



Globale standarder for forretningsatferd

Revisjonsdato: januar 2023



Globale standarder for forretningsatferd

Melding fra vår administrerende direktør, John Panichella.....	4
Oversikt	5
Din forpliktelse og ansvarlighet	5
Etterlevelsesprogram.....	6
Årlig sertifisering av etterlevelse av kodeksen	6
Responsible Care** Rammeverk.....	6
Ta gode beslutninger	6
Ansvar overfor hverandre.....	7
Menneskerettigheter	7
Respekt for andre	7
Mangfold, rettferdighet og inkludering	7
Forebygging av trakassering	8
Miljø, helse og sikkerhet	8
Rusmisbruk.....	8
Trygghet og sikkerhet	9
Ansvar overfor Solenis	9
Forretningsdokumenter	9
Finansiell integritet.....	9
Antihvitvasking.....	10
Beskyttelse av konfidensiell informasjon og immaterielle rettigheter	10
Personvern	11
Beskytte selskapets eiendeler	11
Svar til media.....	11
Interessekonflikter; Offentliggjøring.....	11
Ansvar overfor markedsplassen	12
Markedsføringspraksis	12
Innkjøpspraksis.....	12
Produktforvaltning.....	12
Konkurransedyktig etterretning og annen informasjonsinnsamling.....	12
Kartellforebyggende lovgivning og konkurranse	13
Internasjonale handelsforskrifter	13
Anti-korrupsjon	14
Ansvar overfor fellesskapet og regjeringen.....	15
Lokalsamfunn	15
Politiske aktiviteter.....	15
Forespørsler fra offentlige etater og myndigheter	16

Hvor du kan få hjelp, rapportere eller dele en bekymring	16
Retningslinjer for forbud mot gjengjeldelse	16
Generell informasjon	16

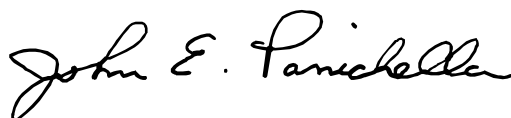
Revisjonsdato: januar 2023

Melding fra vår administrerende direktør, John Panichella

Ettersom vi fortsetter å gjøre fremskritt på reisen vår, vil ett grunnleggende aspekt ved Solenis aldri endre seg: vi må alltid opprettholde den høyeste standarden for forretningsansvar og etikk. Vi brenner for å utvikle selskapet vårt og bygge kulturen vår basert på et kjerneverdigrunnlag av respekt, integritet og ansvarlighet. Hjørnesteinen i dette grunnlaget er våre globale standarder for forretningsatferd, også referert til som kodeksen. Suksess hos Solenis avhenger av vårt urokkelige fokus på vår Deliberate EthicsSM -kultur. Deliberate Ethics er et tankemønster om å være bevisst på å drive og opprettholde en høytstående kultur, samtidig som vi er tro mot våre kjerneverdier gjennom våre handlinger og ord og holder kodeksen øverst i tankene. Dette er ansvaret til enhver Solenis-ansatt, -offiser og -direktør over hele verden.

Vår kodeks er en veiledning for å gjøre forretninger globalt hos Solenis. Omfavne kodeksen både bokstavelig og åndelig! Der veiledningsbrevet ikke er spesifikt, må ånden råde. Takk for at du følger kodeksen, etterlever våre kjerneverdier og hjelper til med å holde Solenis en respektert og etisk borger på det globale markedet.

Hilsen



John Panichella

Administrerende direktør



Oversikt

"Solenis-merkevaren er verdsatt og respektert globalt, ikke bare for produktene og utstyret vi lager, løsningene vi genererer og verdien vi skaper, men også for hvordan vi driver forretninger og opererer på markedet. Hvordan vi gjør det vi gjør betyr noe for våre kolleger, kunder, investorer, forretningspartnere og lokalsamfunn. Den opplevde kunde verdien ved å konsekvent operere gjennom vår Deliberate Ethics-linse har aldri vært klarere."

– Royce Warrick, ansvarlig konserndirektør, juridisk direktør

Som et globalt selskap anerkjenner vi utfordringene ved å operere over hele verden. Mens vi overholder de mange lovene som har internasjonal anvendelse, er vi også oppmerksomme på å følge ulike lokale skikker og lovene i landene som vi opererer i. Hvis etterlevelse av kodeksen eller andre bedriftspolicyer eller prosedyrer ser ut til å være i konflikt med internasjonale eller lokale lover eller forskrifter, bør ansatte diskutere sine bekymringer med den juridiske avdelingen eller avdelingen for etikk og etterlevelse.

Alle Solenis sine ansatte, direktører og offiserer, uansett hvor de befinner seg, forventes å overholde kodeksen. Alle forretningspartnere, inkludert agenter, entreprenører, distributører, konsulenter eller andre tredjepartsrepresentanter, som handler på vegne av Solenis i et hvilket som helst land, bør få en kopi av kodeksen og forventes å overholde disse kravene. Spesifikke retningslinjer og prosedyrer støtter og supplerer kodeksen og styrer hensiktsmessig forretningsadferd. Våre retningslinjer er tilgjengelige på [solenis.com](https://www.solenis.com) og selskapets intranett.

Eventuelle unntak fra bestemmelsene i kodeksen eller relaterte retningslinjer krever forhåndsgodkjenning av den juridiske avdelingen eller avdelingen for etikk og etterlevelse.

Hvis du har spørsmål eller trenger tolkning av en spesifikk lov, forskrift eller policy, vennligst kontakt den juridiske avdelingen eller avdelingen for etikk og etterlevelse.

Din forpliktelse og ansvarlighet

Vi møter utfordringer og vanskelige beslutninger hver dag. Vi er alle ansvarlige for å gjøre gode valg slik at vi som selskap lever opp til vår forpliktelse til å handle i samsvar med våre kjerneverdier av respekt, integritet og ansvarlighet. Vi forventes alle å forstå og overholde bestemmelsene i kodeksen, våre retningslinjer og prosedyrer og loven, og å alltid drive selskapets virksomhet med de høyeste juridiske og etiske standarder.

Brudd på kodeksen, enhver bedriftspolicy eller gjeldende lov er uttrykkelig forbudt og er alltid i strid med vår beste interesse. Hvis du begår et brudd, kan det få alvorlige konsekvenser for deg og i noen tilfeller selskapet. Personlige konsekvenser kan omfatte disiplinærtiltak, oppsigelse av ansettelsesforhold og erstatningskrav. Videre kan enkelte brudd også gi opphav til straffeforfølgelse av de involverte ansatte, selskapet og/eller tjenestemenn og direktører i selskapet.

Hvis du mottar informasjon eller har grunn til å tro at vårt selskap, en annen ansatt eller en person som handler på våre vegne, har brutt eller bryter kodeksen, enhver bedriftspolicy eller loven, må du umiddelbart rapportere det via siden [Del din bekymring](#) på selskapets intranett eller ved å kontakte personalavdelingen, juridisk avdeling, avdelingen for etikk og etterlevelse eller din avdelingsleder. Spesifikke lover, forskrifter, retningslinjer og prosedyrer i ditt land kan inneholde ytterligere rapporteringskrav eller begrensninger som må følges.

Du kan rapportere alle mistenkte brudd i fortrolighet og uten frykt for gjengjeldelse. Vi vil ikke tolerere noen represalier, trakassering eller gjengjeldelse mot noen som rapporterer, med gode hensikter, et kjent eller mistenkt brudd. Selskapet vil undersøke forekomster av mulig gjengjeldelse og disiplinere ansatte som har gjengjeldt noen som har rapportert mulig uredelighet. For mer informasjon, vennligst besøk siden [Del din bekymring](#) på selskapets intranettside.

Alle ansatte er pålagt å samarbeide fullt ut i selskapets etterforskning og opprettholde den største konfidensialitet for å bevare integriteten til etterforskninger. Unnlattelse av å samarbeide eller gi falsk eller villedende informasjon under en etterforskning kan føre til disiplinære tiltak opp til og inkludert suspensjon, oppsigelse eller begges deler.

Etterlevelsesprogram

Kodeksen er grunnlaget for vårt omfattende, verdensomspennende etterlevelsesprogram, og understreker vår forpliktelse til våre kjerneverdier, loven og høye etiske standarder. Programmet krever opplæring og utdanning for ansatte, gjennomføring av etterlevelsesvurderinger og revisjoner, og å drive personlig ansvarlighet gjennom kommunikasjons- og bevisstgjøringsinitiativer. Avdelingen for etikk og etterlevelse og toppledere gir tilsyn og veiledning for programmet.

Årlig sertifisering av etterlevelse av kodeksen

Alle Solenis-ansatte er årlig pålagt å gjennomgå kodeksen, bekrefte etterlevelse av dens bestemmelser og støttende retningslinjer, og som en del av den samme prosessen, rapportere alle kjente eller mistenkte brudd på kodeksen eller retningslinjene og situasjoner med interessekonflikter. Vi vil følge opp og undersøke, etter behov, eventuelle problemer rapportert under sertifiseringsprosessen.

Responsible Care** Rammeverk

Ansatte ved Solenis streber etter fortreffelighet innen global miljø-, helse-, trygghets- og sikkerhetsytelse. Vårt Responsible Care-rammeverk gjenspeiler dette fokuset og er en vesentlig del av våre verdier og driftsprinsipper. Vi integrerer miljø-, helse-, trygghets- og sikkerhetsaktiviteter og bevissthet i forretningsplanlegging og driftspraksis, samtidig som vi etablerer ansvarlighet på alle nivåer i organisasjonen. Alle forventes å handle med integritet og ærlighet for å skape og opprettholde trygge arbeidsmiljøer, for å beskytte menneskers helse og for å overholde loven.

Ta gode beslutninger

Selv om kodeksen fremhever nøkkelpriksippene som styrer vår oppførsel, kan den ikke håndtere enhver situasjon. Hvis det oppstår en situasjon som ikke er adressert i kodeksen eller hvor det ikke er klart hva du skal gjøre eller hvordan det skal gjøres, bør du vurdere disse grunnleggende spørsmålene før du handler:

- Er det lovlig?
- Er det i samsvar med kodeksen?
- Følger den retningslinjene våre?
- Ville mine handlinger svekke selskapets eller mitt rykte?
- Ville jeg ha blitt flau hvis handlingene mine ble offentliggjort eller dukket opp på Internett?
- Er jeg villig til å bli holdt ansvarlig for mine handlinger?
- Inkluderte jeg alle de riktige personene da jeg tok avgjørelsen?

Hvis du fortsatt er usikker på hva du skal gjøre, søk veiledning fra den juridiske avdelingen, avdelingen for etikk og etterlevelse, personalavdelingen, avdelingslederen din, eller still et spørsmål via selskapets [Del din bekymring](#) intranettside.

Ansvar overfor hverandre

Vi tror på å behandle mennesker, inkludert tredjeparter, med verdighet og respekt. Som ansatte forventes det at vi til enhver tid holder oss ansvarlige for høye profesjonelle standarder hvor integritet og gjensidig respekt legger grunnlaget for alle profesjonelle relasjoner.

Menneskerettigheter

Solenis driver virksomhet i mer enn 120 land, og arbeidsstokken vår, som består av et mangfold av nasjonaliteter som arbeider i mer enn 40 land, gjenspeiler de ulike kulturene og markedene vi opererer i. Vi verdsetter mangfold, rettferdighet og inkludering som et konkurransefortrinn, og tror mangfoldet blant våre ansatte som jobber i et inkluderende og rettferdig miljø gjør at vi kan være mer kreative, smidige og effektive når det gjelder å levere innovative teknologier og løsninger til kunder og øke verdien til Solenis. Vi er forpliktet til å bygge en arbeidsstyrke med ansatte med ulik bakgrunn, identitet, erfaringer og perspektiver og til å fremme en arbeidskultur som omfavner, legemliggjør, feirer og utnytter disse forskjellene.

Respekt for andre

Alle arbeidssøkere og nåværende ansatte bedømmes etter deres kvalifikasjoner, demonstrerte ferdigheter og prestasjoner uten hensyn til alder, funksjonshemming, kjønn, genetiske egenskaper, nasjonal opprinnelse, etnisitet, religion, seksuell legning, veteranstatus, fagforeningsmedlemskap eller noen andre personlige karakteregenskaper som er beskyttet av loven. Vi er forpliktet til å opprettholde et profesjonelt og trygt arbeidsmiljø uten vold, trusler, diskriminering og trakassering.

Mangfold, rettferdighet og inkludering

Solenis driver virksomhet i mer enn 120 land, og arbeidsstokken vår, som består av et mangfold av nasjonaliteter som arbeider i mer enn 40 land, gjenspeiler de ulike kulturene og markedene vi opererer i. Vi verdsetter mangfold, rettferdighet og inkludering som et konkurransefortrinn, og tror mangfoldet blant våre ansatte som jobber i et inkluderende og rettferdig miljø gjør at vi kan være mer kreative, smidige og effektive når det gjelder å levere innovative teknologier og løsninger til kunder og øke verdien til Solenis. Vi er forpliktet til å bygge en arbeidsstyrke med ansatte med ulik bakgrunn, identitet, erfaringer og perspektiver og til å fremme en arbeidskultur som omfavner, legemliggjør, feirer og utnytter disse forskjellene.

Forebygging av trakassering

Solenis er forpliktet til å opprettholde et arbeidsmiljø fritt for trakassering eller uprofesjonell oppførsel, hvor mennesker blir behandlet med respekt og verdighet. Trakassering av enhver form er forbudt, uavhengig av om trakasseringen er opplevd eller begått av en ansatt, kunde, leverandør, selger, entreprenør eller besøkende.

Trakassering er uønsket oppførsel, enten den er verbal, ikke-verbal eller fysisk, og enten den er basert på en persons faktiske eller oppfattede alder, funksjonshemming, kjønn, genetiske egenskaper, nasjonal opprinnelse, etnisitet, religion, seksuell legning, veteranstatus eller annen status som beskyttet gruppe. Det inkluderer uønskede seksuelle tilnærmelser, forespørsler om seksuelle tjenester og annen uvelkommen eller krenkende verbal eller fysisk oppførsel. Ansatte oppfordres til å hjelpe hverandre ved å si fra når en annen persons oppførsel gjør dem ukomfortable og forventes å umiddelbart rapportere enhver oppførsel de mener er i strid med kodeksen eller våre retningslinjer.

Miljø, helse og sikkerhet

Som en del av vår forpliktelse til rammeverket for ansvarlig omsorg og til kontinuerlig forbedring av vår ytelse, er vi forpliktet til å tilby en trygg og sikker arbeidsplass for våre ansatte og lokalsamfunnene vi opererer i. For det formål må hver av oss leve i en kultur hvor negative hendelser innen miljø, helse, trygghet og sikkerhet motvirkes og forebygges. Vi er forpliktet til og tror på en sikkerhetskultur med null hendelser. En nullhendelseskultur er ikke noe som bare skjer. Det oppstår som et positivt resultat av atferd og et tankemønster som aktivt søker en sikkerhetsstandard i verdensklasse. Våre ansatte tar ansvar for sine handlinger fordi de er bemyndiget til å ta informerte beslutninger. Suksess avhenger av genuint engasjement, grunnleggende driftsprinsipper, godt kommuniserte visjoner, og viktigst av alt, en forretningsatmosfære der alle ansatte bryr seg om hverandre.

Sikkerhet tilnærmes proaktivt. Positiv sikkerhetsatferd, så vel som potensielle risikoer og farer, identifiseres. Coaching eller å bli coachet for sikkerhet er akseptert uten frykt for gjengjeldelse. Hvis en hendelse skulle inntreffe, er oppfølging av hendelsen anerkjent som viktig for å fastslå årsaken slik at forebyggende tiltak kan iverksettes for å minimere potensialet for at den eller en lignende hendelse skal skje igjen. I dette miljøet er en nullhendelseskultur normen.

Alle er ansvarlige for å følge reglene og praksisene som gjelder for helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Dette inkluderer umiddelbar rapportering av hendelser, skader og utrygge praksiser eller forhold samt iverksetting av passende og rettidige tiltak for å rette opp kjente utrygge forhold.

Rusmisbruk

Helsen og sikkerheten til alle ansatte, og kvaliteten og produktiviteten som kreves av kunder og forbrukere, krever at vi stiller på jobb uten påvirkning av stoffer som kan hindre oss i å utføre arbeidsaktiviteter trygt og effektivt. Uautorisert bruk, besittelse eller distribusjon av narkotika eller alkohol mens du er i selskapets virksomhet eller på en hvilken som helst forretningsarbeidsplass er forbudt.

Alle som lider av et rusproblem oppfordres til å søke hjelp ved å kontakte personalavdelingen eller selskapets program for personalstøtte (EAP).

Notater knyttet til rådgivning om rusmisbruk og programmet for personalstøtte (EAP) holdes konfidensielt, bortsett fra i den grad avsløring er påkrevd av våre retningslinjer, gjeldende lov eller for å beskytte andres liv eller sikkerhet. Registrering i et behandlingsprogram vil ikke unnskyld deg fra konsekvensene av et brudd på kodeksen eller selskapets retningslinjer.

Trygghet og sikkerhet

For vår trygghet og sikkerhet er besittelse av skytevåpen og andre våpen forbudt i alle våre lokaler eller mens vi driver virksomhet med mindre skriftlig godkjenning er innhentet på forhånd fra Solenis sin juridiske direktør.

Solenis forbyr mobbing, vold eller trusselen om slik oppførsel på arbeidsplassen. Hvis du eller noen andre på arbeidsplassen blir truet med eller utsatt for slik oppførsel, ta umiddelbart kontakt med personalavdelingen, juridisk avdeling, avdelingen for etikk og etterlevelse eller ta kontakt via selskapets [Del din bekymring](#) intranettside.

Der det er tillatt ved lov, er kjøretøyene og personlige eiendeler (som håndvesker, matbokser, bagasje, pakker og datamaskiner) til ansatte og andre personer som kommer inn på en Solenis-arbeidsplass gjenstand for inspeksjon. Solenis forbeholder seg også retten til å inspisere alle ansattes arbeidsområder (som skrivebord, skap, mapper og oppbevaringsbokser). I tillegg kan Solenis gjennomføre en fullstendig bakgrunnsundersøkelse av enhver potensiell ansatt før eller under ansettelse og kan kreve rusmiddeltesting som en betingelse for ansettelse eller fortsatt ansettelse.

Vi opererer på steder som kan begrense eller forbyr bakgrunnsundersøkelser, rusmiddeltester og inspeksjon av personlige eiendeler. Vi vil overholde alle slike gjeldende lover.

Ansvar overfor Solenis

Det er viktig for alle ansatte å omfavne vårt kollektive ansvar for å opprettholde verdiene uttrykt i kodeksen, følge de riktige retningslinjene, drive forretninger og samhandle med hverandre på en måte som bidrar til å bevare verdien av virksomheten vår og ivareta selskapets eiendeler, og aldri nøl med å [Del din bekymring](#) eller si ifra.

Forretningsdokumenter

Ansatte som oppretter eller vedlikeholder rapporter, dokumenter eller annen informasjon er ansvarlig for integriteten og nøyaktigheten til denne informasjonen. Tvilsomme oppføringer eller rapporter bør rapporteres til en passende formann eller leder. Ingen bør tillate seg selv å bli en del av en kjede av feilaktig informasjon.

Dokumenter må opprettholdes som spesifisert i våre [Retningslinjer for arkivhåndtering](#). Informasjon som en respons på en etterforskning, mistenkt etterforskning eller lovlig forespørsel må aldri endres eller ødelegges og må vedlikeholdes som anvist av den juridiske avdelingen. Vedlikehold av slike dokumenter kan være utenfor normal oppbevaringsperiode.

Finansiell integritet

Vi søker å skape verdier ved å oppnå overlegne økonomiske resultater. For å oppnå dette målet må vi alltid produsere ærlig, nøyaktig og fullstendig finansiell informasjon, følge strenge regnskapsprinsipper og standarder og ha hensiktsmessige interne kontroller og prosesser for å sikre at alle regnskap og finansiell rapportering er i samsvar med loven.

Alle må gjøre sitt for at det ikke foretas falske eller bevisst villedende oppføringer i selskapets regnskap. Forsettlig feilklassifisering av transaksjoner angående kontoer, avdelinger eller regnskapsperioder bryter loven og våre retningslinjer. Alle forretningsdokumenter må gjenspeile transaksjoner på en rettferdig måte, støttes av nøyaktig dokumentasjon i rimelig detalj og være i samsvar med finansdepartementets retningslinjer, regnskapsprosedyrer og interne kontroller. Spesielt må alle regnskaper, utgifter, utgiftsrapporter, fakturaer, bilag, gaver, forretningsunderholdning og andre forretningsutgifter rapporteres nøyaktig og pålitelig og registreres.

Alle må ha ansvar for å opprettholde selskapets standarder innen finansielle integritet og samarbeide fullt ut med interne og eksterne revisorer. Informasjon må aldri under noen omstendighet forfalskes eller skjules.

Antihvitvasking

Alle er forpliktet til å drive virksomhet på en måte som forhindrer misbruk av våre forretningsmidler. Vi må forholde oss til lover mot hvitvasking av penger, økonomisk kriminalitet og antiterrorisme i alle land der vi opererer. Med det som formål har Solenis tiltak på plass for å sikre at vi kun jobber med anerkjente partnere som opererer innenfor loven og bruker ressurser som er innhentet på lovlig måte. Vi utsetter både leverandører og kunder for omfattende selskapsgjennomgang utformet for å flagge upassende aktiviteter, inkludert de som kan være forbundet med ulovlig innhentede penger. Vår prosess rundt involvering inkluderer identitets- og legitimasjonssjekker for å tilrettelegge for gjennomsiktede forretningsforhold med anerkjente partnere. Vi lærer også våre ansatte om relevante funksjoner i selskapet vårt for å hjelpe dem med å identifisere og unngå aktiviteter som kan tolkes som tilrettelegging for skatteunndragelse.

Beskyttelse av konfidensiell informasjon og immaterielle rettigheter

Beskyttelse av konfidensiell informasjon er alles plikt og fortsetter selv om du forlater selskapet. For eksempel bør ansatte unngå å diskutere bedriftens konfidensielle informasjon (for eksempel informasjon om forretningshemmeligheter eller kjemiske prosesser) på offentlige steder eller med noen som ikke trenger å vite informasjonen. Alle datamaskiner, spesielt bærbare datamaskiner, bør sikres og brukes i samsvar med retningslinjene våre.

Vi krever konfidensialitetsavtaler med parter som vår konfidensielle informasjon utleveres til. Spørsmål om konfidensialitet av informasjon eller behov for en konfidensialitetsavtale skal rettes til juridisk avdeling.

I tillegg kan eiendommen (som programmer og programvare) og informasjon (som kundelister, prislister, kontrakter eller dokumenter) som eies av andre kun brukes i henhold til vilkårene i vår lisens eller annen avtale om å bruke eiendommen eller informasjonen. Uautorisert kopiering av programvare, opptaksbånd, bøker og annet lovbeskyttet arbeid er et lovbrudd som har potensielle økonomiske konsekvenser.

Bruk av andres immaterielle rettigheter eller konfidensiell informasjon uten riktig autorisasjon er forbudt og kan føre til disiplinærtiltak (opptil og inkludert oppsigelse), betydelige bøter, strafferettslige sanksjoner, sivile søksmål og skader for vårt selskap og for individuelle overtredere. I tillegg bør vi aldri prøve å overtale eller på annen måte oppmuntre ansatte eller tidligere ansatte i andre selskaper til å bryte deres konfidensialitetsforpliktelser overfor disse selskapene.

Konfidensiell informasjon inkluderer, men er ikke begrenset til, produsenteid teknisk informasjon, forretningsplaner, status for operasjoner og utstyr og ikke-offentlige økonomiske data. Den inkluderer videre annen ikke-offentlig informasjon som vil være til nytte for konkurrenter eller skadelig for Solenis hvis den blir offentliggjort (som oppfinnelser, forretningshemmeligheter, formler, kundelister og juridisk rådgivning).

Personvern

Personvern er anerkjent som en grunnleggende menneskerettighet, og Solenis tar personvernet og beskyttelsen av personopplysninger svært alvorlig. Vi behandler personopplysninger konfidensielt. Vi samler det inn og bruker det i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. Dette gjelder ikke bare våre ansattes data, men også dataene til våre kunder, leverandører, forretningspartnere og andre personer som vi samarbeider med. Vi har effektive retningslinjer og prosedyrer på plass som sikrer lovlig, rettferdig, gjennomsiiktig og konfidensiell håndtering av personopplysninger som er betrodd Solenis. Solenis har en global tilnærming til personvern som overholder gjeldende globale regulatoriske krav.

Beskytte selskapets eiendeler

Vi har alle et ansvar for å ivareta og bruke selskapets eiendeler riktig og effektivt. Dette inkluderer å ta forsvarlige skritt for å beskytte eiendeler mot tap, skade, misbruk, tyveri, underslag eller ødeleggelse. Våre eiendeler er ment for å brukes til å drive lovlig selskapsvirksomhet. Enhver handling som involverer tyveri, svindel, underslag, ødeleggelse, misbruk eller urettmessig tilegnelse av eiendeler er forbudt.

Hvis gjeldende lov ikke spesifikt krever noe annet, vil arbeid og annen eiendom utarbeidet av og opprettet for selskapet tilhøre selskapet, inkludert, men ikke begrenset til, eventuelle oppfinnelser, patenter eller opphavsrettigheter utviklet mens de arbeidet for selskapet.

Svar til media

Ansatte bør henvise til kommunikasjonsavdelingen eller den juridiske avdelingen enhver forespørsel som rettes til selskapet, fra media eller andre tredjeparter, for informasjon om Solenis.

Interessekonflikter; Offentliggjøring

Våre aksjonærer forventer at forretningsbeslutninger tas med den beste interesse for selskapet og dets aksjonærer. Dine avgjørelser og handlinger må være basert på grundig forretningsmessig vurdering, ikke på personlige interesser eller for personlig vinning, for å unngå interessekonflikter. Unngå derfor situasjoner der selskapets interesser kan komme i konflikt med dine personlige interesser.

Antydning til en konflikt kan være like skadelig som en faktisk konflikt. Solenis-ansatte er pålagt å umiddelbart informere selskapet om enhver situasjon som er en interessekonflikt eller som kan tolkes som en interessekonflikt av andre, inkludert andre ansatte, kunder, leverandører og offentligheten. Potensielle interessekonflikter inkluderer, men er ikke begrenset til, følgende:

- personlige forhold som kan føre til at en ansatt feilaktig prioriterer sine personlige interesser
- personlige økonomiske interesser som kan være i uoverensstemmelse med en ansatts arbeidsrelaterte oppgaver

- jakten på forretningsmuligheter for personlig eller økonomisk vinning, på bekostning av selskapets interesser
- eksterne mandater eller aktiviteter som kan hindre en ansatt i å handle i selskapets beste interesse eller som kan sette Solenis i et negativt lys
- mottak av uautoriserte gebyrer, provisjoner eller overdrevne gaver eller underholdning som kan påvirke en ansatts dømmekraft eller få en ansatt til å handle på en måte som ikke er i selskapets beste interesse

Ansatte må også vurdere potensielle konflikter med Solenis sine forretningsinteresser før de godtar å tjene som ansatt, direktør eller offiser for en ekstern virksomhet; før du søker en politisk eller annen regjeringsposisjon; og før de engasjerer seg i tjeneste med en veldedig, borgerlig, religiøs, pedagogisk, offentlig, politisk eller sosial organisasjon.

Spørsmål om og offentliggjøring av disse situasjonene bør rettes direkte til den juridiske avdelingen eller avdelingen for etikk og etterlevelse eller via selskapets [Del din bekymring](#) intranettside.

Ansvar overfor markedsplassen

Vi er avhengige av sterke relasjoner med våre kunder, leverandører og andre forretningspartnere. Vi har til hensikt å gjøre forretninger kun med enkeltpersoner og virksomheter som overholder loven og viser høye standarder for etisk forretningsadferd. Du forventes å identifisere og rapportere juridiske eller etiske problemer (blant annet de som involverer miljø, helse, sikkerhet, korruperte betalinger eller praksis, eller brudd på konkurranse/antitrust) angående tredjeparter eller kunder som kan utgjøre en risiko for selskapet. Slike problemer vil bli behandlet umiddelbart og hensiktsmessig.

Markedsføringspraksis

Vi konkurrerer aggressivt og ærlig om forretninger og fører ikke en feilaktig fremstilling av våre produkter, priser eller tjenester. Vi kommer ikke med falske eller villedende påstander om våre produkter, priser eller tjenester eller om produktene, prisene og tjenestene til våre konkurrenter.

Innkjøpspraksis

Alle innkjøpsbeslutninger er basert på den beste verdien for selskapet og i tråd med våre forretningsstandarder og mål. Viktige komponenter ved innkjøp inkluderer bekreftelse av leverandørens juridiske og økonomiske tilstand, overholdelse av vår policy for interessekonflikter, innhenting av konkurransedyktige tilbud, utforsking av partnerordninger og insentivbaserte kontrakter og verifisering av kvalitet.

Produktforvaltning

Vi leverer kvalitetsprodukter og tjenester som tilfører verdi for våre kunder og som kan brukes og behandles på en sikker måte. Vi strever etter å forbedre produktene vi selger ved å redusere risikoen forbundet med bruk eller forbruk, samtidig som vi opprettholder verdien som kunden får. Selskapet setter på plass prosesser for å overholde landsspesifikke forskrifter angående forvaltning av produktene våre.

Konkurransedyktig etterretning og annen informasjonsinnsamling

Vi innhenter informasjon om konkurrenter, konkurrenters produkter, kunder og leverandører etisk og juridisk. Tyveri eller urettmessig tilegnelse av tredjeparts produsenteid informasjon er

forbudt, inkludert innhenting eller det å begå en handling for å innhente slik informasjon fra en konkurrents nåværende eller tidligere ansatte.

Kartellforebyggende lovgivning og konkurranse

Vi er forpliktet til å overholde kartellforebyggende- og konkurranseloverne i alle land der vi driver virksomhet. Disse lovene er utformet for å oppmuntre og beskytte fri og rettferdig konkurranse. Alle som har spørsmål eller bekymringer om potensielle kartellforebyggende- eller konkurranserettslige implikasjoner av en diskusjon, en beslutning (potensiell eller faktisk), en samhandling eller en handling (potensiell eller faktisk) har ansvar for å rådføre seg med den juridiske avdelingen.

Generelt sett er ansatte begrenset eller forbudt av kartellforebyggende- og konkurranselover og selskapets retningslinjer fra:

- å kommunisere med konkurrenter om priser og salgsbetingelser, ansattes lønn, bud, produksjonsnivåer
- tildeling av produkter, tjenester, salg, kunder, leverandører eller territorier
- fastsettelse av videresalgsprisen på et produkt
- å betinge salget av produkter på en avtale om å kjøpe andre Solenis-produkter
- ta beslutninger om å prisse produktet under kostpris
- å avtale med en tredjepart om å begrense framstilling og produksjon
- å avtale med en tredjepart om å nekte å gjøre forretninger med visse kunder, leverandører eller til og med andre konkurrenter.

I tillegg til å skade omdømmet vårt, kan brudd på kartellforebyggende- eller konkurranselover utsette oss og overtrederen for strenge bøter eller sivile eller kriminelle håndhevelser av en eller flere myndigheter eller søksmål fra konkurrenter, kunder og andre berørte parter som søker erstatning.

Internasjonale handelsforskrifter

Mange lover styrer gjennomføringen av vår internasjonale handel. De følgende avsnittene identifiserer noen av disse lovene.

Anti-boikott

Ingen ansatte kan på noen som helst måte samarbeide med en ikke-sanksjonert utenlandsk boikott av land som foreskrevet under amerikansk lov. Den mest kjente forbudte internasjonale boikotten er boikotten av Israel. Enhver forespørsel om informasjon eller handling som ser ut til å være relatert til denne eller annen ulovlig boikott, bør umiddelbart videresendes til den juridiske avdelingen.

Økonomiske sanksjoner og eksportkontroller

Lovene i USA og i mange andre land begrenser handel med visse land. Vi har virksomhet og kunder over hele verden og må overholde alle økonomiske restriksjoner og gjeldende lover for eksportkontroll i alle land der vi driver virksomhet. Ansatte og agenter som er usikre på hvilke restriksjoner som kan gjelde og hvordan de skal overholde gjeldende handelsbestemmelser, bør kontakte representanten for global handel i forsyningskjedeledelsen eller den juridiske avdelingen.

Anti-korrupsjon

Solenis tolererer ikke noen form for korrupsjon, inkludert bestikkelser – offentlig eller privat, aktiv eller passiv. Solenis-ansatte og forretningspartnere har forbud mot å gi, love å gi, be om eller akseptere noen form for utilbørlig fordel, enten direkte eller indirekte, til eller fra en person eller organisasjon med den hensikt å oppnå eller beholde virksomhet. Utilbørlige fordeler kan ha en hvilken som helst verdi og komme i forskjellige former, inkludert betalinger (bestikkelser, ulovlige rabatter, returer), gaver, måltider og underholdning.

Solenis sine antibestikkelses- og korrupsjonsregler gjelder globalt for alle av selskapets offentlige og private forretningsstransaksjoner. Mange land har strenge lover og forskrifter mot bestikkelser, inkludert US Foreign Corrupt Practices Act og UK Bribery Act. Solenis krever av sine ansatte og forretningspartnere streng overholdelse av disse lovene.

Gaver, måltider og underholdning

I mange bransjer og land brukes gaver og underholdning for å styrke forretningsrelasjoner. Over hele verden er ett prinsipp vanlig og klart: ingen gave, tjeneste eller underholdning skal aksepteres hvis det forplikter eller ser ut til å forplikte personen som mottar det. Vi opprettholder spesifikke retningslinjer for å gi og ta imot gaver, måltider og underholdning. Disse retningslinjene er tilgjengelige på [Solenis intranett](#) eller gjennom den juridiske avdelingen, avdelingen for etikk og etterlevelse eller din avdelingsleder.

Gi og utgiftsføre gaver

Gaver, måltider eller underholdning kan ikke tilbys hvis de er i strid med gjeldende lov eller med våre eller mottakerens retningslinjer.

Ingen form for underholdning bør foretas hvor det med rimelighet kan føre til forlegenhet for selskapet eller hvor det kan virke upassende. Underholdning som er nedverdiggende eller utnyttende på grunn av seksuelt eller etnisitetsbasert innhold er strengt forbudt. En gave med noe av verdi til en offentlig tjenestemann krever skriftlig forhåndsgodkjenning fra den juridiske avdelingen.

Be om eller ta imot gaver

Med mindre det er spesifikt tillatt i retningslinjene våre, kan du ikke be om eller ta imot gaver, måltider eller underholdning, inkludert, men ikke begrenset til, turer, losji, arrangementsbilletter, ferier og personlige gratialer. Retningslinjene våre forbyr strengt mottak av følgende:

- en gave eller lån av kontanter, kontantekvivalenter (som gavekort) eller verdipapirer
- et lån av eiendom, inkludert ferieanlegg eller utstyr til personlig bruk
- en personlig tjeneste utført gratis eller for mindre enn markedsverdi
- rabatt på kjøp av varer/tjenester til personlig bruk.

Innsideinformasjon

På grunn av våre arbeidsoppgaver kan vi motta konfidensiell informasjon om Solenis, kunder eller andre selskaper som vi gjør forretninger med eller har til hensikt å gjøre forretninger med før informasjonen er offentlig tilgjengelig for andre. Noe av denne ikke-offentlige eller innsideinformasjonen kan anses som vesentlig for investorbeslutninger og kan skape en urettferdig fordel dersom verdipapirer eller andre foretaksinteresser kjøpes eller selges basert på slik informasjon. Det er forbudt for ansatte å bruke, oppmuntre andre til å bruke eller legge til rette for andres bruk av ikke-offentlig informasjon om Solenis, eller om andre selskaper som

selskapet gjør forretninger med eller har til hensikt å gjøre forretninger med, for personlig fordel inkludert, men ikke begrenset til, verdipapirhandel.

Ansvar overfor fellesskapet og regjeringen

Å beskytte menneskers helse og miljøet er et viktig ansvar og er en del av vår forretningsstrategi som et Responsible Care-selskap. Vi jobber for å redusere vår miljøpåvirkning ved å redusere eller forhindre avfallsgenerering, utslipp og avgass, og ved å utvikle prosesser for å trygt bruke, håndtere, transportere og deponere alle råvarer, produkter og avfall som vi er ansvarlige for. Vi hjelper andre å forstå deres ansvar for å sikre at de bruker Solenis-produkter på en sikker og ansvarlig måte. Vi strever etter kontinuerlig forbedring i våre prestasjoner og i våre partnerskap med offentlige etater, entreprenører og lokalsamfunn.

Hver av oss har ansvar for å handle på en måte som reduserer risikoen for hendelser som kan ha negativ innvirkning på menneskers helse eller miljøet, og vi forventes å støtte denne forpliktelsen ved:

- å utføre vårt ansvar i samsvar med lover, forskrifter og selskapets retningslinjer
- å konsekvent implementere all arbeidspraksis for å beskytte miljøet og for å forhindre personskade eller tap av eiendom
- å aktivt oppmuntre til omsorg og hensyn til miljøet blant medarbeidere og i lokalsamfunnet
- å identifisere muligheter for å kontinuerlig forbedre miljø-, helse- og sikkerhetsytelsen
- å umiddelbart rapportere eventuelle faktiske eller potensielle miljø-, helse-, trygghets- eller sikkerhetsproblemer til din avdelingsleder, til avdelingen for helse, miljø og sikkerhet eller via [Del din bekymring](#) siden på selskapets intranett.

Lokalsamfunn

Vi søker muligheter til å jobbe med lokalsamfunnene vi driver virksomhet i. Som en god aktør innen bedrifters samfunnsansvar opptre vi ansvarlig, driver operasjoner trygt og forbereder oss på nødsituasjoner som kan oppstå. Vi gir også tilbake til lokalsamfunnet ved å støtte og samarbeide med utdannings-, samfunns- og veldedige organisasjoner.

Politiske aktiviteter

Mange regjeringer har lover som forbyr eller regulerer bedrifters bidrag til politiske partier, kampanjer eller kandidater i form av kontanter eller bruk av bedriftsfasiliteter, fly, biler, datamaskiner, posttjenester eller personell. I tillegg forbyr våre egne retningslinjer visse politiske bidrag, selv om annet er tillatt i henhold til gjeldende lov. Enhver foreslått bruk av selskapets ressurser til støtte for politiske bidrag eller aktiviteter i ethvert land må forhåndsgodkjennes av den juridiske avdelingen.

Lobbyvirksomhet på vegne av selskapet er tillatt, men er sterkt regulert av loven. Ansatte som kommuniserer med myndighetspersoner på vegne av Solenis må kontakte den juridiske avdelingen for å sikre at slike aktiviteter er fullt ut i samsvar med loven og våre retningslinjer.

Vi respekterer alles rett til å delta i den politiske prosessen og til å delta i politiske aktiviteter etter eget valg. Du må imidlertid gjøre det klart at dine synspunkter og handlinger er dine egne og ikke nødvendigvis Solenis sine. Ansatte kan ikke bruke selskapets ressurser til å støtte deres personlige valg av politiske partier, saker eller kandidater.

Forespørsler fra offentlige etater og myndigheter

Solenis samarbeider med rimelige forespørsler fra offentlige etater og myndigheter. Solenis har rett til alle sikkerhetstiltakene gitt av loven til enhver person som det blir bedt om informasjon fra eller som er gjenstand for en etterforskning, inkludert representasjon av juridisk rådgiver helt fra begynnelsen av etterforskningen. Derfor skal alle forespørsler om informasjon utover det som gis på rutinemessig basis umiddelbart rapporteres til juridisk avdeling.

Hvor du kan få hjelp, rapportere eller dele en bekymring

Hver ansatt er pålagt å gi en umiddelbar rapport (enten basert på personlig kunnskap eller ikke) om eventuelle mistenkte eller faktiske brudd på de globale standardene for forretningsatferd (kodeksen), andre bedriftsretningslinjer eller prosedyrer eller gjeldende lov ved å kontakte juridisk avdeling, avdelingen for etikk og etterlevelse, personalavdelingen, eller en avdelingsleder, eller ved å sende inn en rapport via [Del din bekymring](#) intranettsiden.

På samme måte bør ethvert problem som angår selskapets finansielle integritet, inkludert tvilsomme regnskaps- eller revisjonsforhold, rapporteres umiddelbart til juridisk direktør eller avdelingen for etikk og etterlevelse, eller ved å sende inn en rapport via [Del din bekymring](#) intranettsiden. På anmodning vil juridisk direktør sørge for at bekymringer sendes anonymt til styret.

Hotline-funksjonen på [Del din bekymring](#) siden er tilgjengelig 24 timer i døgnet, 7 dager i uken; oversettelsestjeneste er tilgjengelig for innringere som snakker andre språk enn engelsk.

Lokale kontaktnumre for hotline-funksjonen på siden [Del din bekymring](#) kan finnes nedenfor. Alle samtaler kan være fullstendig anonyme og håndteres på en konfidensiell måte. Vi avslører kun innholdet i en rapport eller identiteten til personen som rapporterer hendelsen, hvis kjent, på en need-to-know-basis, i den grad selskapet anser det som nødvendig for å gjennomføre en grundig undersøkelse og svare på passende måte til rapporten.

[Del din bekymring](#) / Hotline:

USA og Canada: 833-203-3981

For andre land, [klikk her for tilgangskode og telefonnumre](#).

Retningslinjer for forbud mot gjengjeldelse

Vi vil ikke tillate noen form for gjengjeldelse mot en ansatt som rapporterer, med gode hensikter, ethvert faktisk eller mistenkt brudd på kodeksen vår, selskapets retningslinjer eller loven. Forsettlig innsending av en falsk rapport vil ikke bli tolerert. Hvis du mener at du har blitt utsatt for gjengjeldelse for å ha sendt en rapport med gode hensikter, bør du umiddelbart kontakte personalavdelingen, den juridiske avdelingen eller avdelingen for etikk og etterlevelse.

Generell informasjon

Denne kodeksen er en veiledning for enhetlig styring av selskapets forventninger og regler som påvirker vår virksomhet. Ingenting i dette dokumentet, i selskapets retningslinjer og prosedyrer eller i annen relatert kommunikasjon (muntlig eller skriftlig) skaper eller antyder en arbeidskontrakt eller en garanti for fortsatt ansettelse. Selskapet forbeholder seg retten til å modifisere, forandre eller endre enhver del av dette dokumentet når som helst, etter behov.

Solenis globale hovedkvarter



2475 Pinnacle Drive Wilmington, Delaware 19803, USA
Tlf: +1 302 594 5000
solenis.com

* Varemerke eid av Solenis eller dets datterselskaper eller tilknyttede selskaper, registrert i forskjellige land ©2015, 2021, 2022 Solenis

**Varemerke eies av en tredjepart
IN-00023-150 (revidert januar 2023)