

Ball Corporation

Gedragscode voor bedrijfsethiek



EEN BOODSCHAP VAN JOHN A. HAYES

Beste collega's:

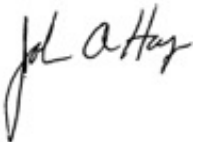
Bij Ball geloven we dat onze niet-aflatende inzet voor compromisloze integriteit bepalend is voor de manier waarop we zakendoen, op elk niveau van onze organisatie en in elke regio. We zijn trots op het werk dat onze mensen dagelijks doen om onze cultuur van naleving in stand te houden, waardoor we de tijd en energie die we gezamenlijk in ons bedrijf investeren, veilig stellen.

Vertrouwen en integriteit zijn al 140 jaar kernwaarden van ons bedrijf en we blijven ons onverminderd inzetten om op de ethisch meest verantwoorde manier in de behoeften van onze klanten, partners en wereldwijde gemeenschappen te voorzien. Terwijl we doorgaan met het uitstippelen van onze koers vooruit, wordt het steeds belangrijker dat we op de juiste manier voorwaarts gaan.

Ik nodig u uit onze Gedragscode voor bedrijfsethiek door te lezen. Deze is opgezet om u te helpen bij het nemen van beslissingen in moeilijke omstandigheden. Deze Gedragscode weerspiegelt onze overtuiging dat we door het juiste te doen en integer leiding te geven, de lange geschiedenis van ons bedrijf op een goede manier kunnen voortzetten en zinvolle stappen kunnen zetten naar de toekomst, die veelbelovend is.

Ons Compliance Alliance-team zet zich in door periodiek inspirerende updates te delen die ons allemaal op de hoogte houden. Maak uzelf ondertussen vertrouwd met deze Gedragscode en weet dat we u aanmoedigen om een actieve rol te spelen bij de naleving ervan. Als u gedrag ziet of hoort dat niet volledig in overeenstemming is met onze bedrijfscultuur, MELD HET!

Bij Ball werken geweldige mensen wiens passie en integriteit de basis vormen van ons succes. Laten we ervoor zorgen dat ons bedrijf blijft floreren, door het juiste te doen, nu en in de toekomst.



John A. Hayes
Chairman, President en
Chief Executive Officer



EEN BOODSCHAP VAN HET COMPLIANCE ALLIANCE-TEAM

Bij Ball geloven we dat elke dag het juiste doen bepalend is voor onze bedrijfscultuur. Doen wat juist is, betekent dat u zich als eigenaar gedraagt en u bewust bent van de invloed op ons bedrijf van uw beslissingen. We moeten niet alleen de regels volgen, maar ook integer handelen. Het juiste doen begint bij ons allemaal afzonderlijk en het is ieders verantwoordelijkheid.

We moeten de integriteitsnormen van Ball met vereende krachten handhaven en Compliance Alliance is beschikbaar voor vragen of voor het melden van eventuele zorgen op het gebied van naleving. Elke regio en divisie heeft een aangewezen bondgenoot of **Compliance Focal Point** dat

klaarstaat met advies over bedrijfsethiek en thema's op het gebied van naleving. U kunt ook altijd contact opnemen met het Compliance Alliance-team in Colorado (compliancealliance@ball.com). Beschouw de Compliance Alliance als de hoeders van de Gedragscode: wij zijn een hulpmiddel aan de hand waarvan u door de grijze gebieden kunt navigeren!

Deze Gedragscode bevat belangrijke informatie over ons beleid en onze procedures, de hotline voor naleving en wat er van ieder afzonderlijk als medewerker van Ball wordt verwacht.

➔ Raadpleeg het gedeelte **Bronnen** of bekijk de pagina **Compliance Alliance** op BallConnect voor aanvullende informatie over bronnen.

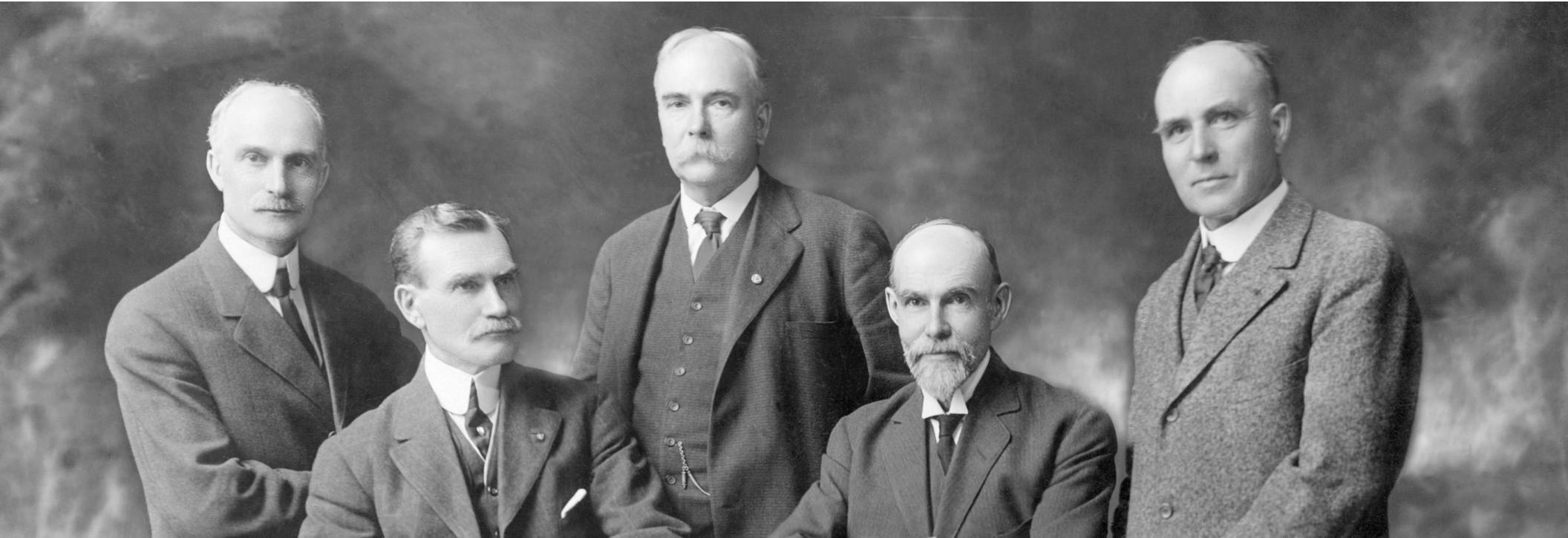


COMPLIANCE ALLIANCE

► *Starts with YOU*

WIE WIJ ZIJN

We zijn trots op de rijke geschiedenis van ons bedrijf, dat gebouwd is op kernwaarden als innovatie, teamwork en op het niet-aflatende streven naar uitmuntendheid. Onze mensen leveren met vereende krachten meetbare waarde voor onze klanten, op een manier die overeenkomt met onze Drive For 10-richtlijnen. We werken met compromisloze integriteit en proberen altijd het goede te doen, op de juiste manier. Onze toewijding om diversiteit van gedachten te omarmen en een werkplek te creëren waar alle werknemers meetellen, vormt de basis van onze "One Ball"-visie en ons vermogen om samen positieve verandering teweeg te brengen.



COMPROMISLOZE INTEGRITEIT

We behandelen anderen zoals we zelf behandeld willen worden en houden daarbij onze reputatie op het gebied van ethisch verantwoord gedrag in stand.

DICHT BIJ ONZE KLANTEN ZIJN

We streven ernaar te werken op een manier die ons dichterbij onze klanten brengt. We delen onze expertise en werken samen met klanten om als een team te innoveren en uitdagingen op te lossen.

GEDRAGEN ALS EIGENAAR

Door ons als een echte eigenaar van ons bedrijf te gedragen en een diepe interesse te hebben in ons succes op de lange termijn, kunnen we als One Ball superieure resultaten behalen.

FOCUS OP AANDACHT VOOR DETAIL

Door onze activiteiten met niet-aflatende aandacht voor detail te beheren, plaatsen we Ball in een dusdanige positie dat het consequent uitstekende waarde kan leveren aan al onze belanghebbenden.

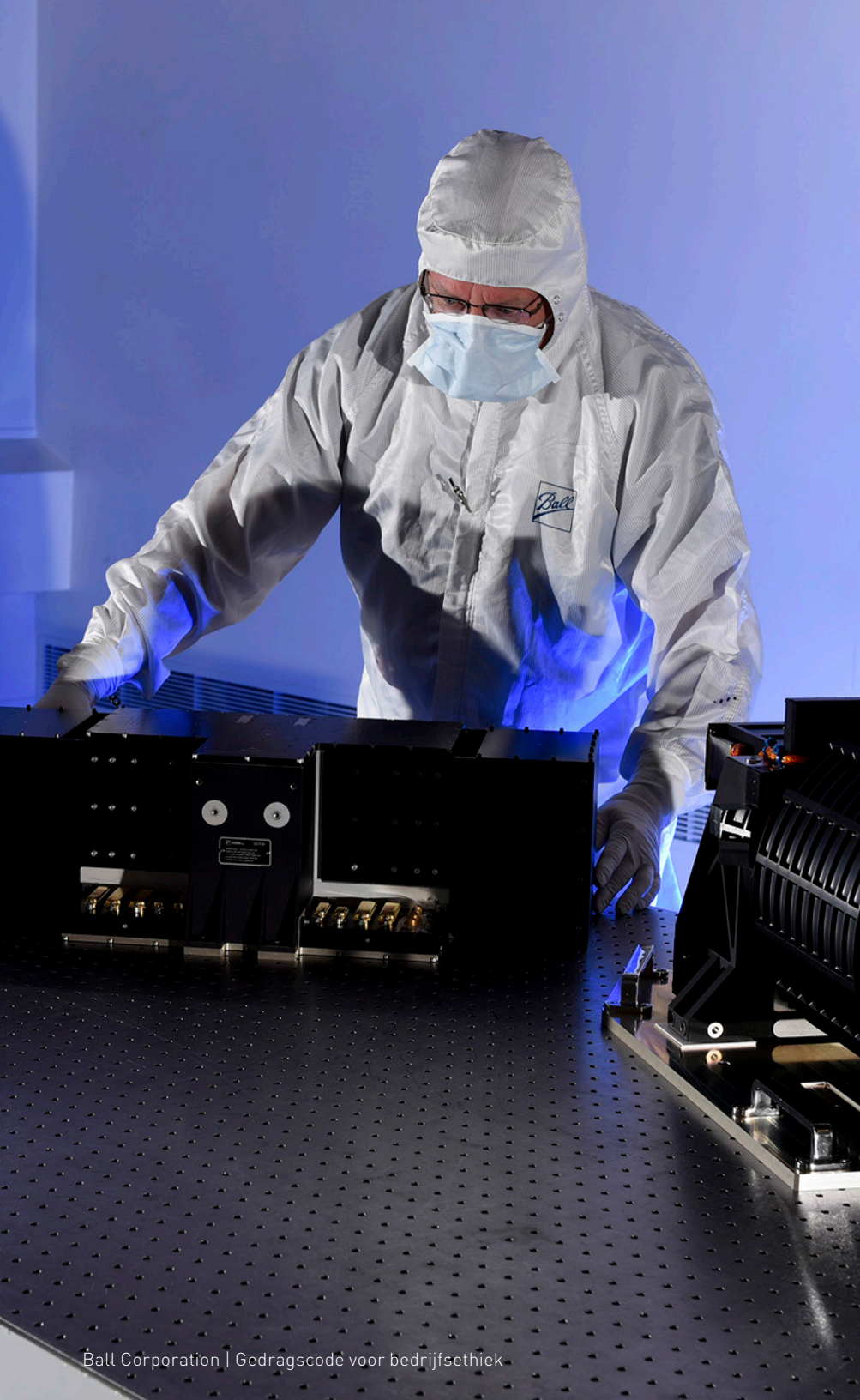
INNOVATIEF ZIJN

We streven ernaar innovatief te zijn in onze processen, onze producten en de manier waarop we zakendoen, terwijl we ons concentreren op onze verplichtingen op het gebied van duurzaamheid als een manier om positieve verandering te stimuleren.

INHOUD



EEN BOODSCHAP VAN JOHN A. HAYES	i	ELKAAR RESPECTEREN	9	COMMUNICEREN MET ONZE KLANTEN, LEVERANCIERS EN ANDERE ZAKENPARTNERS	20
EEN BOODSCHAP VAN HET COMPLIANCE ALLIANCE-TEAM	ii	Discriminatie verbieden		Geschenken en giften geven en in ontvangst nemen	
WHO WE ARE	iii	Intimidatie verbieden		Omkoping en corruptie vermijden	
INLEIDING	1	Gegevens vertrouwelijk houden		Eerlijk zakendoen	
Doel		Wetgeving op het gebied van lonen en kinderarbeid naleven		Eerlijke concurrentie	
Toepasbaarheid		Veiligheid en gezondheid op de werkplek beschermen		Eerlijke handels- en marketingpraktijken	
Weet u niet wat u moet doen? Doe deze quiz		Geweld en wapens op de werkplek verbieden		Productkwaliteit	
ONZE VERWACHTINGEN	3	Gebruik van verboden middelen voorkomen		ONZE GEMEENSCHAPPEN ONDERSTEUNEN	25
Inzicht in onze verantwoordelijkheden		ONS BEDRIJF BESCHERMEN	13	Het milieu beschermen	
Extra verantwoordelijkheden voor managers		Belangenverstremgeling vermijden		Betrokkenheid bij de gemeenschap	
De kosten van niet-naleving		Nauwkeurige boekhouding en administratie voeren		Duurzaamheid	
ONZE VRAGEN EN ZORGEN AANPAKKEN	5	Reageren op controles, vragen en onderzoeken van de overheid		Liefdadigheidsorganisaties	
Zorgen over naleving melden en vragen stellen		Onze bedrijfsinformatie beschermen		Verantwoord deelnemen aan politieke activiteiten	
Hotline-bronnen		Handel met voorkennis voorkomen		Naleving van economische en handelssancties	
Meldingen inzake naleving onderzoeken		Bescherming van intellectueel eigendom en		Witwassen van geld vermijden	
Represailles verbieden		Vertrouwelijke bedrijfsinformatie		Business Intelligence eerlijk ontwikkelen	
		Fysieke eigendommen beschermen		Openbaarmaking van afstanddoening	
		Informatie beveiligen		AANVULLENDE BRONNEN	30
		Gebruik van sociale media			
		Communiceren met investeerders, media en belangengroepen			



INLEIDING

De Gedragscode voor bedrijfsethiek van Ball is opgezet om ons te helpen de waarden van ons bedrijf op de dagelijkse zakelijke situaties waarmee we wereldwijd worden geconfronteerd, toe te passen. We zetten ons in om zaken te doen volgens hoge ethische normen en in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving, voorschriften en bedrijfsbeleid. Bij Ball is naleving meer dan alleen het naleven van wetgeving. We betrekken het ook op onze werkzaamheden voor klanten, leveranciers, gemeenschappen waarin we actief zijn en al onze belanghebbenden.

DOEL

De Gedragscode is opgezet om veelvoorkomende nalevingskwesties te kunnen identificeren en bevat richtlijnen en middelen aan de hand waarvan we allemaal de juiste beslissingen kunnen nemen. De Gedragscode heeft echter niet voor alle problemen waar u tegenaan loopt een oplossing, dus als u vragen heeft over de Gedragscode of over een zakelijke ethische kwestie, neem dan contact op met uw manager, uw HR-vertegenwoordiger of Compliance Alliance.

Naleving van de Gedragscode en ons beleid is cruciaal voor het in stand houden van ons succes. Onze bedrijfsreputatie hangt af van de acties en beslissingen die we elke dag nemen. Door alles te doen wat binnen onze macht ligt op het gebied van ethisch verantwoord en legaal handelen, bouwen we vertrouwen op bij onze belanghebbenden.

Als werknemer van Ball zetten we ons ervoor in om al onze zakelijke activiteiten volgens hoge ethische normen uit te voeren.

TOEPASSELIJKHEID

De Gedragscode is van toepassing op Ball Corporation en haar divisies, operaties en dochterondernemingen, en op alle joint ventures die voor meer dan 50 procent eigendom zijn van het bedrijf. De Gedragscode is ook van toepassing op elke werknemer van Ball die wordt gedetacheerd bij een gemeenschappelijke onderneming, ongeacht het eigendomspercentage van Ball. Verder moeten we alle zakenpartners van Ball, inclusief leveranciers en agenten, aanmoedigen om de principes zoals uiteengezet in de Gedragscode na te leven.

WEET U NIET WAT U MOET DOEN? DOE DEZE QUIZ

Alle werknemers moeten hun gezond verstand gebruiken en de zakelijke activiteiten van Ball op een wettige en ethisch verantwoorde manier uitvoeren. Stel uzelf de volgende vragen als u niet zeker weet hoe u zich in een bepaalde situatie dient te gedragen:

Is het legaal?

Ja: ga door

Nee: stop

Is dit in overeenstemming met onze Gedragscode en ons beleid?

Ja: ga door

Nee: stop

Hoe komt dit over, en kan ik mijn beslissing verdedigen?

Ja: ga door

Nee: stop

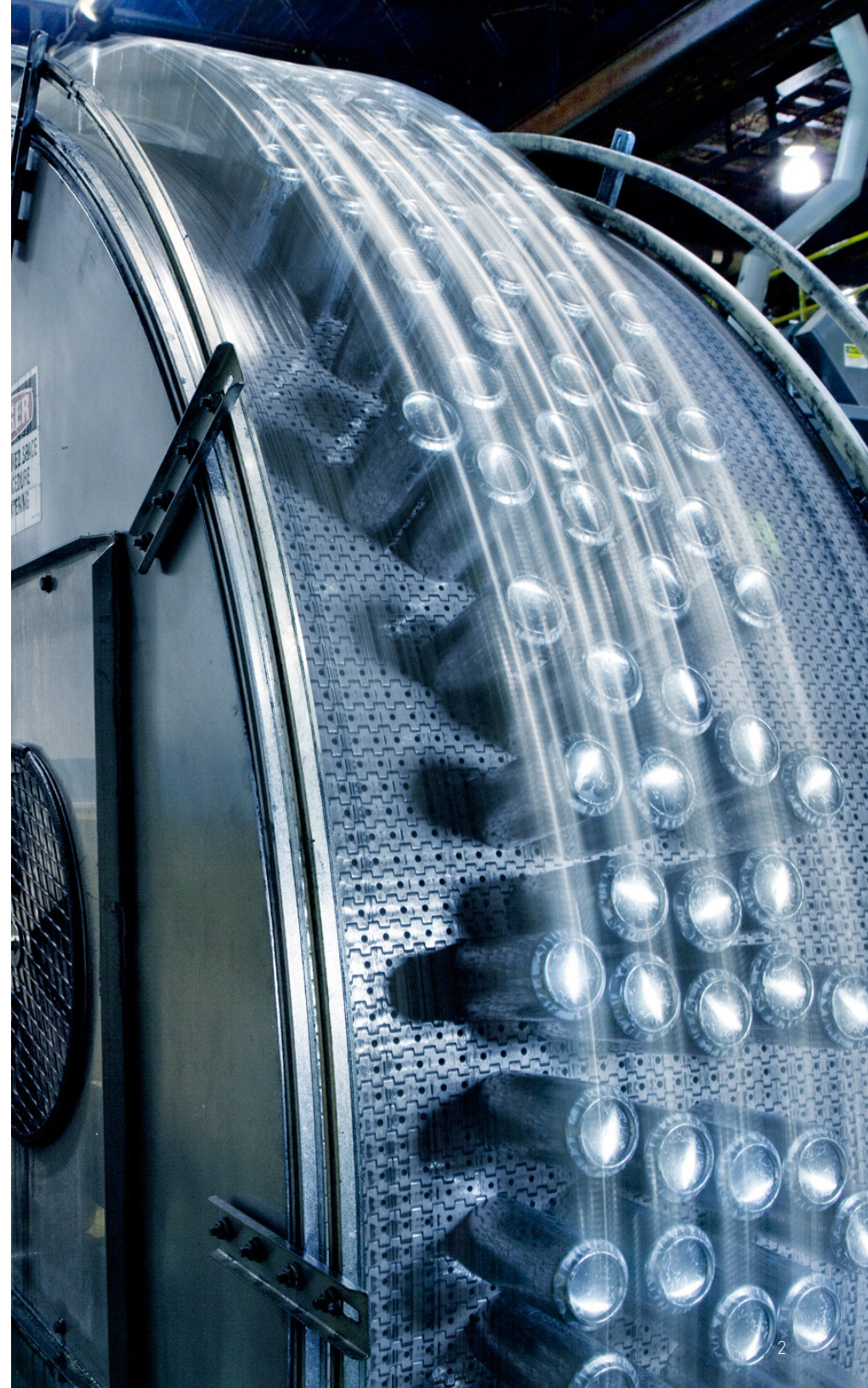
Voelt dit goed? Zou ik me op mijn gemak voelen als anderen hiervan zouden afweten?

Ja: ga door

Nee: stop

U zou al deze vragen met een duidelijk 'ja' moeten kunnen beantwoorden. Als u dat niet kunt, moet u met uw manager, uw HR-vertegenwoordiger of Compliance Alliance overleggen voordat u doorgaat met de betreffende handeling. Als u twijfelt, vraag dan advies.

Vraag het als u een probleem ziet.
Vraag het als u het niet zeker weet.





ONZE VERWACHTINGEN

INZICHT IN ONZE VERANTWOORDELIJKHEDEN

Het maakt niet uit waar we werken of wat we doen, als werknemer van Ball moeten we niet alleen onze vaardigheden en capaciteiten inzetten om aan de behoeften van de klant en professionele normen te voldoen, maar we moeten dit ook doen op een manier waarmee ons gedrag en het product van ons werk aan de toepasselijke wettelijke en ethische vereisten voldoen. We doen dit door de Gedragscode, het bedrijfsbeleid en de toepasselijke wettelijke vereisten te lezen, te begrijpen en na te leven.

➔ Meer informatie over het beleid van Ball is te vinden op **BallConnect**.

EXTRA VERANTWOORDELIJKHEDEN VOOR MANAGERS

Hoewel we allemaal verantwoordelijk zijn voor het handhaven van bedrijfsbrede naleving, hebben managers nog extra verantwoordelijkheden om naleving binnen hun eigen invloedssfeer te handhaven en het goede voorbeeld te geven. Managers moeten de hoogste normen voor zakelijk gedrag stellen en laten zien dat ze de Gedragscode naleven. Daarnaast wordt van managers verwacht dat ze anderen inspireren tot naleving en persoonlijke verantwoordelijkheid en reageren op vragen en zorgen. Als u een manager bent, wordt van u verwacht dat u bekend bent met ons beleid en daarnaast in staat bent om met uw teams te communiceren over de volgende onderwerpen:

- Zorg ervoor dat uw werknemers begrijpen dat ze de plicht hebben bedrijfsbrede naleving te waarborgen en integer te handelen.
- Creëer een omgeving waarin uw directe ondergeschikten en andere werknemers zich op hun gemak voelen bij het stellen van vragen, het uiten van zorgen en het melden van ogenschijnlijk wangedrag.
- Zorg ervoor dat uw werknemers op de hoogte zijn van de middelen die beschikbaar zijn om wangedrag of overtredingen te melden en van het verbod van Ball op represailles tegen personen die te goeder trouw een melding doen.

DE KOSTEN VAN NIET-NALEVING

Overtredingen van de Gedragscode, ons beleid of toepasselijke wettelijke vereisten kunnen ernstige gevolgen hebben voor de betrokken personen en voor ons bedrijf. Tegen werknemers en leiders die hun verantwoordelijkheden op het gebied van integriteit niet nakomen, kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen, tot en met beëindiging van het dienstverband. Daarnaast lopen individuele werknemers en ons bedrijf het risico dat ze civiel- of strafrechtelijk worden vervolgd, reputatieschade oplopen of een boete moeten betalen. De gevolgen

van het overtreden van de Gedragscode komen voor rekening van alle werknemers van Ball, waaronder ook werknemers van divisies, operaties en dochterondernemingen, evenals werknemers die bij een gemeenschappelijke onderneming worden gedetacheerd.

 Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Bedrijfsbrede Nalevingsbeleid** op BallConnect.





OMGAAN MET ONZE VRAGEN EN ZORGEN

ZORGEN OVER NALEVING MELDEN EN VRAGEN STELLEN

Als u wangedrag of een overtreding van de Gedragscode, het beleid van Ball of de wet hebt geconstateerd, of als u een vraag heeft over bedrijfsbrede naleving, overleg dan met uw manager, uw HR-vertegenwoordiger of het Compliance Alliance-team.

Waar de lokale wetgeving het toelaat, hoeft u zich niet te identificeren wanneer u een melding doet. Als u ervoor kiest om uzelf te identificeren, kunt u om vertrouwelijke behandeling verzoeken en blijft uw identiteit waar mogelijk vertrouwelijk. Meldingen en klachten worden vertrouwelijk behandeld voor zover dat mogelijk is op grond van lokale wetgeving.

Uw specifieke regio of divisie kan aanvullende beleidslijnen hebben, waaronder ethische codes en handboeken, die zijn opgesteld ter ondersteuning of aanvulling op het bedrijfsbeleid en de Gedragscode van Ball. Neem de tijd om vertrouwd te raken met het beleid van uw regio of divisie.


 Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Bedrijfsbrede Nalevingsbeleid** op BallConnect.

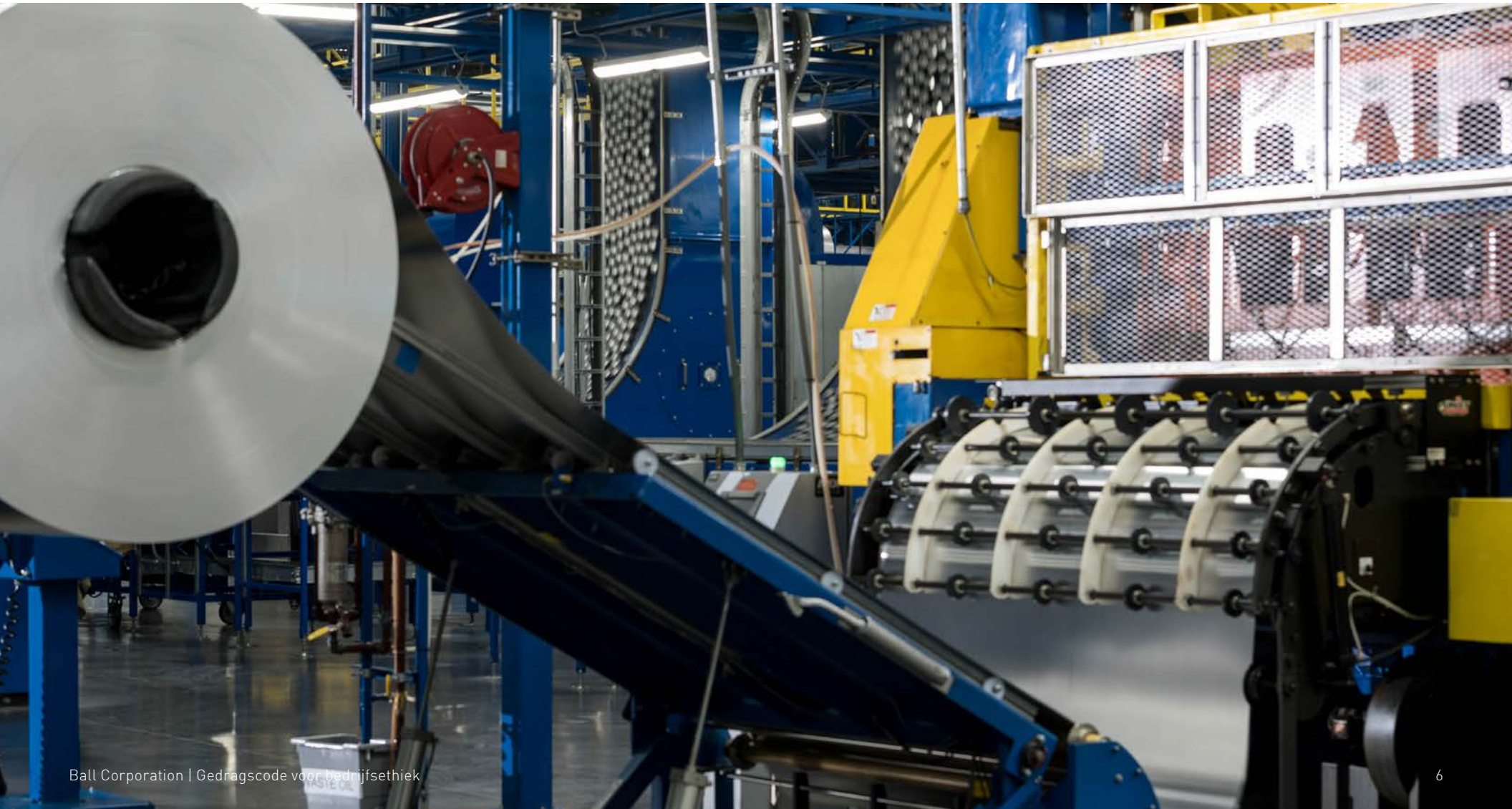
HOTLINE-BRONNEN

Gebruik een van de onderstaande kanalen om uw zorgen te melden of raadpleeg het gedeelte Bronnen in deze Gedragscode voor meer informatie en gratis lokale nummers. De hotline wordt door een onafhankelijke derde beheerd en is 24 uur per dag, zeven dagen per week bereikbaar.

Meld het! We zijn allemaal verantwoordelijk voor het beschermen van de cultuur van ethisch verantwoord handelen en het succes van Ball.

Bezoek ballcompliancehotline.com om online een melding in te dienen en toegang te krijgen tot gratis lokale nummers
Ball – Corporate and Packaging (alleen VS): **1-800-270-2879**
Ball Aerospace: **1-303-939-6777** of ethicshotline@ball.com

 Raadpleeg voor uw lokale hotline-nummer "**Aanvullende bronnen**" onderaan dit document.



MELDINGEN INZAKE NALEVING ONDERZOEKEN

Van iedereen wordt verwacht volledig mee te werken aan onderzoek naar bedrijfsbrede naleving. Onderzoeken worden uitgevoerd in overeenstemming met de procedures van Ball. Ons onderzoeksproces zorgt ervoor dat problemen worden aangepakt en meldingen zorgvuldig worden beoordeeld. Wanneer ons wordt gevraagd medewerking te verlenen aan een onderzoek, moeten we eerlijk zijn en alle informatie delen die mogelijk relevant is voor het onderzoek. Bovendien mogen we niet handelen op een manier waarmee de uitkomst van een onderzoek wordt belemmerd of beïnvloed. Bij deelname aan een onderzoek moeten we de instructies van de onderzoeker met betrekking tot vertrouwelijkheid en het beperken van openbaarmaking van onderzoeksgerelateerde informatie opvolgen.

ONTHOUD

- Als u zorgen uit over gedrag dat in strijd is met het beleid van Ball, moet u dit te goeder trouw doen.
- Dien alle informatie in die onderzoekers kan helpen bij het bepalen of er mogelijk een overtreding van het beleid heeft plaatsgevonden, zoals schriftelijke verklaringen, afbeeldingen en andere communicatie.
- Hoewel het melden van zorgen op basis van een gerucht zonder aanvullend bewijs is toegestaan, raden we werknemers aan om de feiten en omstandigheden zorgvuldig te overwegen om na te gaan of het gerucht klopt, voordat ze overgaan tot melding van hun zorgen. Dit kan inhouden dat aan de persoon die het gerucht verspreidt, specifieke feitelijke vragen worden gesteld om te bepalen of het redelijk waarschijnlijk is dat het gerucht waar is.
- Als u uw zorgen meldt, kunt u mogelijk anoniem blijven als de lokale wetgeving dit toestaat. Als u ervoor kiest om uzelf te identificeren, neemt Ball maatregelen om ervoor te zorgen dat uw identiteit alleen wordt vrijgegeven als lokale wetgeving dit voorschrijft of als u specifiek heeft verzocht om uw identiteit bekend te maken.

GOED OM TE WETEN

Een "melding te goeder trouw" betekent dat u beschikt over informatie - uw eigen persoonlijke kennis of informatie die u van anderen hebt ontvangen - op basis waarvan u redelijkerwijs ervan kunt uitgaan dat er zich iets heeft voorgedaan dat potentieel als overtreding van het beleid kan worden beschouwd.

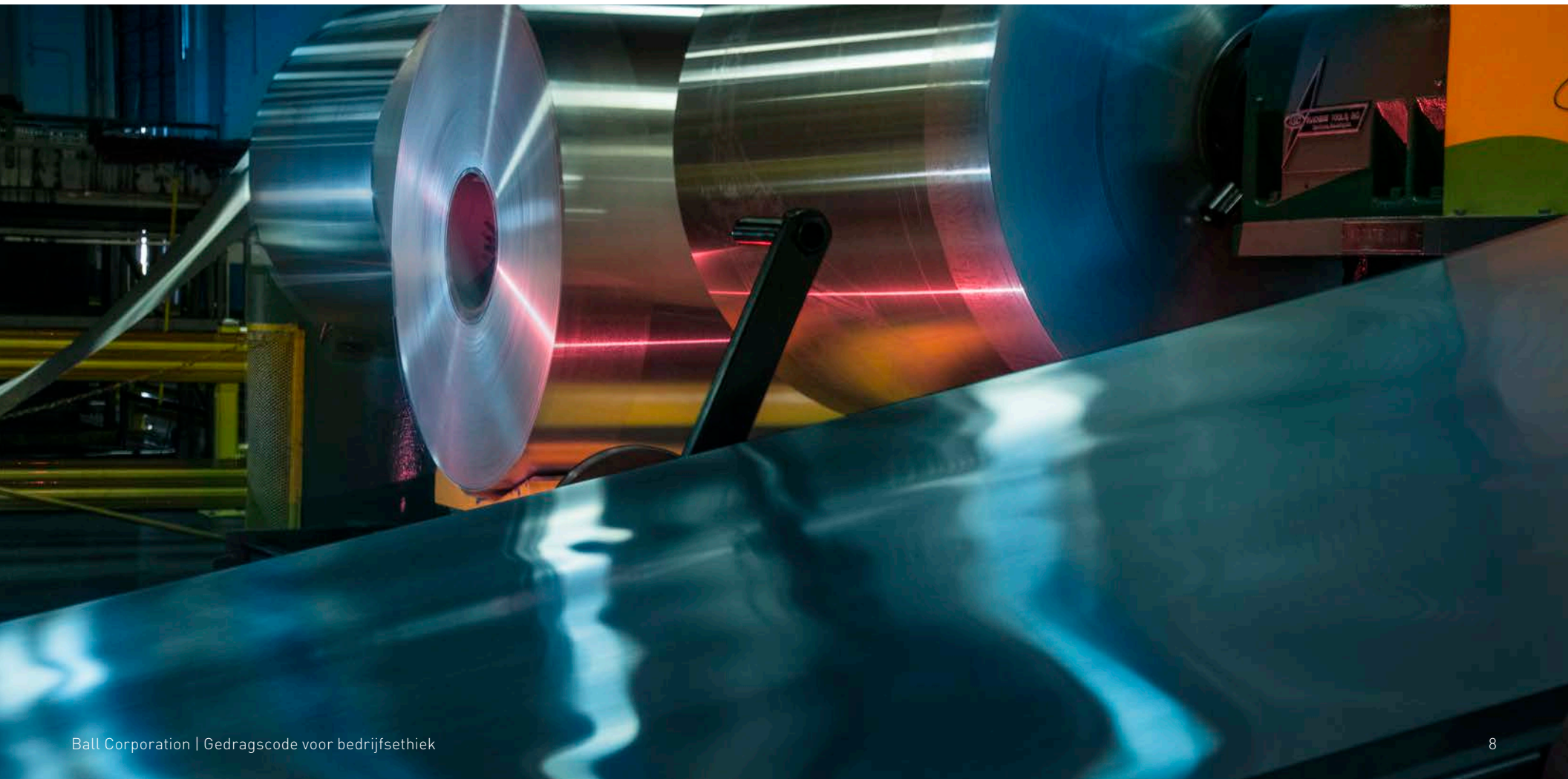


REPRESAILLES VERBIEDEN

Om onze cultuur van ethisch verantwoord handelen te behouden, moedigen we open communicatie en tijdige melding aan. Ball hanteert een strikt beleid dat elke vorm van represailles tegen personen die te goeder trouw hun bezorgdheid uiten, verbiedt. Ons bedrijf verbiedt represailles en neemt maatregelen tegen personen die overgaan tot welke vorm van represailles dan ook, waaronder, maar niet beperkt tot, mogelijk ontslag, demotie of schorsing, wanneer deze represailles worden genomen omdat een persoon te goeder trouw een melding heeft ingediend, heeft deelgenomen aan een onderzoek of heeft geprobeerd een ander ervan te weerhouden het beleid en de Gedragscode van Ball te schenden.

➤ Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake het verbod op represailles** op BallConnect.

Ons bedrijf veroordeelt elke vorm van represailles naar aanleiding van een melding die te goeder trouw is gedaan.





ELKAAR RESPECTEREN

Als onderdeel van onze focus op onze mensen en cultuur, zijn we toegewijd aan het stimuleren van een inclusieve werkomgeving waarin de unieke kwaliteiten, waarden en het potentieel van elke werknemer tot hun recht komen. Door de verscheidenheid in perspectieven, ervaring en ambitie komt er ruimte voor nieuwe ideeën en innovatie, wat internationaal binnen onze gehele organisatie groei en waarde stimuleert.

DISCRIMINATIE VERBIEDEN

Ons bedrijf streeft naar het bieden van een inclusieve werkomgeving die getalenteerd en divers personeel aantrekt en behoudt. Om succes bij het creëren van een positieve omgeving te garanderen, verbiedt Ball elke vorm van discriminatie.

Over het algemeen is discriminatie de praktijk waarbij een persoon wordt voorgetrokken of achtergesteld met betrekking tot zijn of haar werk vanwege een beschermd kenmerk. Een beschermd kenmerk kan ras, geslacht, etniciteit, huidskleur, leeftijd of ander kenmerk zijn dat op grond van de wet of specifiek bedrijfsbeleid wordt beschermd.

Voor (over)plaatsing, promotie, beloning en doorgroeimogelijkheden komen bij Ball personen in aanmerking die daarvoor de beste kwalificaties hebben, ongeacht of ze een beschermd kenmerk hebben.

INTIMIDATIE VERBIEDEN

Ball maakt zich daarnaast sterk voor een werkplek die vrij is van intimidatie. Intimidatie is gedrag waarmee een bedreigende, vijandige of kwetsende werkomgeving wordt gecreëerd of dat op onredelijke wijze de werkprestaties van een persoon verstoort. Intimidatie kan vele vormen aannemen, zoals onder andere:

- Kwetsende opmerkingen
- Ongewenste seksuele avances
- Denigrerende, kleinerende of suggestieve grappen, e-mails of gedrag

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake respect op de werkplek** op BallConnect en naar ander regionaal beleid dat discriminatie verbiedt.

GEGEVENS VERTROUWELIJK BEHANDELEN

Wij doen ons uiterste best om de persoonlijke informatie van alle personen die met ons samenwerken te beschermen. Daaronder valt het beschermen van de persoonlijke informatie van werknemers, opdrachtnemers, klanten, leveranciers en bezoekers. Toegang tot persoonlijke informatie van andere werknemers is zonder toestemming van de betrokkene verboden, evenals het openbaar maken van persoonlijke informatie aan andere personen, intern en extern. Hierop kan alleen een uitzondering worden gemaakt wanneer we over de juiste goedkeuring daarvoor beschikken en wanneer het gebruik van de persoonlijke informatie van een andere werknemer zowel voor een legitiem zakelijk doel als in overeenstemming met wetgeving en het bedrijfsbeleid is.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Wereldwijde beleid inzake gegevensbescherming** op BallConnect.

WETGEVING OP HET GEBIED VAN LONEN EN KINDERARBEID NALEVEN

We doen ons uiterste best zaken te doen op een manier die in overeenstemming is met toepasselijke wet- en regelgeving op het gebied van het arbeidsrecht en mensenrechten. We maken ons onder andere sterk voor naleving van wetgeving op het gebied van salariëring en uurloon om ervoor te zorgen dat onze werknemers een passende vergoeding krijgen voor het werk dat ze uitvoeren. We hanteren een nultolerantiebeleid ten aanzien van kinder- of dwangarbeid of mensenhandel en verwachten dat ook van bedrijven in onze toeleveringsketen.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake kinder- en dwangarbeid** en naar het **Beleid inzake mensenrechten** op BallConnect.

VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP DE WERKPLEK BESCHERMEN

Gezondheid en veiligheid op het werk is een van onze belangrijkste prioriteiten en we moeten ons allemaal inspannen om gezondheids- en veiligheidsrisico's zoveel mogelijk te beperken. Van een ieder wordt verwacht zijn of haar eigen gezondheid en veiligheid alsmede die van collega's te bewaken. We streven naar continue verbetering met het uiteindelijke doel voor ogen: nul ongevallen. We moeten allemaal op de hoogte zijn van de procedures op het gebied van gezondheid en veiligheid en weten welk beleid op ons werk van toepassing is. Daarnaast moeten we ervoor zorgen dat we alle richtlijnen voor gezondheid en veiligheid volledig naleven.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake Milieu, Veiligheid & Gezondheid** op BallConnect.

GEWELD EN WAPENS OP DE WERKPLEK VERBIEDEN

We verdienen het om te werken in een omgeving die vrij is van geweld en dreiging. Ball verbiedt binnen haar vestigingen en tijdens bedrijfsactiviteiten vijandig of kwetsend gedrag, bedreiging, geweld en het bezit van verboden wapens conform lokale wetgeving. Om de veiligheid en beveiliging van alle werknemers en vestigingen te waarborgen, zijn bezoekers alleen op de werkplek toegestaan als ze toestemming daarvoor hebben.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake dreiging en geweld op de werkplek** op BallConnect.



GEBRUIK VAN VERBODEN MIDDELEN VOORKOMEN

We hebben de plicht om op onze werkplek te allen tijde alert en in staat te zijn tot het uitvoeren van onze werkzaamheden. Dit betekent dat u onder geen enkele omstandigheid onder invloed naar het werk komt en alcohol te allen tijde met mate en op basis van gezond verstand gebruikt als het tijdens een bedrijfsetentje of evenement wordt geserveerd. Misbruik van alcohol, drugs en verboden middelen geldt als een ernstige schending van onze verplichtingen. Daarnaast kan het onze veiligheid en prestaties op het werk in gevaar brengen.

➔ Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake gebruik van verboden middelen op de werkplek** op BallConnect.

Onze gezondheid en veiligheid op het werk is een van onze belangrijkste prioriteiten en we moeten ons allemaal inspannen om gezondheids- en veiligheidsrisico's zoveel mogelijk te beperken.



ONS BEDRIJF BESCHERMEN

BELANGENVERSTRENGELING VERMIJDEN

Als werknemer van Ball wordt van ons verwacht dat we ons gedragen als eigenaar van ons bedrijf, wat betekent dat we verantwoordelijk zijn te handelen in het beste belang van het bedrijf. Van ons wordt verwacht dat we geen persoonlijke belangen laten meewegen en geen betrekkingen aangaan die in strijd met, vooringenomen of nadelig zijn, of de schijn daarvan hebben, ten aanzien van de belangen of reputatie van ons bedrijf. We mogen bedrijfsmiddelen, -eigendommen of -informatie noch onze positie gebruiken voor ongepast persoonlijk gewin. Daarnaast mogen we ook geen activiteiten ondernemen die concurrerend zijn voor Ball.

Als werknemer van Ball wordt van ons verwacht dat we ons gedragen als eigenaar van ons bedrijf, wat betekent dat we verantwoordelijk zijn te handelen in het beste belang van het bedrijf.



Enkele voorbeelden van belangenverstrengeling

- Privé-investeringen: transacties met een bedrijf dat gedeeltelijk eigendom is van u of van een familielid, en een partner of concurrent van Ball is of zou kunnen zijn, met name als u namens Ball betrokken bent bij de besluitvorming over het betreffende bedrijf
- Uw positie of betrekkingen binnen Ball gebruiken om uw eigen belangen of die van familieleden te behartigen, waaronder het gebruik voor persoonlijk gewin van vertrouwelijke informatie die u uit hoofde van uw dienstverband bij Ball hebt verkregen. Daaronder valt ook direct supervisie hebben over of rechtstreeks beslissingsbevoegd zijn ten opzichte van een familielid
- Goedkeuring verlenen voor contracten met zakenpartners waarin/ waarmee u of uw familieleden een aanzienlijk financieel of ander belang of relatie hebben, met name als u in een positie verkeert waarin u belangrijke beslissingen kunt beïnvloeden, verantwoordelijk bent voor beoordeling, onderhandeling en goedkeuring van contracten, of anderszins regie heeft over zakelijk verkeer met die zakenpartner
- Bedrijfsmiddelen van Ball, zoals onder andere faciliteiten, apparatuur, personeel, voorraden of vertrouwelijke informatie, voor privégebruik of niet-geautoriseerde activiteiten gebruiken of meenemen

Deze situaties komen weleens voor en zijn niet noodzakelijkerwijs een overtreding, maar als u een dergelijke potentiële belangenverstrengeling niet bekendmaakt, bent u wel in overtreding. Daarom geldt dat, mocht een dergelijke potentiële of feitelijke situatie zich voordoen, dan moet u dit met uw manager bespreken.

- Persoonlijk zaken van waarde accepteren van zakenpartners waarmee zaken of contracten met Ball in behandeling zijn of recentelijk zijn uitgevoerd
- Het inhuren of aanbieden van werk aan voormalige of huidige overheidsfunctionarissen, waaronder militair personeel en ambtenaren, op een manier die in strijd is met wetgeving of het bedrijfsbeleid
- Betrokken zijn bij een concurrerend bedrijf als werknemer, adviseur of aandeelhouder, of in dienst treden van of advies verlenen aan een ander bedrijf terwijl u nog in dienst bent van Ball
- Betrokken zijn bij een externe activiteit of een relatie hebben met een externe klant, leverancier of ander bedrijf, die een negatieve invloed kan hebben op de integriteit of reputatie van Ball

Deze situaties komen weleens voor en zijn niet noodzakelijkerwijs een overtreding, maar als u een dergelijke potentiële belangenverstrengeling niet bekendmaakt, bent u wel in overtreding. Mocht een dergelijke potentiële of feitelijke situatie zich voordoen, dan moet u dit met uw manager bespreken.

 Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake belangenverstrengeling** op BallConnect.

GOED OM TE WETEN

Onder familieleden wordt onder andere verstaan: ouders, broers en zussen, echtgenoten, wettelijke voogden, kinderen, schoonfamilie, grootouders, kleinkinderen, stiefverwanten of personen die regelmatig in uw huishouden wonen

NAUWKEURIGE BOEKHOUDING EN ADMINISTRATIE VOEREN

Alle rapporten en informatie over het bedrijf moeten nauwkeurig, zorgvuldig, eerlijk en in overeenstemming met goede bedrijfspraktijken, toepasselijke boekhoudnormen en wettelijke vereisten worden geregistreerd en gepresenteerd. Of de administratie of rapporten nu tijdcontrolekaarten, onkostendeclaraties, productieregisters, testrapporten, milieurapporten, boekhoudkundige documenten, correspondentie, biedingen, inkooporders of soortgelijke documenten zijn, ze moeten waarheidsgetrouw en volledig zijn. Voorts:

- Moeten in de hele administratie en in alle jaarrekeningen alle transacties van het bedrijf nauwkeurig worden weergegeven.
- Mag de administratie van het bedrijf geen valse verklaringen of vermeldingen bevatten, ongeacht het doel.
- Moet ervoor worden gezorgd dat alle kosten correct worden vastgelegd, bekendgemaakt en in rekening gebracht.

Daarnaast moeten we op de locaties waar we actief zijn het aldaar geldende beleid inzake documentenbeheer en schema's voor het bewaren van documenten volgen. In deze schema's staat de bewaartermijn voor zakelijke administratie vermeld, alsmede de procedures die we moeten volgen om aan de wettelijke bewaarplicht te voldoen, met het oog op mogelijke, bestaande of eerdere rechtszaken.

Werknemers die betrokken zijn bij het opstellen van documenten of die rapporten invullen of voorbereiden, dienen bedrijfs-, divisie-/regionaal beleid te lezen en te kennen, voor zover deze van toepassing zijn op hun organisatie. Tijdskosten moeten onmiddellijk en nauwkeurig worden geregistreerd en procedures voor het in rekening brengen van arbeid moeten worden gevolgd. Werknemers moeten de goedgekeurde boekhoud- en beheersystemen van het bedrijf gebruiken. Managers moeten deze normen strikt handhaven en voorkomen dat daarvan wordt afgeweken. Daarnaast moeten ze eventuele onregelmatigheden onverwijld aan hun eigen manager melden.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake documentenbeheer** op BallConnect.

VRAGEN EN ANTWOORDEN

V: Jerome is verantwoordelijk voor het opstellen van kwartaalrapporten van zijn afdeling en detecteert en corrigeert over het algemeen snel eventuele onnauwkeurigheden. Deze zijn meestal het resultaat van overhaaste invoer en administratieve fouten en kosten hem doorgaans niet veel tijd om op te lossen. Echter, dit kwartaal merkt hij aanhoudende onregelmatigheden op die veel complexer, zelfs opzettelijk, lijken. Hij stelt uiteindelijk de bron van de verkeerd gerapporteerde inkomsten vast en vermoedt dat deze invoer mogelijk deel uitmaakt van een grotere frauduleuze handeling. Wat moet hij doen?

A: Jerome zou dit moeten melden. Hij heeft potentiële fraude geïdentificeerd in de financiële rapportage van zijn team en moet zijn zorgen onmiddellijk melden door contact op te nemen met zijn manager, zijn contactpersoon bij HR of Compliance Alliance. Het simpelweg corrigeren van de onregelmatigheden is niet voldoende. Tegen Jerome worden geen represailles genomen als hij een dergelijke melding doet, zelfs niet als bij een volgend onderzoek blijkt dat er geen wangedrag heeft plaatsgevonden.

REAGEREN OP CONTROLES, VRAGEN EN ONDERZOEKEN VAN DE OVERHEID

We hebben de plicht mee te werken aan onderzoeken van de overheid. Dit betekent dat we de juiste informatie, zoals verzocht, tijdig verstrekken. We moeten echter eerst contact opnemen met de juridische afdeling en andere relevante personen binnen onze organisatie voordat we overgaan tot het opstellen van documenten of ons onderwerpen aan een ondervraging, om er zeker van te zijn dat we over alle informatie beschikken die we nodig hebben om op de juiste manier te reageren.

Alle rapporten en informatie over het bedrijf moeten nauwkeurig worden geregistreerd en gepresenteerd.

ONZE BEDRIJFSINFORMATIE BESCHERMEN

VOORKOMEN VAN HANDEL MET VOORKENNIS

Werknemers van Ball en anderen die aan het bedrijf zijn verbonden, hebben vaak toegang tot materiële, niet-openbare informatie (doorgaans "voorkennis" genoemd) over het bedrijf of andere bedrijven waarmee we zakendoen en die niet beschikbaar is voor personen buiten ons bedrijf. Als werknemer van Ball mogen we geen transacties aangaan met betrekking tot aandelen of obligaties van Ball, noch met aandelen of obligaties van enig ander bedrijf waarmee Ball zakendoet, terwijl we beschikken over materiële, niet-openbare informatie over Ball of over het betreffende andere bedrijf.

GOED OM TE WETEN

Voorkennis kan zijn:

- *Informatie over plannen voor fusies, overnames of afstotingen*
- *Ontwikkeling van nieuwe producten*
- *Marketingstrategie*
- *Financiële resultaten*
- *Voor Ball materiële contracten met klanten of leveranciers*
- *Andere belangrijke zakelijke transacties die materieel zijn voor het bedrijf*

Met "materieel" wordt informatie bedoeld die door een redelijke investeerder als belangrijk zou worden beschouwd bij het nemen van een investeringsbeslissing, zoals het kopen of verkopen van aandelen.

We moeten erop toezien dat we voorkennis niet aan anderen doorgeven (doorgaans "tippen" genoemd).

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake handel met voorkennis** op BallConnect.

Als werknemer van Ball mogen we onze voorkennis niet gebruiken om onze eigen investeringsbeslissingen of die van anderen te beïnvloeden, en mogen we geen transacties in effecten van Ball aangaan als we beschikken over materiële, niet-openbare informatie.



BESCHERMING VAN INTELLECTUEEL EIGENDOM EN VERTROUWELIJKE BEDRIJFSINFORMATIE

We kunnen over vertrouwelijke bedrijfsinformatie beschikken op een 'need-to-know'-basis. Dergelijke informatie moet tijdens en na het dienstverband worden beschermd en mag niet worden gebruikt voor persoonlijk gewin.

Vertrouwelijke bedrijfsinformatie moet zorgvuldig worden beheerd en beschermd, mag alleen worden gebruikt voor de beoogde doeleinden en mag alleen met bevoegde personen of organisaties worden besproken op een need-to-know-basis. We mogen bestanden of informatie van het bedrijf nooit delen met of verstrekken aan onbevoegde personen of organisaties totdat we daarvoor de juiste goedkeuring hebben verkregen.

Het intellectuele eigendom (IP = Intellectual Property) van Ball is waardevol voor ons en moet worden beschermd. IP kan bestaan uit auteursrechten, handelsmerken, ontwerpen, logo's en merken.

Derden waarmee we samenwerken, delen vaak vertrouwelijke informatie en IP met ons. We beschermen deze informatie en IP even zorgvuldig als die van onszelf.

GOED OM TE WETEN

Vertrouwelijke bedrijfsinformatie is onder andere financiële gegevens, activiteiten op de werkplek, productieprocessen, productieadministratie, werknemersinformatie, ondernemingsplannen, softwarebestanden, wachtwoorden, technische gegevens, tekeningen, strategische en operationele plannen, klantgegevens, contracten, overeenkomsten en andere waardevolle bedrijfsinformatie.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake vertrouwelijkheid** op BallConnect.

VRAGEN EN ANTWOORDEN

V: Greta bezoekt een beurs in Londen als ze per ongeluk haar laptop in een koffiezaakje laat liggen. Ze merkt 's avonds bij terugkomst in het hotel dat ze hem ergens is vergeten. Greta weet dat haar laptop vertrouwelijke bedrijfsinformatie bevat, maar is desondanks van plan haar laptop pas de volgende ochtend te gaan zoeken. Is dit alles wat ze hoeft te doen?

A: Nee. Als Greta weet dat er vertrouwelijke bedrijfsinformatie op de laptop staat, moet ze onmiddellijk haar regionale IT-afdeling, de juridische afdeling en haar manager van het incident op de hoogte stellen.





FYSIEKE EIGENDOMMEN BESCHERMEN

We zijn allemaal verantwoordelijk voor het behouden en beschermen van onze bedrijfsmiddelen, waaronder eigendommen, faciliteiten, apparatuur en gelden van het bedrijf, en van ons wordt verwacht dat we die bedrijfsmiddelen op de juiste manier gebruiken.

INFORMATIE BEVEILIGEN

We zijn verantwoordelijk voor het veilig houden van alle bedrijfsinformatie en voor het op een ethisch verantwoorde en legale manier gebruiken van ons netwerk en computersystemen. Hoewel incidenteel persoonlijk gebruik van deze systemen is toegestaan, moet u er rekening mee houden dat ons bedrijf zich het recht voorbehoudt om uw gebruik te controleren, behalve wanneer dit verboden is op basis van lokale wetgeving. We moeten alle beveiligingsrichtlijnen en interne controles volgen bij het gebruik van de informatie- en communicatiesystemen van ons bedrijf.

We moeten onze wachtwoorden en andere toegangscode veilig houden door het wachtwoordbeveiligingsbeleid op te volgen. We mogen niet toestaan dat anderen onze accounts gebruiken. Bedrijfsinformatie mag niet van onze computers naar niet-goedgekeurde draagbare apparaten worden overgezet.

We houden er rekening mee dat het internet een openbare ruimte is. Houd er bij het opstellen van een elektronisch bericht rekening mee dat berichten na verzending eenvoudig kunnen worden gewijzigd, vervormd en doorgestuurd zonder dat we daarvan op de hoogte zijn of daarvoor toestemming hebben gegeven. E-mails, instant messages en sms-berichten moeten met dezelfde zorg worden opgesteld als elk ander bedrijfsdocument. We mogen internet en e-mail nooit voor ongeautoriseerde of illegale doeleinden gebruiken of om suggestief, expliciet of illegaal materiaal van seksuele aard te downloaden.



Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake correct gebruik** op BallConnect.

E-mails, instant messages en sms-berichten moeten met dezelfde zorg worden opgesteld als elk ander bedrijfsdocument.

SOCIALE MEDIA GEBRUIKEN

Ball erkent het belang van internet als het gaat om publieke opinievorming over het bedrijf. We erkennen ook de belangrijke rol die werknemers kunnen spelen bij het richting geven aan branchegesprekken via sociale media. We zijn er voorstander van als werknemers met kennis van zaken online actief zijn door middel van blogs of andere interactie via sociale media.

Bij het gebruik van sociale media wijzen we op de volgende algemene aandachtspunten en richtlijnen:

- Maak materiële, niet-openbare informatie over Ball nooit openbaar.
- Als u iets over Ball post, ga dan na of lokale wetgeving voorschrijft dat u uw relatie met het bedrijf bekend moet maken.
- Berichten die op sociale media worden gepost, zijn permanente records die, net als e-mail, zonder onze toestemming kunnen worden doorgestuurd en gewijzigd.
- U mag vertrouwelijke bedrijfsinformatie, zoals informatie over klanten of werknemers, auteursrechtelijk beschermd materiaal of voorkennis, niet delen via uw persoonlijke activiteiten en communicatie op sociale media.
- Respecteer anderen door inhoud - bijvoorbeeld discriminerende of intimiderende opmerkingen of ongepaste of gênante afbeeldingen - die in strijd zijn met deze Gedragscode of het bedrijfsbeleid, niet te posten of verzenden.
- Als algemene regel geldt dat u niet namens Ball Corporation mag spreken, tenzij u een aangewezen woordvoerder van het bedrijf bent.

Ons beleid ten aanzien van sociale media-activiteiten bevat richtlijnen voor het nemen van passende beslissingen over werkgerelateerde blogs, posts en andere internetactiviteiten, en voor de manier waarop u online op anderen moet reageren. Dit beleid is van toepassing op onze sociale media-activiteiten, ook wanneer we niet aan het werk zijn.

 Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake sociale media-activiteiten** op BallConnect.

VRAGEN EN ANTWOORDEN

V: Steven leest berichten op sociale media en ziet verklaringen over Ball voorbijkomen waarvan hij weet dat ze onjuist zijn. Moet hij erop reageren en de onjuiste verklaringen rechtzetten?

A: Nee. Steven mag niet reageren op de verklaringen, maar naar het **Beleid inzake sociale media-activiteiten** verwijzen en zijn manager op de hoogte stellen van de verklaringen.

COMMUNICEREN MET INVESTEERDERS, MEDIA EN BELANGENGROEPEN

Ons bedrijf moet investeerders, analisten, de pers en publieke belangengroepen met één stem te woord staan, en onze bedrijfscommunicatie moet aan toepasselijke wetgeving en bedrijfsbeleid voldoen. We mogen niet namens ons bedrijf communiceren, zelfs niet als de verklaring online is, tenzij we een bevoegde woordvoerder van het bedrijf zijn of eerst contact hebben opgenomen met de afdeling Corporate Communications of Investor Relations.

 Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake public relations** en het **Beleid inzake publiekszaken** op BallConnect.

We mogen niet namens ons bedrijf communiceren, zelfs niet als de verklaring online is.



COMMUNICEREN MET ONZE KLANTEN, LEVERANCIERS EN ANDERE ZAKENPARTNERS

GESCHENKEN EN GIFTEN GEVEN EN IN ONTVANGST NEMEN

Bij alle zakelijke transacties moet iedereen die voor of namens ons bedrijf werkt, zich gedragen op een manier waarmee daadwerkelijke of ogenschijnlijke ongepastheid wordt vermeden. We mogen af en toe geschenken met een bescheiden waarde of andere giften, bijvoorbeeld maaltijden en entertainment met huidige of toekomstige klanten, leveranciers of andere zakenpartners, geven of in ontvangst nemen. Echter, als het geschenk of de gift wordt gegeven of ontvangen met de bedoeling een zakelijke beslissing op ongepaste wijze te beïnvloeden, of zelfs alleen maar het vermoeden daartoe bestaat, kan dat leiden tot beschuldigingen van omkoping of corruptie.

Bij alle zakelijke transacties moet iedereen die voor of namens ons bedrijf werkt, zich gedragen op een manier waarmee daadwerkelijke of ogenschijnlijke ongepastheid wordt vermeden.

Om het risico dat gepaard gaat met ongepaste geschenken en giften zoveel mogelijk te beperken, moeten alle geschenken die we geven of in ontvangst nemen:

- Gekoppeld zijn aan een zakelijk doel
- Passend zijn qua tijd en plaats
- Niet meer dan een symbolische waarde hebben
- Onregelmatig zijn
- Ongevraagd zijn
- Anders zijn dan geldmiddelen en geldequivalenten, zoals een cadeaubon
- Goed gedocumenteerd worden
- In overeenstemming zijn met het toepasselijke beleid van het bedrijf/ andere partij (zowel gever als ontvanger)
- In overeenstemming zijn met toepasselijke wettelijke vereisten, waaronder lokale wetgeving
- Geen transactie zijn waarbij de schijn van ongepastheid kan ontstaan

We moeten bereid zijn om geschenken of giften die ons worden aangeboden, op een diplomatieke manier af te wijzen als ze niet aan deze vereisten voldoen.

Bovendien hebben overheidsinstanties en -afdelingen vaak zelf ook strikte eisen met betrekking tot het aanvaarden van geschenken of andere giften door werknemers en familieleden. We moeten bekend zijn met deze vereisten van overheidsinstanties, evenals die van klanten, leveranciers en andere zakenpartners die sterke betrekkingen hebben met overheidsinstanties.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake gebruik van bedrijfsmiddelen** en het **Beleid inzake corruptiepraktijken in het buitenland/wereldwijd beleid ter bestrijding van corruptie** op BallConnect.

GOED OM TE WETEN - voor de Amerikaanse overheid

Het is voor Amerikaans overheids personeel verboden om geschenken of giften van welke waarde dan ook aan te nemen, met uitzondering van promotionele artikelen met een symbolische waarde en die onderworpen zijn aan de \$ 20/\$ 50-regel (hieronder uiteengezet). Op basis van dit verbod is het geven of aanbieden van geschenken of andere giften aan klanten, verkopers en leveranciers die sterke betrekkingen hebben met de Amerikaanse overheid uitsluitend toegestaan als de totale waarde die per gelegenheid wordt gegeven niet meer dan \$ 20,- bedraagt. Bovendien mag de totale waarde van geschenken/andere giften niet hoger zijn dan \$ 50,- in een kalenderjaar.

Geschenken en giften die worden aangeboden aan leden of personeel van het Amerikaanse Congres worden sterk gereguleerd door de Honest Leadership and Open Government Act van 2007. Vanwege de complexiteit van deze beperkingen mogen werknemers van Ball geen geschenken of giften aanbieden aan leden of personeel van het Amerikaanse Congres zonder voorafgaande goedkeuring van het bedrijf. Deze beperkingen zijn niet van toepassing op politieke bijdragen die worden gedaan door werknemers in een niet-zakelijke hoedanigheid.

VRAGEN EN ANTWOORDEN

V: Phillip, die voor een leverancier van Ball werkt, heeft Josie onlangs een duur Rolex-horloge toegezonden, met een briefje met de tekst: "Bedankt voor je niet-aflatende steun. We kijken ernaar uit om nog vele jaren samen te werken!" Josie wil Phillip niet kwetsen, maar ze vindt het ongemakkelijk om zo'n overdadig geschenk aan te nemen. Wat moet Josie doen?

A: Josie mag het horloge niet aannemen. Hoewel het een aardig gebaar is, kan het vanwege de hoge waarde ervan worden beschouwd of overkomen als een geschenk dat bedoeld is om zakelijke beslissingen van Josie op ongepaste wijze te beïnvloeden. Voor werknemers van Ball geldt dat beslissingen over betrekkingen met leveranciers en inkoop altijd moeten worden genomen op basis van verdienste en niet op basis van geschenken. Als Josie vragen heeft of bang is dat Phillip gekwetst is als ze het geschenk terugstuurt, kan ze het beste contact opnemen met Compliance Alliance, de juridische afdeling of haar manager voor advies.

OMKOPING EN CORRUPTIE VERMIJDEN

We concurreren op basis van onze innovatieve producten en klantgerichtheid. We proberen zakelijke partners of overheidsfunctionarissen nooit om te kopen of op ongepaste wijze te beïnvloeden.

Er is veel internationale wetgeving die omkoping en corruptie verbiedt, zoals de US Foreign Corrupt Practices Act, de UK Bribery Act, de Braziliaanse anti-corrupwet en daarnaast hebben veel andere landen ook soortgelijke wetgeving ter bestrijding van corruptie. Belangrijk is dat zelfs wanneer steekpenningen als een lokale gewoonte worden beschouwd of als ze niet veel waarde hebben, ze bijna altijd illegaal zijn en altijd in strijd zijn met het bedrijfsbeleid.

Zowel afzonderlijke personen als het bedrijf kunnen zwaar worden gestraft voor schending van wetgeving ter bestrijding van corruptie, en geen enkele zakelijke kans weegt op tegen onze reputatie op het gebied van integriteit. We komen nooit overeen om direct of indirect iets van waarde aan te bieden, toe te zeggen of te betalen om de besluitvorming van een overheidsfunctionaris of van een van onze zakelijke partners te beïnvloeden. We vragen en accepteren steekpenningen niet, voor onszelf noch namens het bedrijf. Ook smeergeld geven noch accepteren we.

We werken samen met veel derden, waaronder sommige die namens ons optreden of zelfs contact hebben met overheidsfunctionarissen. Daarom moeten we voorzichtig zijn bij het inschakelen van derden en moeten we toezicht houden op de handelingen die ze namens ons verrichten. Aangezien de derden waarmee we samenwerken, dezelfde plichten op het gebied van de bestrijding van corruptievereisten hebben als wij, doen we geen zaken met derden die namens ons steekpenningen aanbieden of aannemen.

Neem voor meer informatie contact op met Compliance Alliance of de juridische afdeling of raadpleeg het **Beleid inzake corruptiepraktijken in het buitenland/wereldwijd beleid ter bestrijding van corruptie** op BallConnect.

We vragen en accepteren steekpenningen niet, voor onszelf noch namens het bedrijf. Ook smeergeld geven noch accepteren we.

GOED OM TE WETEN

Een overheidsfunctionaris kan een functionaris, werknemer of vertegenwoordiger zijn van een overheidsinstantie of een werknemer van een bedrijf dat eigendom is van of wordt aangestuurd door de overheid. De term wordt breed gedefinieerd, omvat familieleden van functionarissen en kan zelfs van toepassing zijn als de band met de overheid niet duidelijk is, zoals in het geval van een algemeen directeur van een bedrijf waarin een buitenlandse overheid een meerderheidsbelang heeft.

Externe agenten zijn alle niet-werknemers van Ball, zoals agenten, consultants, vertegenwoordigers, leveranciers, distributeurs, die bevoegd zouden zijn om namens Ball te handelen.

VRAGEN EN ANTWOORDEN

V: Evan probeert vergunningen te bemachtigen om een nieuwe vestiging van Ball te openen in een onbekend land. Hem is verteld dat als hij een bepaalde lokale adviseur inhuurt en een vergoeding betaalt, de vergunningen gemakkelijk kunnen worden verkregen. Moet hij dat doen?

A: *Evan moet voorzichtig zijn. Als we met derden werken, moeten we er zeker van zijn dat ze aan alle toepasselijke wettelijke vereisten, waaronder wetgeving ter bestrijding van corruptie, voldoen. We moeten ervoor zorgen dat alle due diligence-procedures voor het gebruik van externe agenten zijn gevolgd. Neem bij vragen over het inschakelen van derden of het handelen van derden contact op met Compliance Alliance of de juridische afdeling.*

EERLIJK ZAKENDOEN

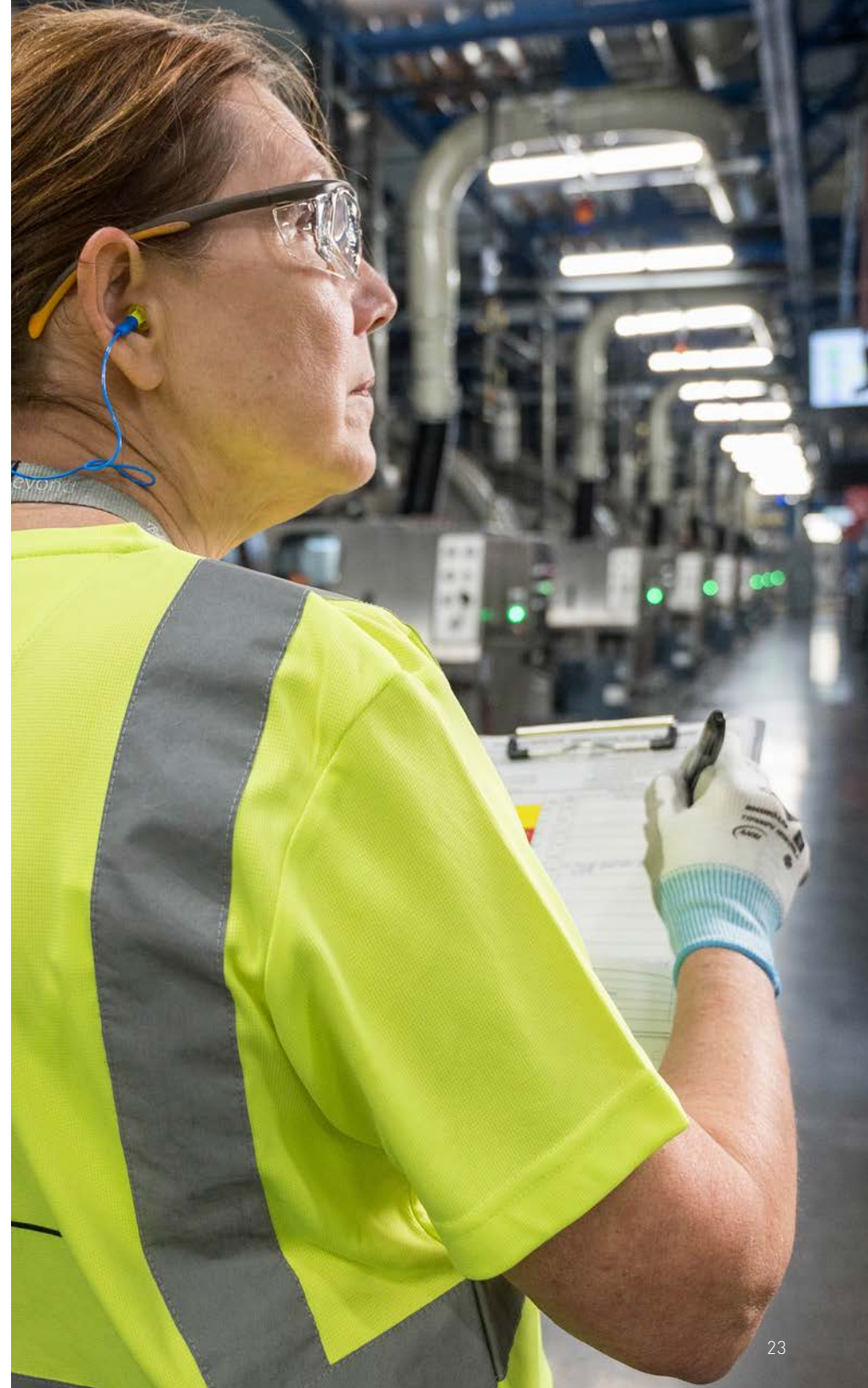
EERLIJKE CONCURRENTIE

Er is veel internationale wetgeving van toepassing op ons bedrijf op grond waarvan een bepaalde vorm van overleg met concurrenten en andere concurrentieverstorende zakelijke activiteiten illegaal is. Het is bijvoorbeeld voor zakelijke concurrenten onwettig om, hetzij door middel van een uitdrukkelijke overeenkomst of gezamenlijke actie, de prijzen of winstmarges voor hun producten vast te stellen; productieniveaus in te stellen voor hun producten; de markten voor hun producten te verdelen, hetzij geografisch, hetzij per klant; of geheime afspraken te maken over inschrijvingen voor leveringsmogelijkheden die worden toegekend op basis van een competitieve aanbestedingsprocedure (zogeheten manipulatie van aanbestedingsprocedures).

Dienovereenkomstig is het ons niet toegestaan overleg te voeren, informatie uit te wisselen of afspraken te maken met concurrenten over:

- Prijzen of andere verkoopvoorwaarden met klanten
- Prijzen of andere inkoopvoorwaarden van leveranciers
- Welke klanten welke producten geleverd krijgen
- Welke leveranciers worden gebruikt of welke producten bij specifieke leveranciers worden ingekocht
- Monopoliseren, domineren of controleren van markten
- Stoppen met de productie, verkoop of distributie van een product voor of aan een klant of geografische markt

Er is veel internationale wetgeving van toepassing op ons bedrijf op grond waarvan een bepaalde vorm van overleg met concurrenten en andere concurrentieverstorende zakelijke activiteiten illegaal is.



Als een concurrent een van deze onderwerpen bij ons aanklaagt of ons uitnodigt ons in te laten met ander concurrentiebeperkend gedrag, moeten we onmiddellijk contact opnemen met de juridische afdeling of Compliance Alliance. De schijn van concurrentiebeperkend gedrag kan niet alleen problemen opleveren voor ons bedrijf, maar kan ook leiden tot strafrechtelijke sancties voor de betrokkenen, en kan bovendien de reputatie van ons bedrijf schaden. Houd rekening met situaties die tot bedenkelijk gedrag kunnen leiden, zoals beurzen of congressen, en stel vragen als u zich zorgen maakt.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Antitrustbeleid** op BallConnect.

VRAGEN EN ANTWOORDEN

V: Katya neemt deel aan een beurslunch en zit naast Dean, een medewerker van een concurrent. Dean vraagt Katya of Ball plannen heeft nieuwe productgebieden aan te boren en onthult dat zijn bedrijf nieuwe producten gaat uitbrengen concurrerend zijn met die van Ball. Katya wil niets met Dean bespreken en vertrekt. Moet ze dit incident melden, ook al heeft ze geen informatie over Ball prijsgegeven en onmiddellijk is vertrokken?

A: Ja. Dean onthulde informatie aan Katya en het lijkt erop dat hij probeert op ongepaste wijze meer te weten te komen over de productstrategie van Ball. Katya moet onmiddellijk contact opnemen met Compliance Alliance of de juridische afdeling.

GOED OM TE WETEN

Besprek of wissel geen informatie uit met concurrenten (of potentiële concurrenten) over onderwerpen als prijzen, kosten, verkoopvoorwaarden, marktsegmenten, klanten of marketingstrategieën. Als een gesprek een wending neemt naar een concurrentiegevoelig onderwerp, beëindig dan het gesprek, verwijder jezelf uit de situatie en meld het incident onmiddellijk aan Compliance Alliance of de juridische afdeling.

EERLIJKE HANDELS- EN MARKETINGPRAKTIJKEN

Informatie over concurrenten en leveranciers is waardevol. We respecteren de rechten van onze concurrenten en leveranciers en gedragen ons altijd eerlijk tegenover hen. We streven naar concurrentievoordelen via de kwaliteit van ons product en niet via onethische zakelijke praktijken.

Wanneer we zakendoen voor Ball, moeten we ervoor zorgen dat we oprecht en eerlijk zijn. We moeten vermijden dat we kleinere of onware uitspraken doen over concurrenten en dat we onjuiste of oneerlijke uitspraken doen over onze producten in vergelijking met die van onze concurrenten. Overtreding van deze praktijken kan leiden tot civiele of strafrechtelijke aansprakelijkheid voor Ball en de betrokken werknemers.

PRODUCTKWALITEIT

Voor al onze divisies geldt dat succes op de lange termijn is gebaseerd op het fabriceren van producten van hoge kwaliteit. Als werknemers spelen we een belangrijke rol bij het zetten van alle nodige stappen om de consistentie en kwaliteit van te leveren producten te waarborgen. Of het nu in onze fabrieken, laboratoria of kantoorlocaties voorvalt, als we iets zien dat niet aan de Ball-normen voldoet, moeten we contact opnemen met onze manager of Compliance Alliance.

We respecteren de rechten van onze concurrenten en leveranciers en gedragen ons altijd eerlijk tegenover hen.



ONZE GEMEENSCHAPPEN ONDERSTEUNEN

HET MILIEU BESCHERMEN

Onze vestingen worden beheerd en geëxploiteerd op een manier die in overeenstemming is met ons bedrijfsbeleid inzake het milieu en alle toepasselijke wettelijke vereisten en voorschriften. Elke operating- of bedrijfseenheid hanteert een milieubeheersysteem dat geschikt is voor de betreffende activiteiten en we moeten ons allemaal bewust zijn van onze verantwoordelijkheden op basis van deze systemen. Ons bedrijf streeft ernaar toonaangevend te zijn op het gebied van verantwoording ten opzichte van het milieu en risico's ten aanzien van het milieu nu en in de toekomst zoveel mogelijk te beperken.

➤ Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake naleving van milieuwetgeving** op BallConnect.

Ons bedrijf streeft ernaar toonaangevend te zijn op het gebied van verantwoording ten opzichte van het milieu.

BETROKKENHEID BIJ DE GEMEENSCHAP

DUURZAAMHEID

Duurzaamheid is een systematische manier van nadenken over de dingen die we als wereldwijd bedrijf elke dag doen en over de manier waarop onze activiteiten impact hebben op de wereld om ons heen. Door bij onze besluitvorming en activiteiten een balans te vinden tussen economische, ecologische en sociale effecten, creëren we op lange termijn gedeelde waarde voor ons bedrijf en onze belanghebbenden.

Al tientallen jaren verminderen we de hoeveelheid materiaal in onze verpakingsproducten, verhogen we de energie-efficiëntie, verbeteren we de veiligheidsprestaties, ondersteunen we recyclingprogramma's voor verpakkingen, geven we aan liefdadigheidsorganisaties en investeren we in de gemeenschappen waarin we leven en werken. Momenteel richten we onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid op de belangrijkste prioriteitsgebieden, zoals stewardship met betrekking tot producten, operationele uitmuntendheid, talentmanagement en community-ambassadeurs. In onze bedrijfsvoering concentreren we ons op de Big 6, te weten veiligheid, elektriciteit, gas, water, afval en vluchtige organische stoffen (VOS).

In ons tweejaarlijkse duurzaamheidsverslag beschrijven we onze duurzaamheidsstrategie, prestaties uit het verleden en toekomstige doelstellingen. Bezoek voor meer informatie over onze toewijding aan duurzaamheid www.ball.com/sustainability. Alle werknemers moeten onze duurzaamheidsdoelen begrijpen en zich ervoor inzetten. Of het nu gaat om grote handelingen, zoals het installeren van efficiëntere apparatuur, of om kleine handelingen van individuen, zoals vrijwilligerswerk, het promoten van recycling of het uitdoen van lichten, we kunnen bij Ball allemaal een duurzaamheidsmentaliteit laten zien.

We richten onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid op zes duurzaamheidsprioriteiten: innovatie, bedrijfsvoering, talentmanagement, recycling, toeleveringsketen en gemeenschap.



LIEFDADIGHEIDSORGANISATIES

Onze toewijding aan de gemeenschappen waarin we leven en opereren, maakt al sinds de oprichting van ons bedrijf integraal deel uit van de bedrijfscultuur van Ball. We ondersteunen organisaties, programma's en burgerinitiatieven die een duurzaam bestaan stimuleren en moedigen liefdadigheidsprojecten voor de gemeenschap aan door middel van door Ball gesponsorde donaties aan liefdadigheidsorganisaties en andere doelen. We moeten ervoor zorgen dat ons vrijwilligerswerk, onze donaties en onze betrokkenheid bij de gemeenschap in overeenstemming zijn met onze Gedragscode, ons beleid en de wet, en moeten er daarnaast voor zorgen dat onze donaties niet in strijd zijn met wetgeving ter bestrijding van corruptie of met andere toepasselijke normen en regels.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake passende geschenken en vrijwilligers** op BallConnect.

VERANTWOORD DEELNEMEN AAN POLITIEKE ACTIVITEITEN

Ons bedrijf moedigt ons als individuen aan om op welke manier dan ook deel te nemen aan het politieke proces zolang dat niet in strijd is met wet- of regelgeving. De bijdragen van Ball aan politieke campagnes zijn echter sterk gereguleerd. Ons beleid verbiedt specifiek het gebruik van bedrijfsmiddelen voor politieke doeleinden, voor zover dit wettelijk verboden is. Ball heeft een politiek actiecomité (BallPAC) opgericht en doet via dit comité op legale wijze donaties aan kandidaten die verkozen willen worden voor het Amerikaanse Congres.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake politieke bijdragen en politieke handelingen van werknemers** en het **Beleid inzake corruptiepraktijken in het buitenland/wereldwijd beleid ter bestrijding van corruptie** op BallConnect.



NALEVING VAN ECONOMISCHE EN HANDELSANCTIES

We doen ons uiterste best alle toepasselijke handelswet- en -regelgeving na te leven. De Verenigde Staten, de Europese Unie en vele andere locaties waar Ball zaken doet, hebben regels voor de import en export van goederen, software, technologie en technische gegevens (waaronder elektronisch verzonden gegevens en diensten), evenals regels met betrekking tot embargo's, boycots en andere economische sancties.

Handelswet- en -regelgeving verhindert Ball om handel te drijven met specifieke personen, entiteiten en landen. Overtreding van deze handelswetten kan tot aanzienlijke financiële en strafrechtelijke sancties tegen Ball en de verantwoordelijke werknemers leiden. Niet-naleving van het Beleid inzake economische en handelssancties van Ball kan van invloed zijn op de evaluatie van een werknemer en kan tot disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband, leiden.

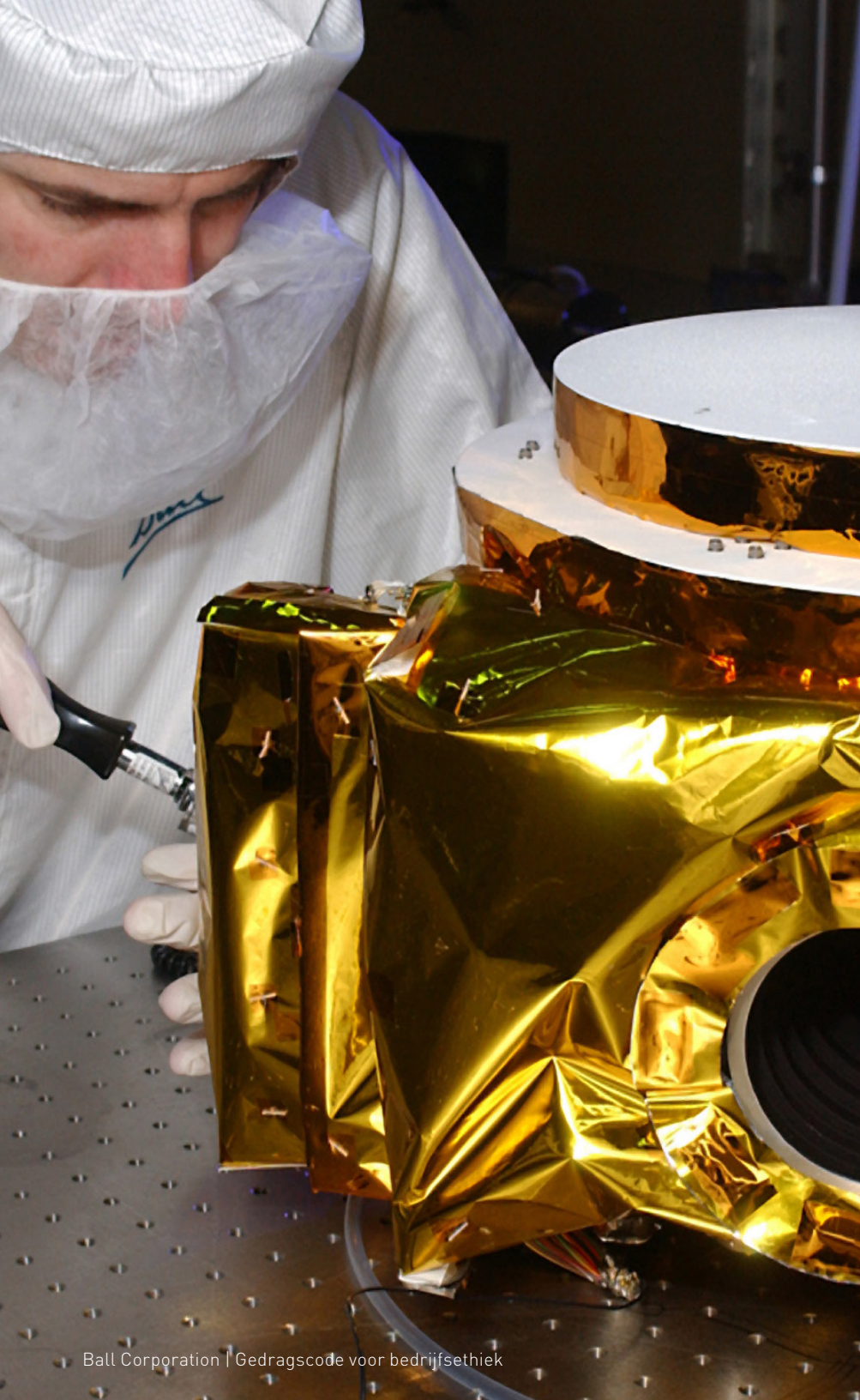
Deze wet- en regelgeving is complex en verandert periodiek. Voor meer informatie verwijzen wij u naar het **Beleid inzake naleving im- en export** en het **Beleid inzake naleving van economische en handelssancties** op BallConnect.

WITWASSEN VAN GELD VERMIJDEN

Ons bedrijf voldoet aan alle toepasselijke wettelijke vereisten ter bestrijding van het witwassen van geld. Het 'witwassen van geld' is het proces waarbij personen of groepen de opbrengsten van illegale activiteiten proberen te verhullen of proberen de bronnen van hun illegale fondsen legitiem te laten lijken.

We moeten proactief zijn als het gaat om ongebruikelijke of verdachte transacties. We moeten weten welke soorten transacties en activiteiten op onze afdeling vatbaarder zijn voor witwaspraktijken en die onder verhoogd toezicht stellen. Als we een dergelijke activiteit of transactie zien of vermoeden, moeten we onmiddellijk contact opnemen met onze manager of Compliance Alliance.





BUSINESS INTELLIGENCE EERLIJK ONTWIKKELEN

Ons bedrijf ontwikkelt plannen en strategieën om inzicht te krijgen in de markt, te anticiperen op technologische en zakelijke veranderingen en de impact van concurrentie te beoordelen.

Hoewel het verkrijgen van openbaar beschikbare informatie over concurrenten en hun goederen en diensten volkomen legaal is en regelmatig wordt toegepast in onze bedrijfstakken, moet het proces waarop ze worden verkregen legaal en ethisch verantwoord zijn. Het is bijvoorbeeld verboden om vertrouwelijke IP van een leverancier, klant, concurrent of zakelijke bondgenoot op te zoeken of te gebruiken. Daarnaast mogen we geen kleinerende opmerkingen over onze concurrenten maken of een oneerlijke vergelijking maken tussen de producten en diensten van een concurrent en die van onszelf.

Het kan gebeuren dat we toegang hebben of krijgen tot de vertrouwelijke informatie van een concurrent of ander bedrijf. Tenzij het duidelijk is dat de concurrent of een ander bedrijf heeft ingestemd met openbaarmaking van dergelijke informatie, moeten we het aanbod afwijzen of reeds ontvangen materiaal retourneren, zonder er kopieën van te maken of het achter te houden. Met informatie over een concurrent of een ander bedrijf moet met hetzelfde respect worden omgegaan als we van anderen verlangen bij de omgang met vertrouwelijke informatie van Ball.

OPENBAARMAKING VAN AFSTANDDOENING

Wanneer op enigerlei wijze afstand wordt gedaan van bepalingen in deze Gedragscode moet daarvoor vooraf goedkeuring zijn verkregen van de raad van bestuur van ons bedrijf of door een bevoegd comité van de raad van bestuur. Elke afstanddoening van deze Gedragscode die door de raad van bestuur is goedgekeurd voor een executive officer of director, moet onmiddellijk kenbaar en openbaar worden gemaakt aan de aandeelhouders. In veel gevallen is uw manager of een vertegenwoordiger van human resources de juiste persoon bij vragen of opmerkingen.

Ons bedrijf ontwikkelt plannen en strategieën om inzicht te krijgen in de markt, te anticiperen op technologische en zakelijke veranderingen en de impact van concurrentie te beoordelen

AANVULLENDE MIDDELEN

COMPLIANCE ALLIANCE

Neem contact op met Compliance Alliance of met uw regionale Compliance Focal Point als u vragen hebt of zorgen wilt melden met betrekking tot deze Gedragscode, beleid en procedures, of andere problemen ten aanzien van naleving of ethische vraagstukken.

compliancealliance@ball.com

COMPLIANCE ALLIANCE HOTLINE

Bezoek ballcompliancehotline.com of bel uw lokale gratis nummer van de Compliance Alliance Hotline als u zorgen wilt melden over naleving. De dienst die meldingen afhandelt wordt beheerd door een onafhankelijke derde en is 24 uur per dag en zeven dagen per week beschikbaar.

JURIDISCHE AFDELING

Bij de juridische afdeling zitten deskundigen met expertise in onderwerpen per regio en divisie, die uw vragen kunnen beantwoorden en kunnen reageren op zorgen. Als u zorgen hebt over een juridische kwestie, belangenverstrengeling of op het gebied van ethiek, kunt u contact opnemen met een van onze juristen.

INTERNE AUDIT

Het interne audit-team is beschikbaar voor vragen of opmerkingen over interne boekhoudcontroles of auditaangelegenheden.

InternalAudit@ball.com

NALEVINGSHOTLINES

VERENIGDE STATEN

Corporate/Packaging 1-800-270-2879

Aerospace 1-303-939-6777 or

ethicshotline@ball.com

ARGENTINIË 800-666-1246

OOSTENRIJK 0800-802298

BRAZILIË 0-800-020-3400

CANADA 1-800-269-8163

CHILI 800-914-313

TSJECHISCHE REPUBLIEK 800-810-915

DENEMARKEN 8082-0147

EGYPTE 0800-000-9377

FINLAND 0800-07-636

FRANKRIJK 0805-080245

DUITSLAND 0800-180-0602

INDIA 000-800-100-3774

IERLAND 1-800-904-178

ITALIË 800-788-058

MEXICO 01-800-681-6521

MYANMAR 720-904-6581

NEDERLAND 0-800-022-1241

PARAGUAY 009-800-542-0162

POLEN 48-222922675

RUSLAND 8-800-100-6294

SAOEDI-ARABIË

(Lokale vaste lijn) 008111000237

(Internationaal - mobiel/vaste lijn) + 966-8111000237

SERVIË 0800-190-162

SPANJE 900-839195

ZWEDEN 020-888-506

ZWITSERLAND 0800-321-013

TURKIJE 90-850-3902143

VERENIGD KONINKRIJK 0-808-189-1083

VIETNAM 84-444-583357

Gedragcode voor bedrijfsethiek
Herzien in 2020; alle foto's
genomen vóór maart 2020
Ball Corporation
9200 W. 108th Circle
Westminster, CO 80021

