

HOUGHTON QUAKER

CODE DE CONDUITE ET DIRECTIVES

INTRODUCTION

Quaker Houghton s'engage à adopter une conduite éthique et irréprochable à tout moment. Un comportement éthique et respectueux de la loi caractérisé par l'équité, l'honnêteté et l'intégrité est une norme attendue de tous les collaborateurs de Quaker Houghton et exigée par tous ceux qui investissent dans ou sont servis par Quaker Houghton. En utilisant nos valeurs fondamentales pour guider notre comportement et en respectant les normes incarnées dans ce code de conduite (le « Code »), nous nous efforçons de répondre à ces attentes et de faire confiance à chaque leader, décideur et collaborateur de notre organisation pour faire ce qui est juste. Le présent Code s'applique à tous les collaborateurs et directeurs de Quaker Houghton (collectivement, les « Collaborateurs »).

Nos valeurs fondamentales

- **Dépasser les attentes des clients.** Nous nous soucions véritablement de nos clients et nous nous consacrons à leur réussite. Dans chaque aspect de notre travail, nous innovons pour fournir des solutions qui font la différence afin que nos clients puissent garder une longueur d'avance dans un monde en évolution.
- **Vivre en toute sécurité.** Nous protégeons ce qui compte le plus. Chacun d'entre nous est responsable de sa propre sécurité et de celle des personnes qui l'entourent, de la création d'environnements sans danger et de la commercialisation de nos produits de qualité de la manière la plus responsable possible. La sécurité est au cœur de notre culture.
- **Agir avec intégrité.** Intégrité, honnêteté, fiabilité : ces termes définissent notre caractère. Chaque jour, nous avons le courage de faire ce qui est juste parce que la confiance est la pierre angulaire de notre entreprise. Nous gagnons la confiance en étant authentiques envers nos clients et les uns envers les autres.
- **Faire de grandes choses ensemble.** Nous travaillons ensemble à travers les rôles, les disciplines et à travers le monde. Parce qu'en tant qu'équipe, nous sommes inarrêtables. Grâce à la collaboration, au débat et au travail dans un but commun, nous allons de l'avant ensemble pour chaque réussite.
- **Faire place à la diversité.** Nous apprenons et sommes inspirés par les nombreuses cultures, origines et connaissances de notre équipe. Lorsque nous respectons et tirons parti de la valeur que tous nos collaborateurs apportent, les clients veulent travailler avec nous et les gens veulent travailler pour nous. Nos différences nous rendent meilleurs.
- **Obtenir des résultats.** Les résultats sont essentiels. Nous plaçons la barre haut et nous l'atteignons. Ensuite, nous mettons la barre encore plus haut, en nous appuyant sur nos progrès.

Nous cherchons continuellement à nous améliorer et à fournir de nouvelles façons d'aider nos clients, nos employés et nos actionnaires à gagner.

Nos responsabilités partagées

Les collaborateurs doivent comprendre et travailler conformément aux principes contenus dans nos valeurs fondamentales. Le code et les politiques qui l'accompagnent (collectivement les « Normes ») ont été rédigés pour vous aider à traduire ces valeurs en bonnes actions et décisions. Il ne couvre pas tous les problèmes, mais les bases sont là pour vous aider à comprendre la conduite souhaitée. Les autres politiques et pratiques de l'entreprise, ainsi que le bon sens traditionnel doivent également guider votre conduite.

Nous voulons que vous soyez sensible à des situations qui pourraient entraîner des actions illégales, contraires à l'éthique ou inappropriées. Par conséquent, si vous pensez qu'une action particulière est douteuse ou semble inappropriée, demandez conseil. Enfin, Quaker Houghton exige de chaque collaborateur qu'il assume la responsabilité de protéger l'intégrité de Quaker Houghton et de veiller à prendre la responsabilité de ses propres actions. **Personne, quel que soit son niveau ou son poste, n'est jamais autorisé à demander à un collaborateur de commettre un acte illégal ou inapproprié. Personne ne peut justifier un acte illégal, contraire à l'éthique ou inapproprié en affirmant qu'il a été ordonné par un supérieur. Votre engagement envers ce principe sera votre meilleur guide.**

CONFORMITÉ AUX LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

Quaker Houghton s'engage à respecter toutes les lois applicables. Le respect de toutes les lois régissant l'activité commerciale est de la plus haute importance pour la réussite continue de Quaker Houghton. À cette fin, Quaker Houghton a l'intention d'éviter ne serait-ce que l'apparence d'actes répréhensibles, car de telles apparences, même innocentes, peuvent conduire à des litiges coûteux et interminables ainsi qu'à une publicité préjudiciable.

Bien qu'il ne soit pas réaliste d'énumérer toutes les lois auxquelles Quaker Houghton est soumis, il est évident que ni Quaker Houghton ni ses collaborateurs ne doivent encourager ou participer, directement ou indirectement, à des activités telles que le vol, la fraude, le détournement, la corruption de fonctionnaires gouvernementaux, le détournement ou la conversion de biens, les fausses déclarations au gouvernement ou à d'autres personnes, les pratiques d'emploi discriminatoires, les boycotts non sanctionnés et les violations des lois sur l'environnement ou la sécurité au travail. Les collaborateurs ne doivent pas s'engager dans une conduite frauduleuse, trompeuse ou corrompue envers Quaker Houghton, ses clients, fournisseurs, sous-traitants, représentants des collaborateurs ou toute autre personne avec laquelle Quaker Houghton a des associations commerciales.

Voici quelques-unes des lois que vous devez connaître :

1. Renseignements d'initiés et négociation de valeurs mobilières

Les lois sur les valeurs mobilières interdisent aux personnes de négocier sur la base d'informations importantes non publiques. Un collaborateur qui a connaissance d'informations importantes non publiques liées à Quaker Houghton ou à des entreprises négociant ou concurrentes de Quaker Houghton ne peut pas acheter ou vendre des actions ou d'autres titres de Quaker Houghton ou de ces entreprises. Ces informations ne peuvent être divulguées à aucune personne extérieure à Quaker Houghton tant que les informations n'ont pas été correctement divulguées au public par les fonctionnaires autorisés de Quaker Houghton.

Les informations importantes sont toutes les informations qu'un investisseur raisonnable considérerait comme importantes pour décider d'acheter, de vendre ou de détenir des titres. En bref, toute information qui pourrait raisonnablement affecter le prix d'un stock de Quaker Houghton est considérée comme importante. Les exemples incluent les acquisitions et cessions potentielles, les nouveaux produits ou processus, les chiffres et tendances des bénéficiaires, et les informations importantes sur les litiges, les contrats ou les coentreprises. Il est également important de noter que si les opérations sur valeurs mobilières d'un collaborateur font l'objet d'un examen minutieux, elles seront examinées après coup, en toute connaissance de cause et avec une compréhension complète de l'événement. Par conséquent, avant de vous engager dans une transaction impliquant des actions de Quaker Houghton ou des titres d'une autre entité, vous devez examiner attentivement la manière dont les régulateurs ou d'autres personnes peuvent considérer votre transaction avec du recul. Consultez le directeur juridique de Quaker Houghton si vous vous demandez si certaines informations sont importantes.

Les conséquences de l'achat ou de la vente de valeurs mobilières alors que l'on est en possession de renseignements privilégiés ou que l'on « informe » d'autres personnes de ces renseignements peuvent être graves. Les personnes qui ont effectué des transactions sur la base d'informations privilégiées, ou qui ont transmis ces informations à d'autres personnes, sont soumises à des sanctions civiles et à des poursuites pénales, avec des sanctions potentiellement sévères. Des sanctions similaires peuvent être imposées à des « personnes exerçant un contrôle » qui savaient ou ignoraient par imprudence qu'un autre collaborateur se livrait à un délit d'initié et n'ont pas pris les mesures appropriées pour révéler ou empêcher cette violation.

Chaque membre de l'équipe de direction (Executive Leadership Team, « ELT ») doit informer le PDG et le secrétaire adjoint de l'entreprise de leur intention d'acheter ou de vendre des titres Quaker Houghton, y compris l'exercice d'options, avant d'exécuter la transaction. Chaque cadre doit être conscient de la politique et des directives en matière d'actionnariat et s'assurer qu'il continue de respecter les exigences en matière d'actionnariat après toute transaction.

Il est interdit aux membres de l'ELT, aux « collaborateurs soumis à des restrictions de la section 2 » (tel que défini dans la Politique de Quaker Houghton relative au délit d'initié) et aux administrateurs de Quaker Houghton de négocier des titres de Quaker Houghton pendant une « période de restriction ». Une « période de restriction » commence généralement le premier jour du dernier mois de chaque trimestre civil (c.-à-d., chaque 1er mars, 1er juin, 1er septembre et 1er décembre) et se poursuit jusqu'au deuxième jour de bourse complet suivant l'annonce publique de Quaker Houghton par communiqué de presse de nos résultats d'exploitation pour le trimestre civil au cours duquel la période de restriction a commencé. Veuillez vous référer à la Politique relative au délit d'initié de Quaker Houghton pour une explication plus détaillée.

Les paragraphes précédents ne sont qu'un bref résumé des règles plutôt compliquées concernant la négociation des actions de Quaker Houghton sur la base d'informations non publiques ou privilégiées. Pour obtenir des règles et conseils supplémentaires, veuillez consulter la Politique relative au délit d'initié. N'oubliez pas que toute question concernant l'application de ces politiques et règles à une situation particulière doit être adressée au directeur juridique de Quaker Houghton.

2. Loi sur les pratiques de corruption à l'étranger

Quaker Houghton et ses collaborateurs, agents, distributeurs et représentants se conformeront strictement à la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger de 1977, telle que modifiée (la « Loi FCPA »). En vertu de la Loi FCPA :

- P Il est interdit à tout actionnaire, administrateur, agent, dirigeant et collaborateur de Quaker Houghton d'effectuer ou d'autoriser le paiement d'argent ou de toute chose de valeur, directement ou indirectement, à des fonctionnaires étrangers, partis politiques ou candidats à des fonctions politiques étrangères pour gagner ou conserver des marchés ou influencer tout acte ou décision de ces fonctionnaires.
- P Tous les livres, registres et comptes, nationaux et étrangers, doivent refléter fidèlement et précisément les transactions et cessions des actifs de Quaker Houghton.
- P Un système de contrôles comptables internes doit être maintenu pour assurer une supervision adéquate de l'entreprise sur les activités de comptabilité et de reporting à tous les niveaux.
- P Certains paiements et cadeaux à des collaborateurs du gouvernement étranger dont les fonctions sont essentiellement ministérielles ou administratives peuvent être autorisés. Vous devez consulter l'avocat général de Quaker Houghton avant d'autoriser ou d'effectuer un tel paiement.

Pour une explication supplémentaire de la Loi, de ses interdictions et de la politique de Quaker Houghton interdisant la corruption en général, veuillez vous reporter au guide de conformité : Loi sur les pratiques de corruption à l'étranger.

3. Informations sur la concurrence

Dans une économie mondiale hautement concurrentielle, les informations sur les concurrents, les fournisseurs et les clients sont un atout précieux. Bien que nous ayons continuellement besoin d'en savoir plus sur ce que font nos concurrents, Quaker Houghton et ses collaborateurs respecteront les normes acceptées de conduite équitable et de légalité lors de l'obtention de ces informations. Aucune information ne doit être recherchée, obtenue ou utilisée qui violerait les lois antitrust, les lois protégeant les données exclusives ou les relations confidentielles entre les collaborateurs et les employeurs.

Les candidats à un emploi chez Quaker Houghton peuvent provenir de diverses sources, y compris les clients, fournisseurs ou concurrents de Quaker Houghton. Nous nous attendons à ce que les collaborateurs potentiels soient pleinement qualifiés, mais ils ne peuvent pas, et ne seront pas invités à, mettre à la disposition de Quaker Houghton des informations exclusives de leurs anciens employeurs.

4. Antitrust

La politique de Quaker Houghton est de se conformer pleinement aux lois antitrust qui s'appliquent à ses opérations aux États-Unis et dans le monde entier. Le principe sous-jacent de ces lois est clair : une personne qui achète des marchandises sur le marché doit être capable de choisir parmi une variété de produits à des prix compétitifs, sans restrictions artificielles. Chez Quaker Houghton, nous croyons en ces principes d'entreprise libre et compétitive et nous sommes fermement engagés envers eux. Nous considérons que la conformité aux lois antitrust est d'une importance vitale au point que ni les

plaintes d'ignorance, ni les bonnes intentions, ni l'absence de conseil opportun ne seront acceptées comme excuse pour la violation. Les sanctions pour les violations des lois antitrust sont assez sévères et comprennent non seulement le licenciement possible de Quaker Houghton, mais également des amendes civiles et des pénalités, ainsi que des amendes et des sanctions pénales. **Par conséquent, en cas de doute sur la conformité aux lois antitrust, vous devez demander conseil au service juridique de Quaker Houghton.**

Afin de préserver et de protéger la concurrence dans les biens et services dans tous les aspects de notre activité, il est strictement interdit de s'engager dans l'une des activités suivantes ou de s'y engager :

- Se concerter avec des concurrents pour fixer des prix ou pour attribuer des clients ou des marchés.
- S'engager dans des pratiques abusives pour monopoliser ou tenter de monopoliser le marché.
- Faire une discrimination par les prix entre les différents acheteurs de nos produits sans base légale pour le faire.
- Contrôler le prix de revente des distributeurs (bien qu'un prix de revente puisse être suggéré).
- S'engager dans des ventes liées ou des accords d'exclusivité qui ont un impact négatif sur le commerce.

N'oubliez jamais de discuter ou de communiquer avec un concurrent les prix, conditions générales de vente ou marges, etc. Les réunions et conventions d'associations professionnelles présentent parfois des occasions de violer ces directives. Si vous êtes dans une conversation, et que de tels sujets surviennent, vous devez vous retirer de la conversation.

5. Traite des êtres humains et esclavage

Quaker Houghton s'engage à créer un environnement de travail exempt de trafic d'êtres humains et d'esclavage, y compris le travail forcé et le travail illégal des enfants. Quaker Houghton ne tolérera ni n'excusera le trafic d'êtres humains ou l'esclavage dans aucune partie de notre organisation mondiale. Les employés, prestataires, sous-traitants, vendeurs, fournisseurs, partenaires et autres personnes par l'intermédiaire desquels Quaker Houghton exerce ses activités doivent éviter toute complicité dans toute pratique qui constitue la traite des personnes ou l'esclavage. Quaker Houghton interdit aux employés, sous-traitants, employés de sous-traitants et agents de s'engager dans des pratiques relatives à la traite des personnes, y compris, mais sans s'y limiter :

- S'engager dans toute forme de trafic d'êtres humains ou utiliser le travail forcé dans l'exécution de tout travail.
- Procurer des actes sexuels à des fins commerciales.
- Détruire, dissimuler, confisquer ou refuser de toute autre manière l'accès d'une personne à ses documents d'identité ou d'immigration, tels que les passeports ou les permis de conduire, quelle que soit l'autorité qui les a délivrés.
- Utiliser des pratiques trompeuses ou frauduleuses pendant le recrutement de candidats ou l'offre d'emploi/de poste contractuel, y compris, mais sans s'y limiter, ne pas divulguer, dans un format et un langage accessibles au candidat potentiel, des informations de base ou faire de fausses déclarations importantes pendant le recrutement de candidats concernant les conditions générales d'emploi clés.

- Utiliser des recruteurs qui ne se conforment pas aux lois du travail locales du pays dans lequel le recrutement a lieu.
- Facturer des frais de recrutement aux candidats.
- Si la loi ou le contrat l'exige, ne pas fournir le transport de retour ou ne pas payer le coût du transport de retour à la fin de l'emploi, organiser un logement qui répond aux normes de logement et de sécurité du pays d'accueil ou ne pas fournir un contrat de travail, un accord de recrutement ou autre document de travail requis par écrit.

PRATIQUES D'EMPLOI

Santé et sécurité

La politique de Quaker Houghton est de fournir à chacun de ses collaborateurs un environnement de travail sûr et sain. Pour soutenir cette politique, les collaborateurs doivent respecter toutes les règles et pratiques de sécurité et assumer la responsabilité de prendre les précautions nécessaires pour se protéger et protéger leurs collègues. Les collaborateurs sont également responsables de signaler immédiatement les accidents et les pratiques ou conditions dangereuses. Des mesures appropriées et opportunes seront prises pour corriger les conditions dangereuses une fois qu'elles auront été signalées. Quaker Houghton attend des collaborateurs qu'ils se présentent au travail dans des conditions permettant d'accomplir leurs tâches, sans l'influence de drogues ou d'alcool. Se présenter au travail sous l'influence d'une drogue illégale ou de l'alcool, avoir une drogue illégale dans son organisme, ou utiliser, posséder ou vendre des drogues illégales sur le lieu de travail ou sur la propriété de Quaker Houghton est interdit et entraînera des mesures disciplinaires, y compris le renvoi.

Égalité des chances en matière d'emploi

Quaker Houghton offre l'égalité des chances en matière d'emploi à tous les collaborateurs et candidats à l'emploi. Nous encourageons et soutenons la diversité au sein du personnel et dans nos pratiques contractuelles et nous nous sommes engagés à garantir l'égalité des chances. Quaker Houghton ne pratiquera aucune discrimination illégale à quelque égard que ce soit, y compris, sans s'y limiter, sur la base de l'âge, de l'origine ethnique, du sexe, du handicap, de l'état de santé, de la race, de la religion ou de l'orientation sexuelle.

Harcèlement sur le lieu de travail

Le harcèlement sur le lieu de travail est une conduite discriminatoire indésirable fondée sur le sexe, la race, la religion, l'âge, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle, le handicap ou toute autre base illégale ou inappropriée d'une personne.

Quaker Houghton ne tolérera aucun comportement verbal, non verbal ou physique de la part d'un collaborateur qui harcèle, perturbe ou interfère avec la performance professionnelle d'une autre personne ou qui crée un environnement de travail intimidant, offensant, abusif ou hostile. Une telle conduite, lorsqu'elle est suffisamment grave ou généralisée pour créer un environnement de travail objectivement hostile ou abusif qu'une personne raisonnable trouverait hostile ou abusif, est à la fois contraire à la politique de Quaker Houghton et à la loi. Il est de votre responsabilité de maintenir un environnement exempt de harcèlement.

Si vous avez l'impression d'avoir été harcelé, dites à la personne qui vous offense d'arrêter. Faites savoir à la personne que l'action est importune. Si vous préférez ne pas approcher l'autre personne directement, ou si cela ne permet pas de résoudre le problème, signalez immédiatement la situation à votre supérieur hiérarchique, à un représentant des ressources humaines ou à un autre membre de la direction. Tout superviseur informé d'un problème possible de harcèlement ou de discrimination doit immédiatement en informer le service des ressources humaines ou le service juridique de Quaker Houghton. Aucun collaborateur qui exerce son droit de signaler de tels incidents impliquant du harcèlement ou qui fournit des informations relatives à une telle plainte ne fera l'objet de représailles.

Confidentialité des collaborateurs

Nous protégeons tous les collaborateurs contre l'utilisation non autorisée d'informations les concernant dans les dossiers de Quaker Houghton. Des normes de confidentialité renforcées s'appliquent aux informations médicales du collaborateur ainsi qu'à certaines autres informations privées contenues dans nos dossiers. Il est rappelé à tous les collaborateurs qui ont connaissance de ces informations qu'il convient de maintenir ces informations comme strictement confidentielles dans les conversations, les communications écrites et lors de la tenue des registres de Quaker Houghton.

CONDUITE ET PRATIQUES COMMERCIALES

Notre intégrité est essentielle à la réussite de Quaker Houghton. L'honnêteté, le bon jugement et le respect des lois et réglementations applicables sont requis dans toutes nos pratiques commerciales à travers le monde.

Exactitude et conservation des dossiers commerciaux

Les collaborateurs doivent contribuer à garantir que les rapports et autres documents que Quaker Houghton dépose ou fournit auprès de la SEC (Securities and Exchange Commission), ainsi que toutes les déclarations publiques de Quaker Houghton, soient conformes à toutes les réglementations applicables et soient corrects, exacts, opportuns, complets et compréhensibles. Dans le cadre de cette mission, les informations doivent être rapportées et enregistrées de manière précise, opportune et honnête. Cela comprend la déclaration précise du temps travaillé, des frais professionnels engagés, des résultats des tests de laboratoire, des données de production et de toutes les autres activités professionnelles. Les registres financiers doivent refléter avec précision les transactions. Aucune entrée ne peut être faite sur les livres et registres de Quaker Houghton qui cachent ou déguisent intentionnellement la véritable nature d'une transaction. Aucun fonds ou actif non divulgué ou non enregistré ne peut être établi. Les documents de Quaker Houghton doivent être conservés pendant la période de temps spécifiée dans le calendrier de conservation des dossiers de votre unité opérationnelle et non plus.

Propriété de Quaker Houghton

Les collaborateurs doivent respecter et protéger les biens de Quaker Houghton. Les actifs de Quaker Houghton, y compris le mobilier et les fournitures de bureau, l'équipement de production et de laboratoire, le matériel informatique, les logiciels et autres équipements de communication, ne doivent pas être utilisés pour des raisons personnelles. Ces actifs ne doivent pas être retirés des installations de Quaker Houghton à moins que cela ne soit nécessaire pour effectuer les travaux de Quaker Houghton.

L'utilisation de logiciels sans licence est illégale et strictement interdite chez Quaker Houghton. Quaker Houghton dispose d'une licence pour utiliser son logiciel, qui est protégé par des droits d'auteur dans la plupart des pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Il est interdit de copier un programme pour l'utiliser sur un ordinateur personnel, même dans le cadre d'activités professionnelles, sans l'autorisation écrite expresse du détenteur de la licence de ce logiciel et du département informatique. Le département informatique effectuera toutes les installations de logiciels sur les systèmes informatiques de Quaker Houghton, ce qui est important pour garantir que l'utilisation est conforme à la licence ainsi que pour se prémunir contre les virus ou les incompatibilités de systèmes.

Informations exclusives et confidentielles

Les informations privées et exclusives de Quaker Houghton sont d'une importance vitale pour notre entreprise. Étant donné que la divulgation peut détruire la valeur de ces informations, les collaborateurs actuels et anciens ont la responsabilité particulière de faire de leur mieux pour protéger les informations auxquelles ils ont accès.

Chaque collaborateur de Quaker Houghton a accès à des informations exclusives/confidentielles et a la responsabilité de protéger ces informations. Les exemples d'informations exclusives et confidentielles comprennent ce qui suit (mais sans s'y limiter) :

Informations commerciales :

- P Plans stratégiques et marketing
- P Études de marché et données
- P Informations et résultats financiers non divulgués
- P Listes de clients
- P Informations sur la vente et la tarification
- P Informations provenant d'autres sociétés ou agences gouvernementales utilisées dans le cadre de nos activités

Informations sur les collaborateurs :

- P Dossiers du personnel ou organigrammes de l'organisation
- P Annuaire téléphonique

Informations techniques :

- P Formules des produits et informations sur les matières premières associées
- P Traiter les informations d'application, y compris les informations spécifiques du client
- P Méthodes de test
- P Mots de passe informatiques
- P Numéros d'accès téléphonique à l'ordinateur

Informations de sécurité :

- P Emplacements des plans ou dossiers d'équipements sensibles

En tant que collaborateurs de Quaker Houghton, nous devons continuellement insister sur l'importance de protéger nos informations exclusives. La divulgation de ces informations à des personnes non autorisées peut diminuer ou détruire la valeur des informations, portant préjudice à Quaker

Houghton et à toute autre personne qui nous a confié ses informations. Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de protéger toutes les informations exclusives, qu'elles portent ou non une étiquette. La divulgation non autorisée des informations exclusives de Quaker Houghton est un motif de licenciement et d'autres sanctions.

La divulgation inappropriée ou illégale de secrets commerciaux expose la personne impliquée à une responsabilité pour tout dommage subi par Quaker Houghton à la suite de cette violation. En effet, la loi de 1996 sur l'esclavage économique fait du vol de secrets commerciaux un crime, avec des conséquences telles que des peines d'emprisonnement pour les particuliers et des amendes importantes pour les entreprises.

Étant donné que Quaker Houghton conclut souvent des accords de confidentialité avec des tiers dans le cadre des affaires, il est rappelé aux collaborateurs qu'ils sont tenus, en vertu de ces accords, de protéger les informations confidentielles de Quaker Houghton et des entités extérieures.

Systemes d'information

L'utilisation appropriée de nos systèmes d'information est essentielle à notre activité et à notre réussite. L'utilisation inappropriée de l'équipement informatique, des logiciels, des e-mails ou d'Internet n'est pas autorisée et l'accès non autorisé aux informations par le biais de notre réseau informatique interne ou dans les réseaux de tiers. Compte tenu des avancées technologiques et des outils, Quaker Houghton prend très au sérieux la menace croissante du phishing/ransomware, ainsi que d'autres dangers liés à la cybersécurité. Les collaborateurs sont responsables de la vigilance continue contre ces menaces et sont tenus de s'abstenir de cliquer, de transmettre, d'ouvrir ou de distribuer autrement des tentatives d'hameçonnage. Les violations de la présente politique pourraient entraîner une violation de la loi. Les systèmes d'information sont la propriété de Quaker Houghton et Quaker Houghton peut examiner le contenu de ses ordinateurs, y compris les transmissions par e-mail, à tout moment. Pour obtenir des conseils et des informations supplémentaires, veuillez consulter la Politique de sécurité et d'utilisation des systèmes d'information de Quaker Houghton.

ENVIRONNEMENT

Nous devons tous agir de manière responsable pour l'environnement. Quaker Houghton s'engage à poursuivre ses efforts pour réduire l'impact négatif sur l'environnement qui peut être causé par ses activités ou ses produits et services. Tous les collaborateurs sont responsables de la performance environnementale de Quaker Houghton.

Cela signifie que vous devez, au mieux de vos capacités, minimiser tout impact négatif que les produits, processus et services de Quaker Houghton peuvent avoir sur l'environnement. Les installations doivent se conformer aux lois environnementales et ne pas fonctionner sans les autorisations, approbations et contrôles environnementaux requis. Les établissements doivent avoir un plan environnemental en place, doivent suivre ce plan et doivent le mettre à jour chaque année. Ils doivent, ainsi que les personnes responsables, maintenir les équipements de contrôle de la pollution en bon état de fonctionnement. Ils doivent soumettre des informations environnementales exactes et opportunes, le cas échéant, aux agences gouvernementales appropriées et à Quaker Houghton. Les installations et les unités commerciales seront soumises à une conformité réglementaire périodique et à des audits de pointe.

CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Quaker Houghton et ses collaborateurs, agents et représentants se conformeront à toutes les lois fédérales, étatiques et locales qui régissent les élections et les contributions aux campagnes aux États-Unis et dans le monde entier. Ni les ressources ni la réputation de Quaker Houghton ne doivent être utilisées pour des activités politiques, même dans des pays où il peut être traditionnel, coutumier ou légal de le faire, puisqu'il n'est pas dans l'intention de Quaker Houghton de s'impliquer de quelque manière que ce soit dans les affaires politiques internes d'autres pays. Par conséquent, aucun collaborateur, agent ou représentant de Quaker Houghton n'est autorisé à faire une contribution politique pour le compte ou au nom de Quaker Houghton, ou à utiliser son poste chez Quaker Houghton pour solliciter des contributions auprès des fournisseurs, sous-traitants, vendeurs ou consultants de Quaker Houghton, sauf disposition contraire ci-dessous.

Cependant, Quaker Houghton se réserve le droit d'exprimer une opinion et/ou d'utiliser ses ressources pour des questions politiques qui peuvent avoir un effet économique sur notre activité. Ces opinions ne peuvent être exprimées et les contributions faites par les dirigeants de Quaker Houghton qui sont autorisés à le faire après consultation du service juridique.

Contributions individuelles

La politique de Quaker Houghton sur les contributions politiques s'applique uniquement à l'utilisation des actifs de Quaker Houghton et n'est pas destinée à décourager ou empêcher les personnes de s'engager dans des activités politiques pendant leur temps libre et à leurs propres frais. Vous devez toutefois prendre soin, dans tous les cas, d'éviter de donner l'impression que vous agissez ou parlez au nom de Quaker Houghton. Étant donné que votre temps de travail peut être considéré comme une contribution, aucun employé ne peut travailler pour un candidat pendant les heures pour lesquelles il est payé par Quaker Houghton.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous ne pouvons pas participer à des activités qui pourraient entrer en conflit avec nos responsabilités chez Quaker Houghton. Un conflit d'intérêts survient lorsque les intérêts ou activités personnels d'un collaborateur influencent, ou même semblent influencer la capacité de ce collaborateur à agir dans le meilleur intérêt de Quaker Houghton.

Membres de la famille

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque vous faites des affaires avec ou êtes en concurrence avec des organisations dans lesquelles les membres de la famille ont un intérêt de propriété ou d'emploi. Les « membres de la famille » comprennent un conjoint, des parents, des enfants, des frères et sœurs et des beaux-parents. Vous ne devez pas faire des affaires au nom de Quaker Houghton avec des membres de votre famille ou une organisation avec laquelle vous ou un membre de votre famille avez des liens professionnels, sauf si une autorisation écrite spécifique a été accordée au préalable. Pour les collaborateurs, cette approbation doit être accordée par le responsable de votre unité commerciale ; pour les cadres supérieurs et les administrateurs, cette approbation doit être accordée par le comité d'audit du conseil d'administration.

Emploi extérieur

Pour les collaborateurs des employés, votre principale obligation d'emploi est envers Quaker Houghton. Toute activité extérieure, telle qu'un deuxième emploi ou un travail indépendant, doit être maintenue totalement séparée de vos activités avec Quaker Houghton. Vous ne pouvez pas utiliser le temps, le nom, l'influence, les actifs, les installations, les matériaux ou les services d'autres collaborateurs de Quaker Houghton pour des activités extérieures, sauf autorisation écrite spécifique de Quaker Houghton, comme dans certains travaux bénévoles.

Propriété dans d'autres entreprises

Les collaborateurs de Quaker Houghton ne doivent pas détenir, directement ou indirectement, un intérêt financier important dans toute entité commerciale qui fait ou cherche à faire des affaires avec Quaker Houghton, ou qui est en concurrence avec Quaker Houghton, à moins qu'une approbation écrite spécifique n'ait été accordée à l'avance par le directeur juridique. À titre indicatif, « un intérêt financier important » est défini comme la propriété par un collaborateur et/ou des membres de sa famille de plus de 5 % de la valeur des titres en circulation/de la valeur du capital d'une société.

Opportunités d'entreprise

Il vous est interdit de saisir personnellement des opportunités découvertes par l'utilisation des biens de l'entreprise, des informations ou de votre poste sans avoir obtenu une approbation écrite spécifique. Pour les collaborateurs, le responsable de votre unité commerciale doit accorder cette approbation ; pour les cadres supérieurs et les administrateurs, le comité d'audit du conseil d'administration doit accorder cette approbation. En outre, vous ne pouvez pas utiliser les biens, les informations ou votre position de l'entreprise pour obtenir un gain personnel inapproprié et vous ne pouvez pas entrer en concurrence avec Quaker Houghton, directement ou indirectement. Vous avez le devoir envers Quaker Houghton de faire progresser ses intérêts légitimes lorsque l'opportunité de le faire se présente.

Relations avec les clients et les fournisseurs/cadeaux reçus ou donnés

Quaker Houghton achète et vend des produits et services uniquement sur la base de leur qualité et de leur valeur. Si vous prenez des décisions d'achat et de vente pour Quaker Houghton et ses clients, vous avez la responsabilité d'être indépendant et objectif et d'éviter les situations qui pourraient compromettre votre indépendance ou votre objectivité.

Lorsque vous achetez ou vendez au nom de Quaker Houghton, vous avez la responsabilité envers nos parties prenantes et nos clients de rechercher et d'offrir les produits les meilleurs et les plus rentables et de les évaluer de manière cohérente et impartiale. Recevoir des cadeaux personnels ou des faveurs qui influencent (ou semblent influencer) vos décisions risque de nuire aux opérations commerciales de Quaker Houghton et à sa réputation de Quaker Houghton en tant que société éthique. Les relations d'affaires personnelles, financières ou privées avec les clients et fournisseurs, ainsi que les clients et fournisseurs potentiels (y compris les collaborateurs de ces clients et fournisseurs) peuvent également mettre en doute votre indépendance et votre objectivité, et par conséquent celles de Quaker Houghton.

Les clients de Quaker Houghton ont une responsabilité similaire envers leurs propriétaires. Nous ne devons pas saper leur indépendance ou leur objectivité avec des cadeaux ou faveurs personnels. Vous devez vous familiariser avec les normes de conduite de vos clients pour éviter de les mettre dans des situations compromettantes ou douteuses. En outre, si vous avez des proches qui travaillent pour des concurrents ou des fournisseurs, vous devez être particulièrement prudent avec les informations confidentielles.

Nous voulons que nos clients achètent les produits et services Quaker Houghton parce que ces produits et services répondent à leurs exigences et fournissent la meilleure qualité à un prix équitable. Les affaires gagnées par des faveurs personnelles seront perdues à long terme si Quaker Houghton ne répond pas aux besoins réels des clients. Vous devez recommander aux clients uniquement les produits et services qui correspondent à leurs besoins.

Vous pouvez généralement échanger des courtoisies professionnelles, telles que des divertissements et cadeaux raisonnables de valeur symbolique ou d'usage dans votre région. Cependant, faites toujours preuve de bon jugement et agissez avec modération. Si vous êtes engagé dans des relations externes au nom de Quaker Houghton, vous devez observer les directives suivantes :

- P Ni vous, ni aucun membre de votre famille ne devez accepter un cadeau lié à l'exercice d'une activité au nom de Quaker Houghton qui :
- va au-delà des courtoisies courantes généralement liées aux pratiques commerciales acceptées ;
 - pourrait vous placer dans une situation d'obligation vis-à-vis d'un fournisseur, actuel ou potentiel, de biens ou de services ou d'une autre personne cherchant à faire des affaires avec Quaker Houghton ;
 - risquerait de mettre Quaker Houghton dans l'embarras si divulgué publiquement ; accepter des cadeaux en espèces *d'un montant quelconque* n'est jamais acceptable.

Tout collaborateur susceptible d'avoir un conflit d'intérêts réel ou potentiel doit immédiatement divulguer tous les faits pertinents à son responsable ou au directeur juridique pour une décision finale quant à savoir si les faits sont susceptibles de donner lieu à un conflit. Lorsqu'un conflit d'intérêts existant

ou potentiel est trouvé, le représentant désigné de Quaker Houghton rencontrera le collaborateur concerné pour établir des conditions adaptées quant à la manière dont le conflit ou conflit potentiel doit être géré.

PROCESSUS DE SIGNALEMENT

Prendre les bonnes décisions est la clé de notre réussite. Si vous êtes confronté à un dilemme éthique, ou si vous pensez avoir été témoin ou avoir connaissance d'une activité illégale ou contraire à l'éthique, ou si vous avez des préoccupations concernant des questions de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit potentiellement douteuses, vous êtes encouragé à vous adresser à votre superviseur ou responsable comme première étape. Si vous préférez ne pas vous adresser directement à votre supérieur hiérarchique ou à votre directeur, ou si vous n'obtenez pas de réponse rapide ou satisfaisante, il existe d'autres méthodes pour demander des renseignements sur des questions d'éthique commerciale ou pour signaler un comportement illégal ou contraire à l'éthique. Vous pouvez contacter Robert T. Traub, vice-président principal de Quaker Houghton, directeur juridique et secrétaire général, qui est actuellement directeur de la conformité d'entreprise de Quaker Houghton et président du Comité de conformité corporative (CCC). Les dirigeants et administrateurs exécutifs doivent contacter le CCC ou le comité d'audit du conseil d'administration (« Comité d'audit ») pour toute préoccupation de ce type. Si l'activité implique des questions de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit, vous devez également en faire une copie au directeur de l'audit interne.

Vous pouvez également consulter notre site Web de conformité à l'adresse www.quakerhoughton.ethicspoint.com ou appeler la ligne d'assistance Quaker Houghton au +1 800 869 9414 et, si vous êtes situé en dehors des États-Unis, au +1 503 747 1970. La ligne d'assistance téléphonique de Quaker Houghton est une ligne gratuite qui se consacre exclusivement à répondre aux questions et préoccupations des collaborateurs et à résoudre les problèmes. Tous les appels à la ligne d'assistance sont traités par un service tiers indépendant. Ce service est multilingue et disponible 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Les appels ne sont ni enregistrés ni traçables et, si vous le souhaitez, vous pouvez rester anonyme. Un numéro d'identification sera attribué à l'appelant et il lui sera conseillé de rappeler la ligne d'assistance pour se renseigner sur la résolution de l'affaire.

Toutes les demandes reçues par l'intermédiaire de la ligne d'assistance téléphonique ou par l'avocat général de Quaker Houghton seront transmises au CCC pour résolution. Les demandes ou préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes, les questions d'audit ou impliquant les cadres dirigeants ou les administrateurs seront également adressées au Comité d'audit qui sera responsable de leur traitement.

Les demandes seront traitées de manière confidentielle dans la mesure du possible en fonction des circonstances et conformément à l'application de nos normes et à notre besoin d'enquêter, de signaler ou de corriger toute faute professionnelle. Comme indiqué ci-dessus, bien que vous puissiez choisir de rester anonyme dans certaines situations, l'anonymat peut rendre plus difficile l'enquête et la résolution de votre demande.

Le CCC rend compte au Comité d'audit. Les membres du CCC comprennent actuellement :

- P Directeur juridique
- P Représentant audit interne

Chaque collaborateur a la responsabilité d'informer Quaker Houghton en temps opportun de toute violation des normes. Quaker Houghton s'attend à ce que les collaborateurs coopèrent pleinement à toute enquête sur la conduite professionnelle susceptible de violer nos normes. La politique de Quaker Houghton est de s'assurer qu'aucune mesure de représailles ne se produise à la suite du signalement d'un problème d'intégrité commerciale ou du signalement de bonne foi d'une violation perçue. Tout manquement à signaler une conduite potentiellement illégale ou contraire à l'éthique sera considéré comme une violation grave des politiques de Quaker Houghton, sous réserve des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat.

AUTRES PROBLÈMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Il est important de noter que certaines choses se produisent sur le lieu de travail qui pourraient vous causer des préoccupations, mais qui ne sont pas nécessairement des problèmes de conduite d'entreprise ou d'éthique professionnelle. Par exemple, vous avez peut-être reçu une mauvaise évaluation des performances, vous n'avez pas de bonne relation avec un collaborateur, ou vous avez l'impression que votre service n'est pas géré efficacement. Ces préoccupations, bien que réelles, n'exposent ni vous ni Quaker Houghton à une responsabilité, à des amendes ou à une peine d'emprisonnement ; elles ne menacent pas la sécurité d'autrui et ne constituent pas les points de référence de la réputation de Quaker Houghton. Elles ne doivent donc pas être considérées comme des violations des normes. Elles doivent plutôt être traitées par les voies de recours classiques (par exemple, votre superviseur, le département des ressources humaines ou le chef de service).

Il existe, bien sûr, des opportunités de divergences d'opinions honnêtes quant à savoir si une action déclenche les directives de conduite professionnelle et les exigences de signalement. Par exemple, est-ce qu'une mauvaise évaluation des performances est une évaluation honnête de l'opinion du superviseur ou est-ce en raison de préjugés discriminatoires qui sont traités par la politique d'égalité des chances en matière d'emploi de Quaker Houghton ? S'il ne semble pas y avoir de réponse claire, qu'il s'agisse d'un « oui » ou d'un « non », d'une « bonne » ou « mauvaise » réponse, vous avez toujours le devoir de poser une question à la ligne d'assistance téléphonique ou de contacter notre avocat général. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une situation à signaler, il peut s'agir d'une situation qui doit être traitée dans les politiques futures.

Gardez à l'esprit que Quaker Houghton a pris une position forte contre toutes représailles pour avoir même soulevé un problème de conduite professionnelle. Vous ne ferez l'objet d'aucune discipline pour avoir fait part d'une suspicion de bonne foi d'actes répréhensibles à la connaissance de Quaker Houghton.

FORMATION À LA CONFORMITÉ

Quaker Houghton considère que les valeurs, responsabilités et directives contenues dans le Code sont d'une importance capitale. Afin de vous aider à mieux comprendre le code et le processus de signalement, nous vous fournirons périodiquement des programmes de formation, qui peuvent prendre la forme de séminaires en personne ou de cours de formation en ligne. Quaker Houghton estime que cette formation permettra d'assurer la conformité aux normes du présent code. Votre présence et votre

participation au processus de formation seront obligatoires et vous ferez l'objet d'une action défavorable en matière d'emploi, pouvant aller jusqu'au licenciement, si vous ne remplissez pas vos obligations de formation.

LIGNES DIRECTRICES POUR LA PARTICIPATION À DES ENQUÊTES GOUVERNEMENTALES

Quaker Houghton a pour politique de coopérer pleinement à toute enquête gouvernementale appropriée. Tout collaborateur qui apprend l'existence d'une enquête ou d'une investigation gouvernementale éventuelle doit en informer immédiatement le contact approprié de Quaker Houghton ou le service juridique de Quaker Houghton et garder à l'esprit les directives suivantes :

- Ne détruisez jamais les documents de Quaker Houghton en prévision ou après une demande de cette documentation. Cela inclut les supports électroniques tels que les e-mails et les documents stockés sur disque.
- N'apportez pas d'altérations non autorisées à des documents ou dossiers commerciaux historiques, y compris les versions électroniques.
- Si l'on vous demande de faire une déclaration à un investigateur gouvernemental, vous avez le droit de consulter d'abord un conseiller juridique. Si vous êtes contacté par l'investigateur, par téléphone ou en personne, que vous soyez au travail ou ailleurs, vous devez immédiatement en informer le service juridique, même si vous ne souhaitez pas demander de conseil juridique. Bien sûr, vous avez toujours le droit, si vous le souhaitez, de consulter votre propre avocat privé avant de parler à l'investigateur.
- Assurez-vous toujours de vérifier et d'enregistrer l'identité de l'investigateur.
- Ne faites jamais de déclarations fausses ou trompeuses à un investigateur, et assurez-vous d'avoir toutes les informations sur le sujet avant de répondre aux questions.
- N'essayez jamais d'influencer indûment une investigation gouvernementale.
- Avant toute action ou promesse, soumettez toujours et immédiatement au service juridique toute assignation ou demande écrite émanant d'un organisme gouvernemental.

Quaker Houghton ne vous licenciera pas, ne vous rétrogradera pas, ne vous suspendra pas, ne vous menacera pas, ne vous harcèlera pas et ne vous discriminera pas de quelque manière que ce soit dans les conditions de votre emploi sur la base d'un acte légal que vous aurez accompli dans le cadre d'une investigation gouvernementale.

Janvier 2022