tierces parties de signaler rapidement toute inquiétude ou soupçon qu'elles pourraient avoir concernant l'esclavage moderne.

La déclaration d'Innospec concernant l'esclavage moderne est disponible sur son site Internet.

Tous les membres du Conseil d'administration, les Employés et les Représentants tiers doivent rapidement signaler (conformément au paragraphe 22 du présent Code - Signalement d'inquiétudes) toute inquiétude ou soupçon qu'ils peuvent avoir concernant l'esclavage moderne au niveau de tout secteur des activités ou de la chaîne d'approvisionnement d'Innospec, et ce dans n'importe quelle partie du monde.

**12. Contributions et affiliations politiques** Aucun fond ou actif d'Innospec ne doit être versé à un parti ou une organisation politique quelconque, ou à toute personne qui exerce une fonction publique ou postule à une fonction publique, sauf si un tel versement est autorisé par la loi en vigueur et qu'il a été autorisé par le Président directeur général et le Directeur juridique/Directeur du service de la Conformité d'Innospec. Innospec convient que les Employés ont leur propre opinion politique, toutefois, celle-ci ne doit pas être exprimée ou représentée comme étant celle d'Innospec.

**13. Confidentialité** Chaque membre du Conseil d'administration, Employé et Représentant tiers doivent garder l'information privilégiée d'Innospec strictement confidentielle et ne pas la divulguer à toute tierce partie sans que des mécanismes de protection appropriés aient été mis en place. De plus, ni les membres du Conseil d'administration ni les Employés ne doivent divulguer ou utiliser des informations privilégiées appartenant à une tierce partie sans autorisation ou licence appropriée, et ils devront respecter les modalités de tous les accords de confidentialité et autres concernant les informations communiquées par des tierces parties. La divulgation par des membres du Conseil d'administration ou des Employés d'informations communiquées par des tiers soumises à des obligations de confidentialité exige l'approbation préalable du Directeur juridique/Directeur du service de la Conformité. Tous les documents et supports contenant des informations privilégiées doivent être retournés à Innospec lorsqu'un membre du Conseil d'administration ou un Employé met fin à sa relation avec Innospec ou quitte son emploi au sein d'Innospec.

La liste non exhaustive suivante énumère les informations privilégiées d'Innospec :

- (i) les résultats financiers d'Innospec avant qu'ils ne soient rendus publics ;
- (ii) les secrets commerciaux d'Innospec, notamment toute information commerciale ou technique telle que les formules, les recettes, les procédés, les programmes de recherche ou les informations s'avérant précieuses car elles ne sont généralement pas connues ;
- (iii) toute invention ou procédé mis au point par un Employé utilisant les installations d'Innospec, ou toute information obtenue à partir de travaux réalisés pour Innospec ou liés à l'activité d'Innospec ;
- (iv) les informations propriétaires d'Innospec telles que les prix ou les listes de clients et
- (v) toute transaction qu'Innospec envisage ou peut envisager et qui n'a pas encore été rendue publique.

**14. Opportunités commerciales** Il est interdit aux membres du Conseil d'administration et aux Employés :

- (i) d'utiliser les biens, les informations ou la position d'Innospec dans leur intérêt personnel et de manière les mettant en conflit avec leurs responsabilités envers Innospec et
- (ii) d'être en concurrence avec Innospec.

Les membres du Conseil d'administration et les Employés ont envers Innospec une obligation de promouvoir ses intérêts légitimes lorsque l'opportunité se présente.

**15. Cadeaux et autres avantages** Offrir, donner et accepter des cadeaux et d'autres marques d'hospitalité raisonnables et habituels est autorisé, dès lors que les modalités de la politique en matière de cadeaux, marques d'hospitalité, dons caritatifs et parrainage (« **Politique Cadeaux et marques d'hospitalité** ») sont respectées. La politique Cadeaux et marques d'hospitalité d'Innospec est accessible sur l'intranet ou sur demande auprès du service de la Conformité juridique.

Aucun cadeau ou autre avantage ne peut être offert, donné ou reçu contre l'attente de, ou pour demander une considération favorable, de quelque nature que ce soit. Toute offre à un membre du Conseil d'administration, un Employé ou un Représentant tiers doit être refusée et signalée immédiatement au service de la Conformité juridique.

Les membres du Conseil d'administration et les Employés doivent également veiller au respect de toutes les exigences de signalement et d'approbation définies dans la politique Cadeaux et marques d'hospitalité d'Innospec pour tous les cadeaux et autres avantages (y compris les repas, déplacements et autres marques d'hospitalité) offerts, donnés ou reçus. Aucun cadeau, notamment les bons d'achat, les chèques-cadeaux ou les prêts, ne doit être offert, donné ou accepté, quelles que soient les circonstances.

**16. Équitabilité commerciale** Chaque membre du Conseil d'administration, Employé et Représentant tiers doivent veiller à traiter équitablement les clients, fournisseurs, partenaires et concurrents d'Innospec et ils ne doivent pas essayer d'obtenir un avantage par le biais de la manipulation, de la dissimulation, d'abus d'informations privilégiées, de la présentation déformée de faits importants ou de toute autre pratique malhonnête.

Avant leur entrée en fonction, il est exigé de tous les membres du Conseil d'administration, des Employés et des Représentants tiers qu'ils révèlent l'existence de tout contrat ou accord (par exemple contrat d'emploi, accord de non-concurrence, non-sollicitation, confidentialité ou similaire) susceptible de limiter ou d'interdire l'exercice de leurs fonctions ou responsabilités à l'égard d'Innospec, et de fournir toutes les informations détaillées pertinentes. En aucun cas un membre du Conseil d'administration ou un Employé ne devra utiliser des secrets commerciaux, des informations propriétaires ou d'autres informations exclusives semblables acquis au cours de l'exercice de leur emploi auprès d'un autre employeur, dans l'exercice de leurs fonctions pour et au nom d'Innospec.

**17. Protection et utilisation des biens d'Innospec** Tous les membres du Conseil d'administration, Employés et Représentants tiers doivent protéger les biens et les actifs d'Innospec et veiller à ce qu'ils soient utilisés de manière efficace et appropriée à tous moments. Les biens d'Innospec ne peuvent pas être utilisés à des fins exclusivement personnelles. Le vol, la négligence et le gaspillage peuvent avoir un impact direct sur la rentabilité, la réputation et la réussite d'Innospec. L'utilisation des biens d'Innospec (y compris les données et les ressources de la société) de manière non autorisée est rigoureusement interdite.

**18. Prêts et dépenses** Aucun emprunt ou quasi-emprunt ne sera accordé par Innospec à un membre du Conseil d'administration ou un Employé quelconque de la société. Des questions peuvent parfois se poser quant à savoir si certains arrangements liés aux frais sont apparentés à la constitution d'un emprunt, comme suit :

- (i) avant de s'entendre sur ou de traiter tout arrangement lié aux frais, en cas de doute, il est recommandé de demander l'avis du Directeur juridique/Directeur du service de la Conformité afin de déterminer si l'arrangement est autorisé et, le cas échéant, si des mesures doivent être prises, et
- (ii) tous les éléments privés (par exemple liés à la famille et sans lien avec l'entreprise) de tout arrangement concernant les déplacements professionnels doivent être quantifiés avec précision et réglés par la personne concernée par les frais encourus, sous réserve des approbations indiquées dans la politique Cadeaux et marques d'hospitalité d'Innospec.

**19. Contrôle des exportations et sanctions commerciales** La société Innospec est soumise à la législation sur le contrôle des exportations et les sanctions commerciales de nombreux pays du monde dans lesquels elle opère. Ces lois sont généralement conçues en vue de promouvoir les objectifs en matière de politique étrangère et d'intérêts de sécurité nationale, et elles reposent sur des facteurs tels que la nature du produit exporté, le pays d'origine ou de destination d'un produit, l'identité du client ou de l'utilisateur final et l'utilisation prévue d'un produit. Innospec s'engage à respecter toutes les législations portant sur les contrôles des exportations et les sanctions commerciales, notamment les lois se rapportant au boycott illégal. Les membres du Conseil d'administration, les Employés et les Représentants tiers ne doivent pas se livrer à des pratiques enfreignant lesdites lois, et tous les membres du Conseil d'administration et les Employés doivent respecter la politique de contrôles des exportations et de sanctions commerciales d'Innospec, accessible sur l'intranet ou sur demande auprès du service de la Conformité juridique.

**20. Minéraux issus des zones de conflit** Innospec s'engage à veiller à un approvisionnement responsable en matériaux et à respecter toute législation en vigueur concernant les minéraux issus des zones de conflit. La société Innospec effectue un contrôle annuel en vue de déterminer si des minéraux issus des zones de conflit sont

nécessaires à la fonctionnalité ou à la production de ses produits, et elle publie sur son site Internet une déclaration sur les minéraux issus des zones de conflit.

**21. Protection des données** En vertu de diverses lois sur la protection des données, la société Innospec doit respecter des obligations concernant sa façon de traiter les données personnelles en sa possession, ce qu'elle fait de ces données et à qui celles-ci sont communiquées. Innospec s'engage à respecter toutes les lois sur la protection des données en vigueur et tous les membres du Conseil d'administration et les Employés doivent se conformer à la politique de protection des données d'Innospec lors du traitement des données personnelles. La politique de protection des données d'Innospec est accessible sur l'intranet ou sur demande auprès du service de la Conformité juridique. De plus, des avis sur la confidentialité des données, expliquant comment les données personnelles sont traitées et comment mettre en œuvre des demandes d'informations sur un tel traitement, sont à la disposition des tierces parties sur le site Internet d'Innospec, et sur l'intranet pour les membres du Conseil d'administration et les Employés.

**22. Signalement d'inquiétudes** Innospec mène rapidement une enquête approfondie de toute allégation, comportement illégal (y compris les comportements frauduleux), infraction grave ou de toute autre violation du présent Code ou de toute autre politique d'Innospec.

Signaler rapidement des inquiétudes en matière d'intégrité protège Innospec en lui permettant d'enquêter et de traiter toute inquiétude se faisant jour. Tout membre du Conseil d'administration, Employé ou Représentant tiers ayant une inquiétude au sujet de la conformité à la loi ou à une politique d'Innospec, ou qui suspecte une faute grave, est encouragé à le signaler immédiatement au service de la Conformité juridique. Innospec interdit aux membres de son Conseil d'administration et à ses Employés d'exercer des représailles contre quiconque signale de bonne foi ou aide à traiter une inquiétude liée à l'intégrité. Toute représailles ou tentative d'empêcher une personne de signaler une inquiétude sera traitée comme étant une offense pouvant entraîner des mesures disciplinaires et peut constituer un motif de révocation de nomination ou de licenciement.

Si un membre du Conseil d'administration, un Employé ou un Représentant tiers est raisonnablement en droit de soupçonner des violations des lois ou de l'une des politiques d'Innospec, ou de soupçonner d'autres fautes graves, il doit le signaler immédiatement conformément à la politique de signalement d'inquiétudes en matière de gouvernance d'entreprise d'Innospec, qui est accessible sur l'intranet ou le site Internet d'Innospec. Les Employés (et le cas échéant les membres du Conseil d'administration) sont encouragés, lorsque cela s'avère possible, à le signaler à leur propre responsable hiérarchique ou directement au service de la Conformité juridique. Les responsables hiérarchiques auxquels sont adressés de tels signalements doivent les communiquer immédiatement au service de la Conformité juridique. Si, pour une raison quelconque, un membre du Conseil d'administration ou un Employé hésite à signaler le cas de cette manière, l'inquiétude doit être signalée au moyen de la ligne d'assistance de signalement disponible en plusieurs langues qui a été mise en place spécifiquement à cet effet. Des détails de ce service et des numéros de téléphone gratuits ont été communiqués à tous les membres du Conseil d'administration et aux Employés ; ils sont disponibles dans la politique de signalement d'inquiétudes en matière de gouvernance d'entreprise d'Innospec. Dans un premier temps, les signalements seront communiqués comme suit en vue de faire l'objet d'une enquête :

- (i) Service de la Conformité juridique (Directeur juridique/Directeur du département de la Conformité) et
- (ii) Contrôles internes



Un retour d'informations sera fourni à la personne effectuant le signalement, si elle en fait la demande, et toute question de ce type sera signalée au Comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise d'Innospec.

**19. Administration du Code de déontologie** Le présent Code sera administré, surveillé et appliqué par le Conseil d'administration, en consultation avec le Directeur juridique/Directeur du département de la Conformité d'Innospec. Toutes les questions et informations supplémentaires en lien avec le présent Code doivent être adressées au service de la Conformité juridique ([Legal.Compliance@innospecinc.com](mailto:Legal.Compliance@innospecinc.com)).