



INEOS

INEOS UPPFÖRANDEKOD

UTFÄRDANDEDATUM 2019



INEOS

PRINCIPER/INTRODUKTION

INEOS förbinder sig att vara verksam som en ansvarsfull företagsmedborgare och efterleva alla relevanta lokala, nationella och internationella lagar. Vårt uppdrag är att vara en ledare i vår bransch och att kontinuerligt förbättra våra resultat, men vi kommer därvid inte av något som helst skäl att äventyra våra miljö-, hälso- eller säkerhetsnormer, inklusive vinstskäl, kommersiella skäl eller produktionsskäl. För att hjälpa oss att upprätthålla detta åtagande definierar och sammanfattar vår uppförandekod, inom en allmän ram, vad vi förväntar oss av våra företag och medarbetare, oavsett plats eller bakgrund.

INEOS bedriver verksamhet över hela världen, och det innebär att våra medarbetare omfattas av lagar och regler i många olika länder och organisationer. Var och en av våra medarbetare ansvarar för att känna till och följa de lagar som gäller för oss där vi arbetar. Denna uppförandekod fastställer principer för affärsuppträdande som är tillämpliga på hela INEOS, oavsett plats. Om det finns skillnader till följd av lokala sedvänjor, normer, lagar och förordningar, måste medarbetare tillämpa antingen denna uppförandekod eller lokala krav – det som innebär högre beteendenormer. Som ett minimum förväntar vi oss att alla våra anställda tillämpar de högsta normerna för etik, integritet, öppenhet och ansvarsskyldighet på sättet de bedriver verksamhet på.

INEOS förbinder sig att bevara de mänskliga rättigheterna som en grundläggande princip och säkerställa att alla medarbetares uppträdande överensstämmer med internationellt överenskomna normer för mänskliga rättigheter, samt grundläggande arbetskraftsnormer och sociala normer. I synnerhet kommer INEOS inte att bedriva, och tolererar inte att någon av dess kunder, leverantörer, distributörer eller andra som det handlar med bedriver, barn- eller tvångsarbete, slaveri eller människohandel av något slag. Vårt meddelande om modernt slaveri finns på INEOS webbplats www.ineos.com/information/anti-slavery-act/

Att skydda våra kunders, leverantörers och medarbetares personuppgifter är en prioritering för oss och vi gör det i full överensstämmelse med gällande regler (t.ex. GDPR).

Denna uppförandekod har två huvudsakliga syften:

- i) Att uppmuntra var och en av våra medarbetare att ta ansvar för sina handlingar och ge dem lämplig vägledning.
- ii) Att beskriva de etiska principer som styr INEOS affärsverksamhet.

INNEHÅLL

1	HÄLSA, SÄKERHET, TRYGGHET OCH MILJÖN
2	KONKURRENS OCH SANKTIONER
2.1	Konkurrens (antitrust)
2.2	Handelsbegränsningar, exportkontroller och bojkottlagar
3	STYRNING
3.1	Mutor och korruption
3.2	Insiderhandel
3.3	Gåvor och underhållning
3.4	Intressekonflikt
4	STATLIGA MYNDIGHETER OCH SAMHÄLLEN
4.1	Kontakt med statliga myndigheter
4.2	Politisk verksamhet
5	FINANSIELL INTEGRITET OCH FÖRETAGSTILLGÅNGAR
5.1	Finansiell och operativ integritet
5.2	Företagstillgångar
5.3	Penningtvätt
5.4	Immateriell egendom
6	MÄNSKLIGA RESURSER
6.1	Rättvis behandling och lika möjligheter till sysselsättning
6.2	Arbete mot trakasserier
6.3	Personligt uppträdande
6.4	Speak Up-tjänst
7	ANVÄNDNING AV DIGITALA SYSTEM OCH SÄKERHET
8	ÖVERTRÄDELSE AV UPPFÖRANDEKODEN

1. HÄLSA, SÄKERHET, TRYGGHET OCH MILJÖN

INEOS förbinder sig att skydda och upprätthålla miljöns kvalitet och att främja hälsa och säkerhet för våra medarbetare, uppdragstagare, leverantörer, kunder, besökare och för de samhällen där vi verkar. Vi kommer kontinuerligt att förbättra våra SHE-resultat (säkerhet, hälsa och miljö) och inte kompromissa med våra SHE-normer av något skäl, inklusive vinstskäl, kommersiella skäl eller produktionsskäl.

Efterlevnad av all lagstiftning avsedd att skydda människor, egendom och miljö är en av företagets grundläggande prioriteringar och gäller både våra produkter och våra processer. Ledningen föregår med gott exempel och fördelar de resurser som krävs för att uppnå utmärkta SHE-resultat.

Medarbetare förväntas avhålla sig från uppträdande som kan vara farligt för andra. Alla misstänkta individer, grupper av individer eller aktiviteter ska omedelbart rapporteras till linjechef eller annan ledningsmedlem.

Medarbetare ska inte utsätta sig själva för fara.

Alla våra medarbetare delar ansvaret för att skydda människor, egendom och miljö inom sitt arbetsområde och förväntas fullt ut följa alla tillämpliga lagar, förordningar och företagets policyer, riktlinjer, normer och förfaranden för miljöskydd och anläggnings- eller processsäkerhet. Alla chefer är skyldiga att instruera, övervaka och stödja sina medarbetare i att uppfylla detta ansvar. På platser där det inte finns några SHE-föreskrifter eller företagsriktlinjer eller -normer måste anställda fatta beslut efter eget omdöme på ett sätt som är förenligt med principerna som anges i denna uppförandekod, och vid behov i samråd med sin chef.

Vi är förvaltare av vår miljö och stöder hållbarhetskonceptet. Alla medarbetare ansvarar för att tillhandahålla uppdragstagare och andra medarbetare ledarskap så att vi alla förstår våra ansvarsområden och har det stöd som krävs för att integrera dessa principer och normer i vårt arbete. Var och en av våra medarbetare måste utföra sitt arbete så att alla händelser som skulle kunna leda till skada på människor, egendom eller miljön förhindras eller undviks.

De SHE **”20-principerna”** och **”ivräddningsreglerna”** kan ses via ineos.intranet.ineos.com/she/our-she-policy/





2. KONKURRENS OCH SANKTIONER

2.1 Konkurrens (antitrust)

Hård konkurrens, fri från hemligt samförstånd och orimliga begränsningar, är den mest effektiva mekanismen för att säkerställa att INEOS producerar högkvalitativa och prisvärda produkter och tjänster. Underlåtenhet att följa konkurrens-, antitrust- och andra handelslagar i någon av de jurisdiktioner där vi bedriver verksamhet kan leda till allvarliga konsekvenser, både för INEOS och individerna som begår överträdelsen, inklusive betydande civil- och straffrättsliga påföljder. Därför kommer vi att fatta affärsbeslut självständigt, köpa råvaror från andra och sälja våra produkter på ett rättvist och ärligt sätt utifrån pris, kvalitet och service. Alla våra medarbetare utbildas regelbundet om reglerna och är förbjudna att ingå diskussioner och formella eller informella avtal eller överenskommelser med konkurrenter som kan begränsa konkurrensen. Konkurrenslagar är grundläggande för ett fritt företagssystem och överträdelser kan medföra allvarliga civil- och straffrättsliga påföljder. Alla medarbetare ansvarar för att informera sig om och efterleva de konkurrenslagar som är relevanta för deras roller och vår verksamhet. Om det råder tvivel om huruvida en transaktion eller ett agerande är legitim(t) måste medarbetare omedelbart kontakta sin linjechef, efterlevnadsansvarig eller den juridiska avdelningen för vägledning.

2.2 Handelsbegränsningar, exportkontroller och bojkottlagar

Olika nationella och internationella handelslagar (i) begränsar eller förbjuder import, export eller inhemsk handel med varor, teknik eller tjänster, (ii) handel med specifika produkter eller (iii) kapital- eller betalningstransaktioner. Dessa begränsningar och förbud kan bero på varornas art, ursprungslandet, slutanvändningen eller kundens eller leverantörens identitet.

Allvarliga påföljder, inklusive böter, återkallande av exporttillstånd och fängelse kan utdömas om dessa lagar bryts. En lista över förbjudna/begränsade länder och relaterade begränsningar underhålls regelbundet av koncernens finansavdelning. Om medarbetares arbete innefattar försäljning eller transport av produkter, teknik eller tjänster över internationella gränser måste de säkerställa att de håller sig uppdaterade om regler och begränsningar, och att de rådfrågar externa juridiska specialister vid behov.

Observera att transaktioner med begränsade länder omfattas av handboken för delegering av befogenheter.

3. STYRNING

3.1 Mutor och korruption

Givande eller tagande av mutor, bestickning eller andra betalningar till såväl statlig personal och andra tjänstepersoner som till leverantörer och kunder, eller krav eller uppmaning, erbjudande eller löfte i form av kontant- eller naturaförmåner för att få eller behålla verksamhet eller på annat sätt vinna fördel för INEOS, är strängt förbjudet, oavsett om betalningar eller erbjudanden görs direkt eller indirekt. Mutor, bestickning och betalningar innefattar, utan begränsning, gåvor av annat värde än nominellt värde, kontantbetalningar från anställda eller tredje parter (såsom agenter, leverantörer, kunder eller konsulter), ej kompenserad användning av INEOS-tjänster, anläggningar eller fastigheter (utom som formellt kan godkännas av en lämplig och utsedd INEOS-medarbetare) och lån, lånegarantier eller andra kredittförlängningar. Denna policy förbjuder inte utgifter för eller mottagande av (i) belopp enligt lagliga marknadsföringsprogram som godkänts av företagets VD eller hans medarbetare, (ii) förlängning av ordinarie betalningsvillkor enligt ett skriftligt avtal eller (iii) nominella belopp för måltider och underhållning av leverantörer och kunder som är en ordinär och sedvanlig affärskostnad, om de är lagliga.

3.2 Insiderhandel

Insiderhandel (marknadsmissbruk) är strängt förbjudet enligt lag och ingen INEOS-medarbetare får bedriva transaktioner i värdepapper när de har "insiderinformation" (vilket är all information som rör ett företag som inte är tillgänglig för allmänheten, som en förnuftig investerare troligtvis skulle använda som en del av grunden för sitt investeringsbeslut avseende det företagets värdepapper).

Ingen INEOS-medarbetare får avslöja någon intern information för någon tredje part förutom när hen har behörighet att göra det.

Även om INEOS inte är ett börsnoterat företag gäller dessa förbud mot utlämnande av, och handel på grundval av, insiderinformation även för intern information som rör andra företag och som har förvärvats under en medarbetares arbete på INEOS.

I enlighet med marknadsmissbruksförordningen har och upprätthåller företaget lämpliga "insiderhandelslistor".

3.3 Gåvor och underhållning

Policyn nedan avser gåvor och underhållning som ges/tillhandahålls till/av externa (dvs. icke-INEOS) parter eller personer:

Utbyte av gåvor och underhållning kan skapa ett mervärde i affärsrelationer, men vissa gåvor och viss underhållning kan ge otillbörligt inflytande (eller ge intryck av otillbörligt inflytande). Vissa kan till och med ses som mutor som bryter mot lagen eller skadar INEOS rykte om rättvis handel. Gåvor och underhållning avser allt av värde (t.ex. rabatter, lån, gynnsamma villkor för en produkt eller tjänst, tjänster, priser, transport, användning av ett annat företags fordon, användning av semesteranläggningar, aktier eller andra värdepapper, deltagande i värdepappersemissioner, hemförbättringar, biljetter och presentkort).

Rimlig affärsrelaterad underhållning är acceptabel när den är sedvanlig och inte överdriven, och det överlag ligger i INEOS intresse att delta i den. Gåvor i form av kontanter, likvida medel eller andra värdefulla föremål (t.ex. ädla metaller eller ädelstenar, smycken osv.) får inte erbjudas eller tas emot under några omständigheter. Andra gåvor får erbjudas om de är lämpliga för den aktuella relationen, överlag ligger i INEOS intresse och följer policyn mot mutor och korruption som beskrivs ovan. Specifika bestämmelser om värdet och lämpligheten av gåvor fastställs självständigt av varje företag. Vid tveksamhet måste anställda rådfråga sin efterlevnadschef. Varje företag måste föra ett gåvoregister där alla gåvor måste registreras.

Inga gåvor, underhållningsaktiviteter eller förmåner får erbjudas politiker, politiska partier, regeringsanställda, statliga tjänstepersoner, kandidater till offentliga befattningar eller medlemmar eller anställda, eller någon av deras direkta familjemedlemmar, inom något tillsynsorgan eller annan statlig myndighet.

3.4 Intressekonflikt

Medarbetare måste alltid agera för företagets bästa och undvika att skapa eller bibehålla personliga intressen som kan utgöra, eller ge intryck av att utgöra, en konflikt med INEOS intressen eller som kan påverka eller ge intryck av att påverka deras omdöme vid utförandet av deras uppgifter.

Intressekonflikter innefattar att göra personlig vinst på företagets bekostnad, delta i eller bidra till aktiviteter som konkurrerar med företaget, ha ett ekonomiskt intresse av en kund, en konkurrent eller leverantör till företaget där det intresset gör det möjligt för den anställda att påverka ledningen för den enheten eller skulle påverka den anställda i hans samröre med kunden, konkurrenten eller leverantören för företagets räkning och använda sin position för att påverka en släktings anställning, lön eller framtidsutsikter.





4. STATLIGA MYNDIGHETER OCH SAMHÄLLEN

4.1 Kontakt med statliga myndigheter

Medarbetare måste ha samtycke från sin chef och gruppkommunikationsavdelningen innan någon icke-rutinmässig kontakt tas med statliga tjänstepersoner eller -medarbetare. Icke-rutinmässig kontakt är all kontakt som inte krävs som en del av normala statliga processer eller rapportering.

Om en medarbetare har kontakt med myndigheter under sitt arbete, eller ombeds att lämna information i samband med en statlig myndighets eller tillsynsmyndighets utredning eller undersökning måste hen säkerställa att all information som lämnas är sanningsenlig och korrekt och att INEOS berättigade intressen skyddas. Medarbetare bör alltid söka godkännande från sin företags- eller gruppkommunikationsavdelning innan de inleder en dialog med myndigheter eller svarar på en begäran om information från en statlig myndighet eller tillsynsmyndighet. Medarbetare som är skyldiga att som en del av sitt arbete ha kontakt med statliga myndigheter eller sammanställa externa kommunikéer förväntas efterleva godkännanden enligt manualen för delegering av behörigheter.

4.2 Politisk verksamhet

INEOS deltar i allmänhet inte direkt i politisk verksamhet. Företagets VD måste godkänna eventuella politiska bidrag från företaget. Företaget kommer dock att fortsätta att delta i politiska debatter om ämnen som är berättigade angelägenheter för INEOS, dess anställda och de samhällen vi arbetar i, via processer som lobbyverksamhet. Lobbyverksamhet i INEOS intresse regleras starkt av lagen. Gruppkommunikationsavdelningen är ansvarig för denna verksamhet.

INEOS-anställda som representerar företaget i politiska och statliga frågor måste följa alla tillämpliga lagar som reglerar företagets deltagande i offentliga angelägenheter (t.ex. för att utöva politiskt inflytande eller ge kampanjbidrag).

INEOS erkänner och respekterar varje medarbetares rätt att delta som individer i den politiska processen. De får dock inte under sin anställningstid använda företagets tid, egendom eller utrustning för att genomföra eller stödja sin personliga politiska verksamhet, och de måste iakta försiktighet så att de inte skapar ett intryck av att de representerar företagets intressen när de deltar i den politiska processen.



6. MÄNSKLIGA RESURSER

På INEOS förbinder vi oss att upprätthålla en arbetsplats som är säker och yrkesmässig och stöder grupparbete och förtroende. Alla som arbetar på INEOS bidrar till vår framgång och till vårt uppdrag att vara en ledare i vår bransch och att ständigt förbättra vår verksamhet. Genom att arbeta tillsammans och utnyttja våra olika talanger och perspektiv fortsätter vi att inspirera till nya och kreativa möjligheter för vår verksamhet. Vi förbinder oss att skapa och upprätthålla en arbetsmiljö av ömsesidigt förtroende, där alla medarbetare behandlas med respekt och värdighet, kompenseras rättvist utifrån lokala marknadsförhållanden, och är berättigade till adekvat arbetstid.

6.1 Rättvis behandling och lika möjligheter till sysselsättning

INEOS är ett globalt företag. Vi värdesätter våra medarbetares mångfald och var och en av våra medarbetare erkänns som en viktig medlem av vår grupp. Vi respekterar alla medarbetares, kunders, uppdragstagares, leverantörers och andra intressenters rättigheter, värderingar och värdighet. Var och en av oss har en skyldighet att säkerställa att våra beslut om rekrytering, urval, utveckling och avancemang av anställda bygger på meriter, kvalifikationer, uppvisade färdigheter och prestationer. Vi utövar principen om lika möjligheter oberoende av ras, färg, religion, kön, ålder, nationellt ursprung, sexuell läggning, könsidentitet, civilstånd, funktionshinder eller politisk anknytning. Vi tillåter inte att ras, färg, religion, kön, ålder, nationellt ursprung, sexuell läggning, könsidentitet, civilstånd, funktionshinder eller politisk anknytning påverkar vår bedömning eller behandling av andra.

6.2 Arbete mot trakasserier

På INEOS tror vi på ett gemensamt ansvar för alla medarbetare att utöva de grundläggande principerna för artighet, respekt och värdighet i alla arbetsrelationer. Företaget har en policy om nolltolerans för förnedrande, kränkande, hänsynslöst eller diskriminerande beteenden på företagets arbetsplatser, gentemot medarbetare, uppdragstagare, leverantörer, kunder eller andra. Medarbetare som uppvisar ett kränkande eller hänsynslöst beteende omfattas av disciplinära åtgärder, inklusive eventuell uppsägning.

6.3 Personligt uppträdande

Anställda förväntas alltid, oavsett om de arbetar internt eller externt, uppträda professionellt och behandla andra med respekt och i enlighet med lokala lagar och företagets

regler och policyer. Personligt intresse eller partiskhet får inte hamna i konflikt med företagets förväntningar om medarbetares beteende.

Detta innefattar men är inte begränsat till:

- att underförstått respektera sekretess som förväntas i yrkesroller eller senioritet avseende åtkomst till information eller data
- att inte befatta sig med eller uppmuntra delning av sekretessbelagd information
- att behandla alla medarbetare med värdighet och respekt, och inte uppvisa ett beteende som kan anses utgöra trakasserier, mobbning eller diskriminering.

Medarbetare uppmuntras att diskutera eventuella problem avseende personligt uppträdande med de berörda individerna, linjechefer eller personalavdelningen eller, om det inte är möjligt, att använda INEOS Speak Up-tjänst.

6.4 Speak Up-tjänst

INEOS är hängivet en miljö där öppen, ärlig kommunikation är förväntningen, inte undantaget. Vi vill att anställda ska känna sig trygga med att vända sig till sin linjechef eller annan ledningsmedlem om de tror att INEOS eller en viss person, som agerar för INEOS räkning, uppträder oetiskt eller olämpligt. Men om de föredrar att göra en indirekt anmälan om allvarliga frågor om oetiskt eller olämpligt beteende som de anser skapar problem för INEOS, kan de göra det när som helst via vår Speak Up-tjänst! som tillhandahålls våra anställda via en oberoende tredje part (NAVEX Global) och är tillgänglig på ett avgiftsfritt telefonnummer på de flesta språk, eller via internet (på engelska).

Tjänsten stöds av en Speak Up!-policy, som tillhandahålls tillsammans med andra dokument, inklusive Frågor och svar ("FAQ") på flera språk på INEOS intranät och internet.

Läs dessa innan du bereder dig åtkomst till tjänsten via följande länkar:

Intranet: ineos.intranet.ineos.com/speakup
Internet: www.ineos.com/speakup

All information som medarbetare tillhandahåller hålls konfidentiell i den utsträckning som tillåts enligt gällande lag och utlämnas endast för att utreda en anmälan. Anställda kan välja att identifiera sig i anmälan eller rapportera anonymt, med INEOS garanti att kommentarer kommer att tas på allvar.

ANVÄNDNING AV DIGITALA SYSTEM OCH SÄKERHET

INEOS erkänner värdet av teknik för att uppnå affärsmål. Därför vill företaget uppmuntra sina anställda att förvärva kunskap om informationssystem och att använda lämpliga informationstekniksystem. Men samtidigt måste vi skydda verksamhetens integritet mot oacceptabel eller olaglig användning av informationssystem. Användning av sådana system måste ske i enlighet med företagets värderingar respekt och ansvar. Personlig användning av sådana system är tillåten inom rimliga gränser. Men under inga omständigheter får personlig användning av sådana system vara överdriven, bryta mot någon annan policy, påverka utförandet av den anställdes arbetsuppgifter, eller på annat sätt vara skadlig eller ofördelaktig för INEOS verksamhet, affärer eller rykte. De som använder våra system förväntas göra det på ett ansvarsfullt sätt och måste följa denna policy och eventuella policyer för acceptabel användning som kan komma att utfärdas av företaget.

INEOS digitala system och informationssystem, alla e-post-, röst- och textmeddelanden och all annan information och data som skapas av, överförs genom eller lagras i dessa system, är och kommer alltid att vara företagets exklusiva egendom. Om medarbetare har frågor om lämplig användning av internet eller e-post bör de kontakta sin lokala IT-support eller den juridiska avdelningen.

Alla INEOS-anställda måste följa de **”tio IT-säkerhetsreglerna”**.

8. ÖVERTRÄDELSE AV UPPFÖRANDEKODEN

Denna uppförandekod är en väsentlig del av alla medarbetares anställningsförhållande med företaget. Överträdelser bör omedelbart anmälas till medarbetarens linjechef på ett sätt som följer lokal lagstiftning. Om medarbetare av något skäl känner sig oförmögna att informera sin linjechef bör de tala med en annan högre chef, sin personalchef eller koncernens juridiska avdelningen, eller, om tillämpligt, ringa ”Speak Up”-direktnumret. Vergällning mot någon som i god tro rapporterar en överträdelse av denna uppförandekod tillåts inte. Alla rapporter utreds omedelbart och lämpliga korrigerande eller disciplinära åtgärder vidtas för att avskräcka olämpligt beteende och främja ansvar för att följa denna uppförandekod.

Obs: Denna uppförandekod måste läsas tillsammans med INEOS andra policyer och förfaranden, vilka ger ytterligare vägledning och riktlinjer och finns tillgängliga för INEOS anställda på INEOS intranät.





INEOS