

INNOSPEC INC.

POLITICA E PROCEDURE DI SEGNALAZIONE DI PROBLEMI DI CORPORATE GOVERNANCE

I. INTRODUZIONE

Innospec Inc. e le sue società affiliate (“**Innospec**,” “**noi**” “**ci**,” o “**nostro/i**”) sono impegnate al rispetto della legge ovunque svolgano la loro attività. I nostri dipendenti e azionisti ricoprono un ruolo fondamentale nella promozione e tutela della nostra cultura della conformità. A sostegno di questa cultura, misuriamo la nostra condotta rispetto ai più alti livelli di onestà e responsabilità. Innospec è impegnata a creare un ambiente in cui i dipendenti e le parti interessate possano segnalare preoccupazioni per quanto riguarda azioni fraudolente, illecite o non etiche senza timore di ritorsioni.

Se ritenete che persone abbiano condotto o stiano conducendo attività di Innospec in violazione del Codice di Condotta di Innospec, della legge o di altre nostre politiche, siete pregati di segnalare immediatamente il sospetto comportamento scorretto seguendo le procedure illustrate nel presente.

Le procedure illustrano:

- Chi dovrete contattare se osservare segni di comportamento scorretto; e
- Come risponderemo alle vostre segnalazioni.

Le procedure descritte ci aiuteranno a:

- Minimizzare le perdite;
- Ridurre il rischio di danni finanziari e alla reputazione;
- Ottenere e conservare prove di comportamento scorretto;
- Adottare provvedimenti correttivi o disciplinari, se del caso, per prevenire un ulteriore comportamento scorretto; e
- Fornire alle autorità competenti le informazioni necessarie ed appropriate.

II. PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE DI UN POTENZIALE COMPORTAMENTO SCORRETTO

a. Canali di segnalazione interni

Vi incoraggiamo a segnalare problemi o dubbi che potreste avere al vostro manager di linea diretto. Questo è di solito il modo più veloce e più diretto per risolvere eventuali questioni o dubbi che si possono avere. Se non desiderate segnalare al vostro manager di linea diretto, avete delle alternative.

Allegato 1	fornisce un elenco di contatti importanti.
Allegato 2	descrive le misure che i dipendenti dovrebbero prendere quando segnalano problemi di comportamento scorretto.
Allegato 3	descrive le misure che i manager dovrebbero prendere quando ricevono segnalazioni di problemi di comportamento scorretto
Allegato 4	descrive restrizioni di segnalazione tramite numero verde (hotline) in determinati paesi in cui Innospec svolge la propria attività. Se non sono disponibili segnalazioni anonime ai sensi della legge locale, vi invitiamo a segnalare le questioni su base nominativa riservata attraverso il numero verde di segnalazione o attraverso i canali di comunicazione alternativi descritti negli Allegati 2 e 3.

Come descritto negli Allegati 1-3, i vostri canali di segnalazione interni includono:

- Il vostro manager di linea
- Il vostro caporeparto
- I nostri esperti in materia, tra cui:
 - Rappresentanti di Risorse Umane (HR)
 - Rappresentanti di Salute, Sicurezza e Ambiente (HS&E)

- Direttore di Regulatory Affairs (Questioni Regolamentari) di Innospec
- Direttore SOX di Innospec
- Business Assurance
- Il Comitato Nomine e Corporate Governance
- L'Ufficio Conformità Legale

Quale azienda globale, dobbiamo rispettare le leggi di giurisdizioni diverse e le leggi locali possono essere diverse per quanto riguarda la segnalazione di comportamenti scorretti. Ad esempio, i dipendenti in alcuni paesi possono essere autorizzati a segnalare le loro preoccupazioni solo ai rappresentanti locali. Vi invitiamo a consultare l'Ufficio Conformità Legale, il rappresentante delle risorse umane o il rappresentante del comitato aziendale per determinare i canali appropriati per le vostre segnalazioni.



b. Canale di segnalazione esterno

Abbiamo incaricato **Navex Global**, un'azienda indipendente specializzata, tra le altre cose, nella fornitura di sistemi di segnalazione in forma riservata, di mantenere un sistema di segnalazione esterno opzionale sia online (<http://innospec.ethicspoint.com/>) e sia mediante un numero verde (hotline) telefonico. Il servizio fornito da Navex Global è EthicsPoint che ci viene fornito sotto la direzione di Innospec Limited che ha sede nel Regno Unito.

Tutti i nostri dipendenti e la maggior parte dei nostri stakeholder possono utilizzare il sito web e il numero verde (hotline) di segnalazione di EthicsPoint per segnalare in modo riservato problemi gravi di comportamento scorretto. Il numero verde è aperto 24 ore al giorno, sette giorni la settimana. I numeri di telefono gratuiti di EthicsPoint sono elencati nell'Allegato 1 al termine di questa documento sulla politica. Si prega di notare che non siete tenuti a usare EthicsPoint e gli Allegati 2 e 3 descrivono altri canali che potrete usare e non sarete penalizzati solo per avere utilizzato tali canali.

Segnalazione anonima: Quando segnalate problemi o preoccupazioni, preferiamo che indichiate il vostro nome e informazioni di contatto. Ciò ci aiuta a rispondere alla vostra segnalazione e a valutare rapidamente i problemi e le preoccupazioni che segnalate. Tuttavia, a vostra richiesta e **quando consentito dalla legge locale**, potrete segnalare le vostre preoccupazioni in modo anonimo attraverso EthicsPoint. Per molti dipendenti di Innospec, inclusi coloro con sede negli Stati Uniti, sono consentite segnalazioni anonime. In alcuni paesi, tuttavia, non sono consentite segnalazioni anonime. Se vi trovate fuori dagli Stati Uniti e desiderate segnalare una questione mediante EthicsPoint, siete pregati di seguire la guida nell'Allegato 4 di questa politica.

**NON LASCIATE CHE LE VOSTRE PREOCCUPAZIONI RIMANGANO IRRISOLTE.
AVETE A DISPOSIZIONE CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI ED ESTERNI PER
PRESENTARE MOTIVI DI PREOCCUPAZIONE E SEGNALARE UN SOSPETTO
COMPORTAMENTO SCORRETTO.**

III. POLITICA ANTI-RITORSIONE

Innospec si impegna a mantenere la riservatezza delle identità di tutti i dipendenti che segnalano un potenziale comportamento scorretto, a meno che non si stabilisca che così facendo si comprometterebbe un'indagine appropriata o siamo tenuti ai sensi della legge vigente di rivelare l'identità di una persona.

Non effettueremo ritorsioni contro chiunque agisca in buona fede, per segnalare problemi o per aiutare ad affrontare un problema o una preoccupazione, ivi compresi quelle persone che fanno rilasciano segnalazioni come testimoni intervistati nel corso di un'indagine. I nostri dipendenti e rappresentanti non possono rivalersi, intimidire, costringere, minacciare o discriminare nessun individuo che segnali un legittimo sospetto o preoccupazione di cattiva condotta. Tratteremo le violazioni di questa politica anti-ritorsione come reati gravi, che possono essere motivo di licenziamento. Se ritenete di essere stati o essere oggetto di ritorsione per la segnalazione di una cattiva condotta o per avere collaborato ad un'indagine, contattate immediatamente l'Ufficio Conformità Legale e/o l'Ufficio Risorse Umane (HR).

SE SEGNALATE PREOCCUPAZIONI O UNA POTENZIALE CONDOTTA SCORRETTA IN MODO ONESTO E IN BUONA FEDE, VI APPOGGEREMO E VI PROTEGGEREMO INDIPENDENTEMENTE DAL RISULTATO DI QUALSIASI INDAGINE.

Tuttavia se un dipendente segnala preoccupazioni in modo frivolo, in malafede, maliziosamente o per guadagno personale, potremmo intraprendere un'azione disciplinare contro tale dipendente.

IV. RISPOSTA ALLE SEGNALAZIONI

Innospec tratta tutte le segnalazioni seriamente. Siamo impegnati a condurre indagini appropriate concernenti un comportamento scorretto segnalato, indipendentemente dalla relazione dell'individuo incriminato con Innospec, alla sua posizione, titolo o durata del servizio.

Il Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer è responsabile di supervisionare tutte le indagini concernenti potenziali violazioni di leggi e politiche aziendali. Tuttavia, ove appropriato, il Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer potrà delegare le responsabilità di supervisione ai membri dell'Ufficio Conformità Legale, di Business Assurance, del Reparto Risorse Umane di Innospec o a investigatori esterni. Il Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer sarà conforme al protocollo di indagine sulla corruzione dell'Ufficio Conformità Legale, ove applicabile, o a procedure interne simili per assicurare che tutte le indagini siano conformi a norme vigenti e siano ai sensi di legge.



Se una persona è sospettata o è associata con eventuali irregolarità secondo una segnalazione, informeremo tale persona tempestivamente della segnalazione, a meno che così facendo si violerebbe la legge applicabile o comprometterebbe un'indagine.

Innospec divulgherà i risultati delle indagini solo a quelle persone che hanno un legittimo bisogno di conoscere (ciò può includere terzi come i sindacati locali, le forze dell'ordine, o un consulente legale esterno).

Ai sensi delle leggi e procedure disciplinari applicabili, ci impegniamo, nel caso di eventuali irregolarità dovute a una segnalazione, ad informare la persona in questione prontamente di tale segnalazione, a meno che così facendo si violi la legge vigente o si comprometta un'indagine, fornendo agli individui sospettati di comportamento scorretto una ragionevole opportunità di rispondere alle accuse mosse contro di loro. Se un'indagine rivela che un dipendente o manager ha violato la legge o le politiche aziendali, potremo prendere dei provvedimenti disciplinari ai sensi delle leggi e procedure vigenti, fino al licenziamento. Se completiamo un'indagine e stabiliamo che non sarà necessario adottare nessuna azione disciplinare nei confronti di nessun dipendente, conserveremo le informazioni solo se necessario per rispettare le leggi vigenti e per mantenere la documentazione appropriata.

Quando completiamo l'indagine e risolviamo i problemi individuati, lo comunicheremo alla persona che ha segnalato il comportamento scorretto (a meno che la segnalazione non sia stata anonima). Tuttavia, salvo circostanze eccezionali, non divulgheremo i risultati delle indagini. Questa politica aiuta a mantenere la privacy delle persone sospettate di comportamento scorretto, in particolare in quei casi in cui le prove non dimostrano che il loro comportamento sia stato illegale o in violazione della politica Innospec.

Qualora un'indagine di sospetto comportamento scorretto rivelasse lacune nei controlli interni o errori di vigilanza, siamo impegnati a individuare e attuare modifiche ai nostri controlli, sistemi e procedure interni per prevenire un simile comportamento scorretto.

V. LE DOMANDE PIÙ FREQUENTI

D: Che cosa dovrei fare se sospetto che un dipendente o rappresentante di Innospec abbia violato la politica aziendale o abbia agito in modo illecito?

R: Se siete un dipendente, si prega di segnalare tempestivamente il problema seguendo i passaggi elencati nell'Appendice 2. Se siete un manager, si prega di segnalare tempestivamente il problema seguendo i passaggi elencati nell'Appendice 3. Dovreste raccogliere e memorizzare tutte le informazioni e le prove rilevanti. Tuttavia, non dovrete tentare di condurre la vostra indagine. Lasciate fare a noi.

D: Che cosa succede se segnalo dei dubbi che in seguito si rivelano errati?

R: Se avete fatto la segnalazione in buona fede e avete fornito informazioni che ritenete fossero accurate, non sarete soggetti a misure disciplinari.

D: Mi comunicherete i risultati dell'indagine in merito al problema che ho segnalato?

R: Generalmente no. In generale vi comunicheremo quando avremo completato la nostra indagine. Tuttavia, per proteggere la privacy delle persone interessate, solitamente non divulghiamo i risultati delle nostre indagini.

D: Chi può segnalare dei problemi mediante EthicsPoint?

R: Qualsiasi dipendente di Innospec può segnalare problemi mediante EthicsPoint. Tuttavia, **il contenuto della segnalazione e il modo in cui le segnalazioni possono essere effettuate differisce a seconda di dove sono basate le persone che effettuano la segnalazione.** L'Allegato 4 fornisce alcune linee guida per i dipendenti situati al di fuori degli Stati Uniti. Dove la legge locale lo consente, possiamo anche permettere ai lavoratori non dipendenti, fornitori, clienti e altri soggetti interessati di utilizzare il numero verde di segnalazione. Se le leggi della vostra giurisdizione non consentono di utilizzare il numero verde di segnalazione, vi invitiamo a utilizzare gli altri canali di comunicazione descritti negli allegati 2 e 3.

D: Quali tipi di problemi possono essere segnalati mediante EthicsPoint?

R: I tipi di problemi che possono essere segnalati mediante EthicsPoint variano da giurisdizione a giurisdizione. Si prega di consultare l'Allegato 4 per ulteriori particolari. I tipi di problemi elencati di seguito possono generalmente essere segnalati mediante il numero verde in tutti i paesi in cui Innospec svolge le sue attività, purché il presunto comportamento scorretto sia di natura grave:

- Contabilità, controlli interni contabili e irregolarità di revisione contabile
- Corruzione o concussione (es. violazioni della Foreign Corrupt Practices Act o della UK Bribery Act)
- Leggi sui titoli e aggio
- Privacy dei dati (ma non in Francia)
- Comportamento che influenza negativamente l'etica della Società (ma non in Francia o Germania).

Negli Stati Uniti, in generale le persone possono utilizzare il numero verde per segnalare le preoccupazioni in merito a una vasta gamma di questioni etiche e legali, tra cui, ma non solo, attività anti-concorrenziali, furti, uso improprio di fondi aziendali, conflitti di interessi o discriminazione.

In nessun caso, si dovrebbe usare il numero verde di segnalazione EthicsPoint per segnalare informazioni false o questioni frivole.

D: Posso accedere, rettificare, richiedere la cancellazione o rivedere i miei dati personali che sono stati raccolti tramite il programma di segnalazione?

R: Le leggi vigenti possono consentire l'accesso a determinate informazioni riguardanti i rapporti che sono associati con voi. Si prega di contattare L'Ufficio Conformità Legale con le vostre richieste o domande. Per mantenere la privacy delle persone e l'integrità delle indagini, potremmo limitare l'ambito delle informazioni che sono a vostra disposizione.

ALLEGATO 1 – ELENCO DEI CONTATTI

Potrete segnalare questioni di interesse, o chiedere consigli su potenziali violazioni di corporate governance da uno qualsiasi dei seguenti contatti:

CEO:	Patrick Williams	+1 (303) 792-5554 oppure Patrick.Williams@innospecinc.com
Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer	David Jones	+1 (303) 792-5554 oppure David.Jones@innospecinc.com
Assistente del Responsabile degli Affari Legali (Conformità)	Rachel Clark	+44 (0) 151 350 6296 oppure Rachel.Clark@innospecinc.com
Ufficio Conformità Legale		Legal.Compliance@innospecinc.com
Capo di Business Assurance	Peter Taylor	+44 (0) 151 356 6178 oppure Peter.Taylor@innospecinc.com
Vicepresidente Senior, Risorse Umane (HR)	Cathy Hessner	+44 (0)151 355 3611 oppure Cathy.Hessner@innospecinc.com
Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance	Claudia Poccia	Claudia.Poccia@innospecinc.com
Numero verde di segnalazione EthicsPoint	Un numero verde (hotline) di segnalazione esterno e riservato che consente di segnalare problemi in modo anonimo in alcune giurisdizioni ¹	

NUMERI TELEFONICI LINEA VERDE ETHICSPPOINT A SECONDA DEI PAESI

<u>Località</u>	<u>Numero di telefono</u>	<u>Località</u>	<u>Numero di telefono</u>
Argentina	0800-345-8189	Repubblica Corea del Sud	080-812-1274
Australia	1800 183 870	Lettonia	80 205 316
Austria	0800 068706	Lituania	8 800 00 336
Bahrain	Da confermare	Lussemburgo	800 26 360
Belgio	0800 74 528	Malaysia	1-800-81-9659
Bulgaria	0800 724 8676	Malta	8006 2069
Brasile	0800 46 006	Messico	800 099 1732
Canada	(844) 919-1922	Paesi Bassi	0800 0225466
Cile	(844) 919-1922	Nuova Zelanda	0800 854 836
Cina	400 120 4161	Norvegia	800 62 308
Colombia	01-800-5185293	Filippine	1800 1 322 0300
Costa Rica	(844) 919-1922	Polonia	0-0-800-4912005
Croazia	0800 203 322	Portogallo	800 181 724
Cipro	80 077114	Porto Rico	(844) 919-1922
Repubblica Ceca	800 142 859	Romania	0800 360 165
Danimarca	80 25 40 03	Russia (copertura limitata)	8 (800) 301-37-93
Irlanda	0800 006 0107	Arabia Saudita	800 850 0720
Egitto	8000 100 846	Singapore	658004922438
Estonia	0800 412890	Slovacchia	Da confermare
Finlandia	0 800 90 36 76	Slovenia	080 488856
Francia	0800 1833176	Sudafrica	080 099 1370
Germania	800 848 1547	Spagna	900 997 982
Grecia	(844) 919-1922	Sri Lanka	2 029 138
Hawaii	800 961 726	Svezia	020-10 93 90
Hong Kong	(80) 088 202	Svizzera	0800 894 146
Ungheria	800 4312	Taiwan	886801491217
Islanda	000 800 0501 531	Thailandia	1800014519
India	007-803-321-2319	Turchia	(844) 919-1922
Irlanda			
Indonesia	1800 901 756	Regno Unito	0800 069 8202
Israele	1-809-349-276	Emirati Arabi Uniti	800 0320134
Italia (incluso San Marino), Città del Vaticano	800-194-759		(844) 919-1922
Giappone	0800-222-0339	USA	
		Venezuela	0800-1009225

¹ Come indicato nell'Allegato 4, le leggi locali possono limitare la capacità di segnalare i problemi in modo anonimo per mezzo del numero verde di segnalazione EthicsPoint.

ALLEGATO 2 SEGNALAZIONE DI POTENZIALI VIOLAZIONI *Dipendenti*

Se sospettate eventuali violazioni di leggi o delle politiche di Innospec, siete pregati di adottare le seguenti misure:

1. Suspendete le operazioni commerciali rilevanti (ad esempio, non stipulare il contratto, interrompete l'elaborazione dell'ordine di vendita, o cessate il pagamento).
2. Raccogliete i documenti o file pertinenti e annotate subito le vostre preoccupazioni. Prendere nota di tutti i dettagli rilevanti, come quello che è stato detto al telefono o in altre conversazioni, la data, l'ora e il nome delle persone interessate. ***Tuttavia non svolgete le vostre indagini.***
3. Segnalate subito la questione attraverso uno dei canali elencati di seguito. Potrete effettuare una segnalazione mediante uno dei seguenti modi (si veda l'Allegato 1 per i dettagli dei contatti):
 - Il vostro manager di linea
 - Il vostro caporeparto
 - Qualsiasi membro dell'Ufficio Conformità Legale
 - Il CEO, Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer, Assistente del Responsabile degli Affari Legali (Conformità), Capo di Business Assurance, o il Vicepresidente Senior delle Risorse Umane
 - Il Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance di Innospec
 - Numero verde (hotline) di segnalazione riservata (EthicsPoint)²

Potete chiamare il numero verde di segnalazione gratuito EthicsPoint in qualsiasi momento del giorno e delle notte. Vi incoraggiamo vivamente ad indicare il vostro nome e recapito per aiutarci ad indagare e risolvere la vostra segnalazione. Ci impegniamo a trattare queste chiamate in modo riservato. Ove consentito dalla legge locale (es. negli Stati Uniti), potrete servirvi del numero verde EthicsPoint per effettuare segnalazioni anonime.

Quando chiamate il numero verde di segnalazione EthicsPoint, sarete collegati a un consulente EthicsPoint addestrato e imparziale che parla la lingua comunemente parlata nel paese dal quale effettuate la telefonata. EthicsPoint condividerà le informazioni che fornite con il Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance di Innospec, Assistente del Responsabile degli Affari Legali (Conformità) e il Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer come appropriato e conformemente alla legge vigente. EthicsPoint non registrerà la chiamata e cancellerà le informazioni raccolte dopo il ricevimento della segnalazione. EthicsPoint vi potrà dare un numero di codice unico se desiderate chiamare nuovamente con informazioni aggiuntive. Si veda l'Allegato 1 per un elenco di numeri di telefono di segnalazione EthicsPoint a seconda del paese.

Ci impegniamo a mantenere la riservatezza di tutte le parti associate alle segnalazioni di comportamenti scorretti in buona fede. Va notato, tuttavia, che può essere necessario rivelare l'identità di una persona che effettua una segnalazione in determinate circostanze. Ad esempio, se una segnalazione suggerisce un'attività criminale, potremmo aver bisogno di condividere le informazioni con le forze dell'ordine.

Non dovrete fare nulla di quanto segue:

- Contattare la persona sospettata di comportamento scorretto nel tentativo di scoprire fatti o richiedere una restituzione.
- Discutere i fatti, sospetti, o le accuse con chiunque sia al di fuori di Innospec, a meno che il Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer o le sue persone designate vi chiedano esplicitamente di farlo.
- Discutere il caso con chiunque all'interno di Innospec diversamente dalla persona a cui avete segnalato la questione al momento del sospetto iniziale di illecito, a meno che il Vicepresidente, Ufficio Conformità Legale o le sue persone designate vi chiedano esplicitamente di farlo.
- Tentare di condurre personalmente indagini, interviste o interrogare chiunque altro a meno che il Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer o le sue persone designate vi chiedano esplicitamente di farlo.

² Come indicato nell'Allegato 4, le leggi locali potrebbero limitare la capacità di segnalare problemi in modo anonimo mediante il numero verde di segnalazione EthicsPoint.

Queste istruzioni sono valide solo per la segnalazione interna e non sono intese a interferire in alcun modo con i diritti dei dipendenti ai sensi della Dodd-Frank Wall Street Reform e della Consumer Protection Act, della UK Public Interest Disclosure Act 1998 o di qualsiasi altra legge o disposizione di protezione vigente.

**ALLEGATO 3:
SEGNALAZIONE DI POTENZIALI VIOLAZIONI
Manager**

Se un dipendente vi segnala una potenziale violazione della legge o delle politiche aziendali, dovrete fare quanto segue:

1. Ascoltare le preoccupazioni del vostro dipendente. Trattare ogni segnalazione che ricevete seriamente e in modo delicato.
2. Rassicurare il dipendente che ci impegniamo a proteggerlo da eventuali ritorsioni per quanto riguarda la segnalazione.
3. Spiegare la nostra procedura di segnalazione di incidenti:
 - La persona che riceve la segnalazione (interna o EthicsPoint) compilerà un rapporto scritto che riassume la questione.
 - Il rapporto scritto verrà inviato al Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer o alla sua persona designata o al Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance di Innospec, se del caso, che avvierà le azioni appropriate.
 - Il dipendente che ha segnalato il sospetto comportamento scorretto verrà informato quando l'indagine sarà stata completata. In genere non divulghiamo i risultati dell'indagine.
4. Ottenere quante più informazioni possibili dal dipendente, comprese tutte le note e le prove che ha a disposizione che possono sostenere l'accusa. Non si deve interferire con nessuna prova, e assicurarsi che le prove siano conservate in un luogo sicuro.
5. Contattare il Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer o la sua persona designata, o il Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance di Innospec, se del caso, con i dettagli raccolti e discutere le fasi successive appropriate.
6. Redigere una relazione che riassume i dettagli della presunta violazione. La relazione dovrà contenere quanto segue:
 - Date rilevanti
 - Metodo di segnalazione (es. telefonata, lettera, e-mail, fax, o segnalazione di persona)
 - Dettagli della persona che effettua la segnalazione (si possono omettere informazioni se necessario per mantenere l'anonimato ove richiesto e consentito):
 - nome
 - posizione e periodo di tempo in cui è stata in quella posizione
 - relazione con qualsiasi persona (o persone) coinvolta(e) nella presunta violazione
 - la base della conoscenza della persona che effettua la segnalazione
 - Particolari della presunta violazione e le persone coinvolte, tra cui:
 - descrizione della presunta violazione
 - il nome (o nomi) e posizione (o posizioni) (per dipendenti) o rapporto con Innospec (per terzi) di qualsiasi persona (o persone) coinvolta(e) nella violazione
 - la data e la durata del comportamento scorretto
 - qualsiasi impatto negativo sulla società, compresi soldi o beni perduti o a rischio
 - se la persona che effettua la segnalazione è a conoscenza di motivi per il presunto comportamento scorretto (es. l'accusato ha dei problemi finanziari o è un dipendente scontento).
7. La relazione dovrebbe includere solo gli elementi necessari per consentire al Vicepresidente, General Counsel & Chief Compliance Officer o alla sua persona designata o al presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance di analizzare le accuse. La relazione non dovrebbe includere conclusioni o giudizi sulle accuse.
8. Non tentare di svolgere un'indagine da soli o chiedere a una persona di nascosto di ottenere ulteriori informazioni, in quanto ciò potrebbe interferire con un'eventuale indagine.

Queste istruzioni sono valide solo per le segnalazioni interne e non sono intese a interferire in alcun modo con i diritti dei lavoratori della Dodd-Frank Wall Street Reform e della Consumer Protection Act, della UK Public Interest Disclosure Act 1998, o di qualsiasi altra legge o disposizione di protezione vigente.

ALLEGATO 4: PROBLEMI CON NUMERI VERDI DI SEGNALAZIONE LOCALI

Alcuni paesi hanno leggi che limitano i tipi di questioni che possono essere segnalate mediante numeri verdi (hotline) e/o vietano segnalazioni anonime.

Stati Uniti: Le persone che utilizzano EthicsPoint dagli Stati Uniti possono segnalare questioni in modo riservato o anonimo. Inoltre, le persone che utilizzano EthicsPoint dagli Stati Uniti possono segnalare qualsiasi questione non frivola di carattere etico o legale.

Regno Unito e Unione Europea: Le persone che utilizzano EthicsPoint dal Regno Unito, dall'Unione Europea o da qualsiasi Stato Membro possono solo usare EthicsPoint per segnalare in modo anonimo **questioni di carattere molto serio concernenti la contabilità, controlli interni, irregolarità di revisione interna, corruzione, concussione o violazioni di leggi gravi**. Se la vostra segnalazione riguarda altre questioni, si prega di effettuare la segnalazione mediante i canali alternativi elencati negli Allegati 2 e 3.

Per tutti gli altri paesi in cui Innospec svolge le proprie attività, si prega di contattare l'Ufficio Conformità Legale, il vostro rappresentante delle Risorse Umane o il vostro rappresentante del Consiglio del lavoro per stabilire l'uso corretto di EthicsPoint.