

A low-angle photograph of two industrial workers in blue protective suits and helmets walking up a metal staircase. The staircase is built on a large, curved, metallic structure, possibly a ship's hull or a large industrial tank. The background is a bright blue sky with scattered white clouds and a prominent sun in the upper right corner. The workers' shadows are cast onto the metallic surface of the structure they are climbing.

REGLER FOR
GOD OPPTREDEN I

INEOS

SEPTEMBER 2022



ALLE VÅRE MEDARBEIDERE, UANSETT HVOR DE ER I VERDEN, VET AT DE MÅ FØLGE DE HØYESTE STANDARDER FOR ETIKK, INTEGRITET, ÅPENHET OG ANSVAR I MÅTEN DE SKJØTTER DET DAGLIGE ARBEIDET PÅ. VI JOBBER HARDT PÅ TVERS AV SELSKAPET FOR KONTINUERLIG Å FORBEDRE YTELSEN VÅR, MEN DETTE SKAL IKKE GÅ PÅ BEKOSTNING AV VÅRE MILJØ-, HELSE- ELLER SIKKERHETSSTANDARDE UANSETT GRUNN, INKLUDERT FORTJENESTE ELLER PRODUKSJON. DISSE REGLENE FOR GOD OPPTREDEN GJØR DET KLART HVA SLAGS ATFERD SOM FORVENTES AV ALLE SOM JOBBER FOR ELLER MED INEOS, OVER HELE ORGANISASJONEN, UANSETT STED. ■■

AC Currie

ANDY CURRIE, INEOS CAPITAL

INNHold

- 1 HELSE, SIKKERHET OG MILJØET
- 2 KONKURRANSE OG SANKSJONER
 - 2.1 Konkurransen (Anti-trust)
 - 2.2 Handelsrestriksjoner, eksportkontroller og boikottlover
- 3 STYRING
 - 3.1 Bestikkelser og korrupsjon
 - 3.2 Innsidehandel
 - 3.3 Gaver og underholdning
 - 3.4 Interessekonflikt
- 4 STAT OG LOKALSAMFUNN
 - 4.1 Håndtere myndigheter
 - 4.2 Politisk aktivitet
- 5 ØKONOMISK INTEGRITET OG SELSKAPSEIENDELER
 - 5.1 Økonomisk og driftsintegritet
 - 5.2 Selskapseiendeler
 - 5.3 Hvitvasking av penger
 - 5.4 Opphavsrett
- 6 MENNESKELIGE RESSURSER
 - 6.1 Menneskerettigheter
 - 6.2 Rettferdig behandling og like arbeidsmuligheter
 - 6.3 Anti-trakassering
 - 6.4 Personlig atferd
 - 6.5 Speak Up!- tjenesten
 - 6.6 Arbeidsforhold
 - 6.7 Karrierehåndtering og opplæring
- 7 DIGITAL SYSTEMBRUK OG SIKKERHET
- 8 BRUDD PÅ REGLENE

PRINSIPPER/INTRODUKSJON

INEOS forplikter seg til å drive som en ansvarlig bedriftsborger og overholde alle relevante lokale, nasjonale og internasjonale lover. Vårt mål er å være en leder i vår bransje, samtidig som vi fremmer bærekraft i samfunnet og opprettholder de høyeste etiske standarder. For å hjelpe oss å støtte denne forpliktelsen definerer og oppsummerer våre regler for god opptreden, i ett universelt rammeverk, hva vi forventer fra våre virksomheter og ansatte, uavhengig av sted eller bakgrunn.

Våre regler for god opptreden er basert på internasjonalt anerkjente standarder som INEOS forplikter seg til å opprettholde. Disse inkluderer nærmere bestemt de ti prinsippene i FNs Global Compact, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, International Labour Organizations erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, samt Responsible Care Global Charter.

INEOS driver virksomhet over hele verden, og det betyr at medarbeiderne og entreprenørene våre er underlagt lovene og forskriftene i mange ulike land og organisasjoner. Hver arbeider er ansvarlig for å kjenne til og følge lovene som gjelder oss der vi arbeider. Disse reglene for god opptreden etablerer prinsipper for forretningsføring som gjelder i hele INEOS, uavhengig av sted. Der det eksisterer ulikheter som resultat av lokal sedvane, normer, lover eller forskrifter, må medarbeidere bruke disse reglene for god opptreden eller lokale krav – det som setter den høyeste standarden for atferd, skal gjelde. Som et minimum forventer vi at alle våre medarbeidere har høye standarder for etikk, integritet, åpenhet og ansvar i måten de fører forretninger på.

INEOS krever at leverandørene oppfyller separate etiske retningslinjer for leverandører, som er basert på de samme internasjonalt anerkjente standardene for menneskerettigheter og bærekraftig virksomhet som disse reglene for god opptreden. INEOS-medarbeidere som er involvert i innkjøp er forpliktet til å delta i opplæring om etiske retningslinjer for leverandører og er ansvarlige for å påse at disse innfris hos alle leverandører.

Alle som jobber for INEOS bidrar til vår suksess og til å oppnå vår misjon om å være ledende i vår bransje og kontinuerlig forbedre virksomheten vår. Ved å jobbe sammen og trekke veksler på våre mangfoldige talenter og perspektiver, vil vi fortsatte å stimulere nye og kreative muligheter for virksomheten vår.

Disse reglene for god opptreden har to hovedformål:

- Å informere våre medarbeidere, entreprenører og virksomheter om ansvaret deres og gi dem hensiktsmessig veiledning.
- Å skissere de etiske prinsippene som styrer forretningsaktivitetene til INEOS.

Disse reglene for god opptreden har blitt godkjent og utstedt av hver relevante funksjonsleder og er bindende for alle INEOS-medarbeidere og -virksomheter.

1. HELSE, SIKKERHET OG MILJØET

INEOS forplikter seg til å beskytte helsen og sikkerheten til medarbeidere, entreprenører, leverandører, kunder, besøkende og lokalsamfunn. Vi tilstreber å kontinuerlig forbedre ytelsen vår innen helse og sikkerhet og skal ikke gå på kompromiss med standardene for helse og sikkerhet av noen grunn, inkludert kommersiell vinning.

INEOS er opptatt av å beskytte miljøet og å drive bærekraftig. Vi tilstreber klimanøytralitet, sirkularitet og nullforurensning i verdikjedene våre, samtidig som vi minimerer negative konsekvenser for vannmangel og biologisk mangfold. Vi følger prinsippene i Responsible Care Global Charter og Operation Clean Sweep-initiativet.

Samsvar med all lovgivning ment å beskytte personer, eiendom og miljøet er et av selskapets grunnleggende prioriteringer og gjelder produktene våre så vel som prosessene våre. Ledelsen vil lede gjennom eksempel og fordele de nødvendige ressursene for å oppnå fremragende HMS-ytelse (helse, miljø og sikkerhet).

Medarbeidere er forventet å avstå fra atferd som kan være farlig eller skadelig for andre. Alle enkeltpersoner eller grupper av personer som mistenkes for å ta del i farlig eller skadelig atferd skal rapporteres umiddelbart til lederen din eller en annen person i ledelsen.

Medarbeidere må ikke sette seg selv i fare.

Hver enkelt av våre medarbeidere har samme ansvar for å beskytte personer, eiendom og miljøet i hans eller hennes område og er forventet å overholde alle gjeldende lover, forskrifter og bedriftsretningslinjer, standarder og prosedyrer for miljøvern eller anleggs- eller prosessikkerhet.

Hver sjef plikter å instruere, føre tilsyn med og hjelpe staben sin med å innfri dette ansvaret.

Hver enkelt medarbeider er ansvarlig for å yte lederskap til entreprenører og alle medarbeidere slik at vi alle forstår vårt ansvar og har den nødvendige støtten til å integrere disse prinsippene og standardene i arbeidet vårt. Hver medarbeider må administrere arbeidet sitt slik at alle hendelser som kan resultere i skade på personer, eiendom eller miljøet, forebygges eller unngås.

De «**20 prinsipper**» for HMS og «**livreddende regler**» er tilgjengelige på **selskapets intranett**.





2. KONKURRANSE OG SANKSJONER

2.1 Konkurranser (Anti-trust)

Sterk konkurranse, fritt for hemmelige avtaler og urimelige begrensninger, er den mest effektive mekanismen for å sikre at INEOS produserer produkter og tjenester med høy kvalitet og gode priser. Manglende overholdelse av konkurranse-, antitrust- og andre handelsreguleringslover, uansett jurisdiksjon der vi gjør forretninger, kan føre til alvorlige konsekvenser, både for INEOS og de lovovertreddende personene, inkludert betydelige sivile og strafferettslige straffer. Vi tar derfor selvstendige forretningsbeslutninger, kjøper råmaterialer fra andre såfremt det er gjennomførbart og selger produktene våre rettferdig og ærlig basert på pris, kvalitet og service. Ansatte får jevnlig opplæring i gjeldende antitrust- og konkurranseregler, og det er etablert gratis hjelpelinjer med eksterne juridiske rådgivere som ansatte kan henvende seg til når som helst. Hver ansatt er ansvarlig for å gjøre seg kjent med og overholde konkurranselovene som er relevante for deres rolle, og INEOS-virksomheter og -medarbeidere har forbud mot å inngå diskusjoner, formelle eller uformelle avtaler eller forståelser med konkurrenter som kan begrense konkurransen. Dersom det skulle være tvil om hvorvidt en transaksjon eller atferd er legitim, må medarbeiderne umiddelbart kontakte linjelederen sin, samsvarssjefen eller juridisk avdeling for råd.

2.2 Handelsrestriksjoner, eksportkontroller og boikottlover

Diverse nasjonale og internasjonale handelslover begrenser eller forbyr:

- import, eksport eller hjemlig omsetning av varer, teknologier eller tjenester,
- handel med spesifikke produkter eller iii) kapital- eller betalingstransaksjoner.

Disse restriksjonene og forbudene avhenger av arten på varene, opprinnelseslandet eller sluttbruken, og identiteten til kunden eller leverandøren. Alvorlige straffer inkludert bøter, tilbakekalling av tillatelser til å eksportere og fengselsstraff kan bli aktuelt når disse lovene brytes.

INEOS forplikter seg til å sørge for streng overholdelse av nasjonale og internasjonale eksportkontroller, handelsbegrensninger og tilknyttede lover i alle virksomhetene sine. Hvis en medarbeiders rolle involverer salg eller forsendelse av produkter, teknologier eller tjenester over internasjonale grenser, må medarbeiderne sørge for at de holder seg oppdaterte på de gjeldende reglene og restriksjonene og at eksterne juridiske råd innhentes ved behov. Nye forretningsaktiviteter og -forhold må gjennomgås på individuell basis for å sikre at de ikke rammes eller forbyes av sanksjoner, lover eller forskrifter, og omfattende gjennomganger må utføres av kontraktsmessige motparter og forsyningskjeder.

En liste over forbudte/begrensede land («**begrensede land**») og relaterte restriksjoner kan fås ved å kontakte Group Treasury-avdelingen. Transaksjoner med disse begrensede landene er underlagt håndboken Delegerede myndigheter, og alle virksomheter må rapportere kvartalsvis om sanksjonsoverholdelse og aktiviteter i begrensede land.

3. STYRING

3.1 Bestikkelser og korrupsjon

Betaling av bestikkelser, penger under bordet eller andre betalinger til personell og andre embetsmenn, så vel som leverandører og kunder, eller forespørsel eller oppfordring, tilbud eller løfte om kontanter eller naturalia for å få eller beholde forretninger eller på annen måte oppnå en fordel for INEOS er strengt forbudt, uavhengig av om betalinger eller tilbud gjøres direkte eller indirekte. Bestikkelser, penger under bordet og utbetalinger inkluderer, uten begrensning, gaver av annet enn nominell verdi, kontantbetalinger av medarbeidere eller tredjeparter (som agenter, leverandører, kunder eller konsulenter), ukompensert bruk av INEOS-tjenester, fasiliteter eller eiendom (unntatt som kan være formelt autorisert av en passende og utpekt medarbeider hos INEOS) og lån, lånegarantier eller andre kredittytelser. Disse retningslinjene forbyr ikke utgifter til eller mottak av:

- beløp under lovlige markedsføringsprogrammer autorisert av virksomhetens adm.dir. eller hans eller hennes utpekte
- ytelse av ordinære betalingsvilkår i en skriftlig kontrakt eller
- nominelle beløp for måltider og underholdning av leverandører og kunder som er en ordinær og sedvanlig forretningsutgift, hvis de ellers er lovlige.

Alle medarbeidere er ansvarlige for å sørge for at de til enhver tid overholder «**kjerneprinsippene**» i INEOS' «**retningslinjer for å forhindre bestikkelser og korrupsjon**». Disse kan leses på www.ineos.com/information/legal

3.2 Innsidehandel

Innsidehandel (markedsmissbruk) er strengt forbudt ved lov, og INEOS iverksetter alle nødvendige og hensiktsmessige tiltak for å forhindre innsidehandel eller misbruk av «innsideinformasjon» (enhver informasjon knyttet til et selskap som ikke er tilgjengelig for allmennheten, som en rimelig investor sannsynligvis vil bruke som en del av grunnlaget for sine investeringsbeslutninger med hensyn til verdipapirer i det selskapet) fra medarbeidernes side. I overensstemmelse med gjeldende forskrifter om markedsmissbruk har INEOS hensiktsmessige «innsidelister».

Visse INEOS-medarbeidere kan ha tilgang til, eller trenge tilgang til, innsideinformasjon for å kunne utføre pliktene sine. INEOS-medarbeidere er underlagt strenge forpliktelser og taushetsplikt, og ingen medarbeider skal fremlegge innsideinformasjon til en tredjepart med mindre de er autorisert til å gjøre det. Personer som innehar innsideinformasjon, forbyr å handle med, enten personlig eller via tredjeparter, verdipapirer som kan påvirkes av innsideinformasjonen.

Selv om INEOS ikke selv er et børsnotert selskap, gjelder disse forbudene mot fremlegging av, og handel basert på, innsideinformasjon, også innsideinformasjon relatert til andre selskaper som er oppnådd i løpet av en medarbeiders arbeid hos INEOS, spesielt innsideinformasjon knyttet til et børsnotert selskap som INEOS har en eierandel i fra tid til annen.

3.3 Gaver og underholdning

INEOS' retningslinjer for gaver og underholdning er relatert til gaver og underholdning gitt til eller av eksterne (dvs.

ikke-INEOS-) parter eller personer. Utveksling av gaver og underholdning kan bygge opp goodwill i forretningsforhold, men enkelte former for gaver og underholdning kan skape upassende påvirkning (eller gi inntrykk av upassende påvirkning) eller kan til og med bli sett på som bestikkelser som bryter loven eller svekker INEOS' omdømme for rettferdig handel. Gaver og underholdning er alt av verdi (f.eks. rabatter, lån, fordelaktige vilkår på et produkt eller en tjeneste, gratis tjenester, premier, transport, bruk av et annet selskaps kjøretøy, bruk av feriefasiliteter, gaver i form av aksjer eller andre verdipapirer, deltakelse i verdipapirtilbud, boligforbedringer, billetter og gavekort).

Rimelig forretningsrelatert underholdning er akseptabelt der det er en sedvane, ikke overdrevent og totalt sett i INEOS' interesse å delta. Gaver i kontanter, kontantekvivalenter eller andre verdifulle artikler (f.eks. edelmetaller, edelsteiner eller juveler) skal ikke tilbys eller aksepteres under noen omstendigheter. Andre gaver kan tilbys der de er passende for den aktuelle relasjonen og totalt sett i INEOS' interesse å tilby, og i samsvar med retningslinjer mot bestikkelser og korrupsjon beskrevet ovenfor i paragraf 3.1. Spesifikke retningslinjer om verdien og sømmeligheten av gaver defineres individuelt av den enkelte virksomhet. Dersom det foreligger tvil om hvorvidt en form for gave eller underholdning kan gis eller mottas, må medarbeiderne rådføre seg med samsvarssjefen sin. Hver virksomhet må føre et gaveregister der alle gaver over visse grenser, angitt av den relevante virksomheten i tråd med dens retningslinjer, må registreres.

Ingen gaver, underholdning eller tjenester kan tilbys til:

- en politiker, et politisk parti, en statsansatt, en offentlig tjenesteperson, en kandidat til offentlige verv eller noen av deres direkte familiemedlemmer, eller
- et medlem eller en medarbeider av et reguleringsorgan eller andre myndighetsorganer.

3.4 Interessekonflikter

Medarbeidere må til enhver tid handle i selskapets beste interesse og unngå å skape eller opprettholde personlige interesser som kan utgjøre, eller se ut til å utgjøre, en konflikt med INEOS' interesser eller som kan påvirke, eller se ut til å påvirke, deres vurderingsevne ved gjennomføring av pliktene deres.

Interessekonflikter inkluderer å oppnå personlig gevinst på selskapets bekostning, delta eller assistere i aktiviteter som konkurrerer med selskapet, ha en økonomisk interesse i en kunde, konkurrent eller leverandør til selskapet der den interessen lar medarbeideren påvirke behandlingen av den enheten eller vil påvirke medarbeideren ved håndtering av kunden, konkurrenten eller leverandøren på vegne av selskapet, og bruke stillingen sin til å påvirke arbeidsforholdet, betalingen eller utsiktene til en slektning.

Enhver medarbeider som tror de kan ha en interessekonflikt, er pålagt å: formidle interessekonflikten til lederen sin, sammen med lederen søke og dokumentere en løsning for å unngå eller i det minste minimere interessekonflikten eller dens iboende risiko, og rapportere om eventuelle kommende vesentlige endringer i situasjonen som kan lette eller skjerpe interessekonflikten eller hemme eller ugyldiggjøre løsningene som er brukt for å lette konflikten.





4. STAT OG LOKALSAMFUNN

4.1 Håndtere myndigheter

Medarbeidere må ha samtykke fra lederen sin og Group Communications-avdelingen før kontakt som ikke rutinemessig opprettes med offentlige embedsmenn eller medarbeidere. Ikke-rutinemessig kontakt er enhver kontakt som ikke er nødvendig som del av normale offentlige prosesser eller rapportering.

Hvis en medarbeider har kontakt med offentlige embedsmenn under arbeidet sitt, eller bes om å oppgi informasjon i forbindelse med en henvendelse eller en undersøkelse fra et offentlig organ eller tilsynsorgan, må vedkommende sørge for at all informasjon som oppgis, er sannferdig og nøyaktig og at INEOS' interesser beskyttes. Medarbeidere bør alltid innhente godkjenning fra sin Business eller Group Communications-avdeling før de går i dialog med eller responderer på en forespørsel om informasjon fra et offentlig organ eller et tilsynsorgan. Medarbeidere som må håndtere myndigheter eller forberede ekstern kommunikasjon som del av arbeidet sitt, er forventet å følge godkjenningene i håndboken Delegererte myndigheter.

4.2 Politisk aktivitet

INEOS deltar generelt ikke i politisk aktivitet. Adm.dir. i en virksomhet må godkjenne eventuelle politiske bidrag fra den virksomheten. Selskapet vil derimot fortsette å delta i politisk debatt i saker som angår INEOS, dets medarbeidere og lokalsamfunnene vi opererer i, gjennom prosesser som lobbyvirksomhet. Lobbyaktivitet på vegne av INEOS' interesser er strengt regulert av lov. Group Communications-avdelingen er ansvarlig for denne aktiviteten.

INEOS-medarbeidere som representerer selskapet i politiske og statlige saker, må overholde alle gjeldende lover som regulerer bedriftsdeltakelse i samfunnskontakt (f.eks. i å utøve politisk innflytelse eller gi kampanjebidrag).

INEOS anerkjenner og respekterer alle medarbeideres rett til å delta som individer i den politiske prosessen. Men de kan ikke i løpet av sitt arbeidsforhold bruke firmatid, eiendom eller utstyr til å gjennomføre eller støtte sine personlige politiske aktiviteter, og de må passe på å ikke gi inntrykk av at de representerer selskapets interesser mens de deltar i den politiske prosessen.

5. ØKONOMISK INTEGRITET OG SELSKAPSEIENDELER

Alle INEOS-medarbeidere har et ansvar for, så vel som en juridisk plikt til, å beskytte selskapets fysiske eiendom, opphavsrett og finanskapital. Medarbeidere skal overholde alle gjeldende lover og forskrifter (inkludert god revisjonsskikk/IFRS) i hver jurisdiksjon de opererer i. De skal være oppriktige og åpne om operasjoner og resultater, være nøyaktige i registrering og rapportering av data og resultater og utvise forsiktighet i bruken av selskapets eiendeler og ressurser.

5.1 Økonomisk og driftsintegritet

Alle INEOS-medarbeidere må overholde alle lover, god revisjonsskikk, prosedyrer og de spesifikke autorisasjonsgrensene i vår utstedte håndbok Delegerte myndigheter til enhver tid. Alle transaksjoner må være autorisert og bokføres. Ingen registre, oppføringer eller dokumenter skal være falske eller villedende, og ingen skjulte eller uregistrerte kontoer, fond eller eiendeler skal etableres eller holdes. Ingen bedriftsbetaling skal bli forespurt, godkjennes eller foretas med intensjon om at noen del av slik betaling skal brukes til noe annet formål enn det som er beskrevet i dokumentet som støtter betalingen. All informasjon som oppgis til revisorer må være fullstendig og ikke villedende.

Selskapet vil ikke bevisst assistere i straffbar virksomhet med andre. Alle medarbeidere som har grunn til å tro at straffbar virksomhet finner sted, enten i selskapet eller av andre vi gjør forretninger med, må umiddelbart rapportere det til linjelederen sin eller den juridiske avdelingen. For mer informasjon kan medarbeiderne se i håndboken Delegerte myndigheter.

INEOS er forpliktet til å overholde alle relevante og gjeldende lover. Dette er en viktig del av vår forpliktelse til lokalsamfunn og interessenter.

5.2 Selskapseiendeler

Alle INEOS-medarbeidere er forventet å beskytte eiendelene til INEOS og våre leverandører, tjenesteleverandører og kunder. All informasjon om disse leverandørene, tjenesteleverandørene og kundene og alle detaljer om eksisterende forretningsrelasjoner skal anses som en ressurs. Medarbeidere må alltid beskytte selskapets eiendeler som om det var deres egne: beskytte mot misbruk, tap, sløsing, svindel eller tyveri. Dette inkluderer selskapsmidler gitt til medarbeidere og eventuelle firmareiser og underholdning, innkjøp eller kredittkort de måtte ha. Medarbeidere må sørge for at alle krav, kuponger, regninger og fakturaer er nøyaktige og sendes inn i rett tid.

5.3 Hvitvasking av penger

INEOS verken bifaller, tillater, legger til rette for eller støtter hvitvasking av penger. Hvitvasking av penger er prosessen der personer eller enheter prøver å skjule ulovlige midler eller på annen måte prøver å få disse midlene til å se legitime ut. Disse praksisene kan ta form av uregelmessigheter i måten betalinger foretas på, som forespørsel om en betaling til en

annen enhet eller person enn vår leverandør eller kunde eller til et annet land enn der leverandøren eller kunden befinner seg, eller kan finnes der kunder ser ut til å mangle integritet i virksomheten sin. Ved tvil om økonomiske transaksjoner knyttet til pengeoverføringer, bør relevant økonomisk avdeling i relevant virksomhet konsulteres på et tidlig stadium.

5.4 Opphavsrett

Hos INEOS produserer vi regelmessig verdifull forretningsinformasjon, ikke-offentlige ideer og andre typer opphavsrett som vi eier og må beskytte. Ulike lover hjelper oss å beskytte denne informasjonen mot bruk fra eksterne parter. Hver medarbeider er i tillegg ansvarlig for å beskytte og bevare INEOS' opphavsrett. Disse forpliktelsene gjelder gjennom hele arbeidsforholdet deres hos INEOS, og fortsetter etter at arbeidsforholdet deres hos INEOS er avsluttet. Det kan av og til skje at medarbeidere må dele opphavsrett med tredjeparter, men dette skal kun gjøres etter godkjenning i henhold til håndboken Delegerte myndigheter og i henhold til en skriftlig konfidensialitetsavtale. Alle medarbeidere har ansvar for å forstå og overholde restriksjonene og forpliktelsene som pålegges dem i en konfidensialitetsavtale. Hvis opphavsrett har blitt lisensiert til INEOS, vil INEOS' fremlegging til en tredjepart være forbudt i lisensavtalen. Akkurat som vi beskytter vår egen forretningsinformasjon, er vi forpliktet til å respektere andres opphavsrett og beskyttede informasjon.

Opphavsrett inkluderer følgende:

- Patenter
- Know-how
- Forretningshemmeligheter
- Produktformuleringer og oppskrifter
- Prosessdriftsbetingelser og design
- Copyright
- Varemerker og servicemerker

Andre typer konfidensiell forretningsinformasjon inkluderer:

- Salgs-, markedsførings- og andre bedriftsdatabaser
- Markedsføringsstrategier og planer
- Forskning og tekniske data
- Forretningsideer, forslag eller strategier
- Ny produktutvikling
- Programvare kjøpt eller utviklet av selskapet
- Informasjon brukt i handelsaktiviteter, inkludert prissetting, markedsførings- og kundestrategier.

Hvis medarbeidere har spørsmål om beskyttelse og fremlegging av selskapets opphavsrett, bør de kontakte konsernets juridiske team eller konsernets direksjonssekretær.

I tillegg er INEOS forpliktet til å respektere de immaterielle rettighetene og personopplysningene til våre kunder, leverandører og medarbeidere i full overensstemmelse med regelverket, inkludert personvernforordningen.





6. MENNESKELIGE RESSURSER

INEOS forplikter seg til å sørge for at mennesker verdsettes og at menneskerettighetene respekteres i all driften sin og alle verdikjedene sine. Vi tilstreber å opprettholde et arbeidsmiljø med gjensidig tillit, der alle medarbeidere behandles med respekt og verdighet, kompenseres på en rettferdig måte basert på lokale markedsforhold og har rett på rimelige arbeidstider.

6.1 Menneskerettigheter

INEOS respekterer rettighetene i Verdenserklæringen for menneskerettigheter og International Labour Organizations erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. Vi anerkjenner medarbeideres rettigheter til kollektive forhandlinger og organisasjonsfrihet, og vi arbeider for å forhindre alle tilfeller av tvunget eller tvangsarbeid, barnearbeid eller diskriminering ved sysselsetting i forbindelse med driften vår. Alle virksomhetene og medarbeiderne våre må opprettholde disse standardene og rapportere brudd som en prioritet. INEOS-virksomheter må ikke jobbe med kunder eller distributører med påviste brudd på menneskerettighetene, og skal sørge for at leverandørene oppfyller INEOS' etiske retningslinjer for leverandører, som inkluderer overholdelse av menneskerettighetene. Du finner vår erklæring om åpenhet og moderne slaveri på INEOS-nettstedet: www.ineos.com/information/anti-slavery-act/

6.2 Rettferdig behandling og like arbeidsmuligheter

INEOS er et globalt selskap. Vi verdsetter mangfold, og alle våre medarbeidere anerkjennes som en viktig del av teamet vårt. Vi respekterer rettighetene, verdiene og verdigheten til alle medarbeidere, kunder, entreprenører, leverandører og andre interessenter. Hver og en av oss har en plikt til å forsikre at våre beslutninger når det gjelder valg, utvikling og forfremmelse av medarbeidere, er basert på meritter, kvalifiserte, demonstrerte ferdigheter og prestasjoner. Vi har som prinsipp å praktisere like muligheter uten hensyn til etnisitet, hudfarge, religion, kjønn, alder, nasjonalt opphav, seksuell legning, kjønnsidentitet, sivilstatus, funksjonshemming eller politisk tilknytning. Vi vil ikke tillate at etnisitet, hudfarge, religion, kjønn, alder, nasjonalt opphav, seksuell legning, kjønnsidentitet, sivilstatus, funksjonshemming eller politisk tilknytning påvirker vår vurdering eller behandling av andre.

6.3 Anti-trakassering

Hos INEOS tror vi på delt ansvar for alle medarbeidere når det gjelder å utøve de grunnleggende prinsippene høflighet, respekt og verdighet i alle arbeidsrelasjoner. Selskapet har nulltoleranse for nedsettende, støtende, trakasserende eller diskriminerende atferd på noen bedriftsarbeidsplass mot medarbeidere,

entreprenører, leverandører, kunder eller andre. Alle medarbeidere som deltar i truende eller trakasserende atferd, vil møte disiplinærtiltak opp til og inkludert umiddelbar oppsigelse.

6.4 Personlig atferd

Medarbeidere er forventet å til enhver tid, enten de handler internt eller eksternt, oppføre seg profesjonelt og behandle andre med respekt og i henhold til lokale lover og firmaregler og -retningslinjer. Ikke på noe tidspunkt bør personlige interesser eller partiskhet komme i konflikt med selskapets forventninger til medarbeideratferd.

Dette inkluderer, men er ikke begrenset til å:

- respektere implisitt konfidensialitet forventet i enten profesjonelle roller eller med hensyn til tilgang til informasjon eller data
- ikke delta i eller oppfordre til deling av konfidensiell informasjon
- behandle alle medarbeidere med verdighet og respekt og ikke delta i noen atferd som kan anses som trakassering, mobbing eller diskriminering

Medarbeidere oppfordres til å diskutere eventuelle bekymringer de måtte ha angående personlig atferd, med de aktuelle personene, linjeledere eller HR, eller hvis det ikke er mulig, å bruke INEOS' «Speak Up!»-tjeneste.

6.5 Speak Up!- tjenesten

INEOS er forpliktet til å ha et miljø der åpen, ærlig kommunikasjon er normalen, ikke unntaket. Vi vil at medarbeiderne skal føle seg komfortable med å ta kontakt med linjelederen sin eller annen ledelse hvis de mener INEOS eller en spesifikk person, som handler på INEOS' vegne, oppfører seg uetisk eller upassende. Men hvis medarbeiderne foretrekker å anonymt rapportere alle alvorlige tilfeller av uetisk eller upassende atferd som de mener skaper et alvorlig problem for INEOS, kan de gjøre det når som helst gjennom vår Speak Up!- tjeneste, som er tilgjengelig for alle medarbeidere, via en uavhengig tredjepart (NAVEX). Speak up!- tjenesten er tilgjengelig døgnet rundt, 365 dager i året, og er tilgjengelig enten via et gratisnummer som tilbys på de fleste språk, eller via et engelskspråklig nettsted. Speak up!- tjenesten er også tilgjengelig for, og kan brukes av, entreprenører som arbeider på INEOS' globale anlegg.

Tjenesten understøttes av Speak Up!- retningslinjene, som oppgis sammen med andre dokumenter, inkludert vanlige spørsmål, på lokale språk på INEOS' intranett og på internett.

Enhver informasjon medarbeiderne oppgir via Speak Up!- systemet, vil bli oppbevart konfidensielt i den grad det tillates av loven, og vil kun bli fremlagt til det formål å undersøke en rapportering. Medarbeiderne kan velge å identifisere seg selv i rapporten eller rapportere anonymt med INEOS' garanti om at kommentarer vil bli hørt. Speak up!- tjenesten er

tilgjengelig via følgende linker:

- Intranett: ineos.intranet.ineos.com/speakup
- Internett: www.ineos.com/speakup

6.6 Arbeidsforhold

Alle INEOS-virksomheter skal sørge for rettferdige arbeidsforhold, inkludert:

- Interaktiv kommunikasjon med medarbeiderne angående arbeidsforhold: Sosial dialog skal forekomme gjennom medarbeiderrepresentanter, kollektive forhandlinger og INEOS Speak Up!-tjenesten (beskrevet i paragraf 6.5 ovenfor), mens sektorkrav imøtekommes og høringsinstanser organiseres.
- Vilkår for feriedager og (fleksible) arbeidstider: Eventuelle vilkår med hensyn til feriedager, kompensasjon for ekstra eller atypiske arbeidstimer og fleksibel organisering av arbeidet må defineres i arbeidsavtalene, som er i tråd med lokale arbeidsregler/-kontrakter. Når mulig skal offisielle tiltak iverksettes for å fremme balansen mellom jobb og fritid.
- Formidling av godtgjørelsesprosess: Den virksomhetsspesifikke godtgjørelsesprosessen skal formidles til alle medarbeidere via tilsvarende signerte arbeidsregler/-kontrakter.
- Medarbeidernes helse og velvære: Alle INEOS-medarbeidere har tilgang til selskapets topp moderne sports- og velværeplattform, INEOS Energy Station, som tilbyr råd og programmer om generell helse, søvn, ernæring og mosjon. Sistnevnte tilbyr en global tilgangsplattform til mange fysiske og virtuelle treningsøkter som medarbeiderne kan melde seg på til, og de kan følge med på fremgangen sin både som enkeltpersoner og team. Medarbeiderne oppfordres også til å bruke selskapets intranettside om fysisk form samt initiativer for fysisk og psykisk velvære.

6.7 Karrierehåndtering og opplæring

Hos INEOS investerer vi i mennesker og deres kontinuerlige utvikling. Hver virksomhet må sørge for å ta initiativ og for gode prestasjoner, jevnlig evalueringer av ytelsen, tilby kurs for kompetanseutvikling, samt fremme og oppmuntre til karrieremuligheter.

Alle virksomheter må ha som mål å tiltrekke seg og fremme dyktige medarbeidere for å drive virksomheten vår fremover og møte de skiftende behovene til samfunnet og kundene våre. Gründerkulturen må oppmuntres, slik at talenter raskt kan stige i gradene. Medarbeiderne bør belønnes for å ta initiativ og for gode prestasjoner, i tillegg til for teaminnsatsen sin. Det å tenke kreativt regnes som avgjørende for INEOS' suksess og står sentralt for innovasjonen med tanke på bærekraftige produkter og prosesser. Vi ønsker at medarbeiderne våre skal strekke seg for å gjøre sitt ytterste, men samtidig oppfordrer vi til teamarbeid og ydmykhet. I et nøtteskall ønsker vi at INEOS-kulturen skaper et sted der enkeltpersoner og team trives godt.

7. DIGITAL SYSTEMBRUK OG SIKKERHET

INEOS ser verdien av teknologien i levering av forretningsmål. Selskapet ønsker derfor å oppfordre sine medarbeidere til å utvikle informasjonssystemferdigheter og bruke passende informasjonsteknologisystemer. Men på samme tid må vi beskytte integriteten til virksomheten mot uakseptabel eller ulovlig bruk av informasjonssystemer. Bruk av slike systemer må være i samsvar med selskapets verdier respekt og ansvar. Personlig bruk av slike systemer er tillatt innenfor rimelighetens grenser. Slik personlig bruk av slike systemer skal ikke under noen omstendigheter være overdrevne, bryte andre retningslinjer, forstyrre utøvelsen av medarbeiderens ansvarsområder eller på annen måte være skadelig eller ugunstig for virksomhetens anliggender eller omdømmet til INEOS. De som bruker våre systemer, er forventet å gjøre det på en ansvarlig måte og overholde disse retningslinjene samt enhver retningslinje for akseptabel bruk som kan utstedes av selskapet.

INEOS' digitale og informasjonssystemer, og alle e-post-, talepost- og tekstmeldinger samt all annen informasjon og data opprettet av, overført gjennom eller lagret i disse systemene, er og vil til enhver tid forbli selskapets eksklusive eiendom. Hvis medarbeidere har spørsmål om passende bruk av Internett eller e-post, bør de kontakte deres lokale IT-støtte eller den juridiske avdelingen.

Alle INEOS-medarbeidere skal følge de «**ti reglene for IT-sikkerhet**».

8. BRUDD PÅ REGLENE

Disse reglene for god opptreden er en integrert del av hver medarbeiders arbeidsrelasjon til selskapet. Brudd bør rapporteres til medarbeiderens linjeleder umiddelbart på en måte som er i samsvar med lokal lov. Hvis medarbeidere av noen grunn ikke føler seg i stand til å informere sin egen linjeleder, bør de snakke med en annen toppleder, HR-sjefen eller konsernets juridiske avdeling, eller hvis det er aktuelt, ringe "Speak Up!"-nummeret. Gjengjeldelse mot personer som rapporterer et brudd på disse reglene i god tro, er ikke tillatt. Alle rapporter vil snarest bli undersøkt, og passende korrigerings tiltak eller disiplinært tiltak vil bli fattet for å avskrekke urett og fremme ansvar for å følge disse reglene for god opptreden.

Merk: Disse reglene for god opptreden må leses sammen med INEOS' andre retningslinjer og prosedyrer, som gir ytterligere veiledning og er tilgjengelig for INEOS-medarbeiderne på intranettet til INEOS.





INEOS

INEOS.COM