



Globala Standarder för Solenis Uppförandekod

Revisionsdatum: Maj 2022



Globala Standarder för Solenis Uppförandekod

En hälsning från vd John Panichella	3
Översikt	4
Ditt ansvar och din skyldighet	4
Program för kodens efterlevnad	5
Årlig certifiering för att säkerställa efterlevnad av uppförandekoden	5
Ramverket för Responsible Care**	5
Fatta välgrundade beslut	5
Ansvar gentemot varandra	6
Mänskliga rättigheter	6
Respekt för andra	6
Mångfald, rättvisa och inkludering	6
Förebyggande av trakasserier	7
Miljö, hälsa och säkerhet	7
Drogmissbruk	7
Säkerhet och trygghet	8
Ansvar gentemot Solenis	8
Företagsregister	8
Ekonomisk integritet	9
Bekämpande av penningtvätt	9
Skydda konfidentiell information och immateriella rättigheter	9
Personlig integritet	10
Skydda företagets tillgångar	10
Svar till media	10
Intressekonflikter; informationsutlämning:	10
Ansvar gentemot Marknaden	11
Marknadsföringsmetoder	11
Inköpsrutiner	11
Produktförvaltning	11
Konkurrenskraftig information och annan informationsinsamling	12
Antitrust och konkurrens	12
Internationella handelsregler	12
Antikorruption	13
Ansvar gentemot samhället och staten	14
Lokalsamhället	14
Politisk verksamhet	14
Begäranden från statliga myndigheter	15

Var du kan få hjälp, rapportera eller ta upp ett problem	15
Policy mot repressalier	15
Allmän information	15

Revisionsdatum: Maj 2022

En hälsning från vd John Panichella

När vi fortsätter vår resa kommer en grundläggande aspekt av Solenis aldrig att förändras: vi ska alltid upprätthålla högsta möjliga standard för affärsansvar och etik. Vi arbetar hängivet på att utveckla vårt företag och bygga upp vår kultur utifrån en värdegrund som bygger på respekt, integritet och ansvarstagande. Grunden i detta arbete är vår globala standard för uppförande, även kallad uppförandekoden. Solenis framgång är beroende av vårt kontinuerliga fokus på Deliberate EthicsSM. Medveten etik är en inställning som handlar om att vara medveten om att driva och upprätthålla en högpresterande kultur samtidigt som vi håller oss till våra kärnvärderingar genom vårt agerande och vårt uttryckssätt och genom att följa uppförandekoden. Detta är varje Solenis-anställds, tjänstemans och direktörs ansvar över hela världen.

Vår uppförandekod fungerar som en vägledning till att bedriva internationell affärsverksamhet inom Solenis. Både den exakta ordalydelsen och andemeningen i uppförandekoden ska efterlevas! Om vägledningen inte är specifikt tillämplig ska andemeningen gälla. Tack för att du följer uppförandekoden, lever upp till våra kärnvärderingar och bidrar till att göra Solenis till en välrenommerad och etisk aktör på den globala marknaden.



Med vänlig hälsning



John Panichella

vd

Översikt

"Solenis varumärke är internationella värderat och respekterat, inte bara för de produkter och den utrustning vi tillverkar, de lösningar vi genererar och det värde vi skapar, utan även för det sätt på vilket vi bedriver vår verksamhet och agerar på marknaden. Hur vi gör det vi gör är viktigt för våra kolleger, kunder, investerare, affärspartner och för de lokalsamhällen där vi är verksamma. Värdeerbjudandet för att konsekvent arbeta med vårt perspektiv för medveten etik har aldrig varit tydligare."

– Royce Warrick, Senior Vice President, Chefsjurist

Eftersom vi arbetar vid ett globalt företag inser vi utmaningarna med att bedriva verksamhet över hela världen. Samtidigt som vi följer de många lagar som har internationell tillämpning är vi även nogga med att följa olika lokala seder och lagar i de länder där vi är verksamma. Om efterlevnaden av koden eller andra företagspolicyer eller -rutiner verkar strida mot internationella eller lokala lagar eller förordningar bör medarbetarna ta upp sina problem med den juridiska avdelningen eller avdelningen för Ethics and Compliance .

Alla Solenis anställda, chefer och tjänstemän, oavsett var de befinner sig, förväntas följa uppförandekoden. Alla affärspartner, inklusive ombud, entreprenörer, distributörer, konsulter och andra tredjepartsrepresentanter som agerar på uppdrag av Solenis i något land ska få ett exemplar av koden och förväntas följa dessa krav. Specifika policyer och rutiner är avsedda att understödja och komplettera koden och styr lämpligt affärsbeteende. Våra policyer finns på [Solenis.com](https://www.solenis.com) och på företagets intranät.

Alla undantag från bestämmelserna i koden eller en närliggande policy kräver förhandsgodkännande från den juridiska avdelningen eller avdelningen för Ethics and Compliance .

Om du har frågor eller behöver hjälp med att tolka en specifik lag, förordning eller policy är du välkommen att kontakta den juridiska avdelningen eller avdelningen för Ethics and Compliance.

Ditt ansvar och din skyldighet

Vi ställs inför utmaningar och svåra beslut varje dag. Var och en av oss ansvarar för att fatta välgrundade beslut så att vi som företag lever upp till vårt åtagande att agera i enlighet med våra kärnvärderingar: respekt, integritet och ansvarstagande. Vi förväntas alla förstå och följa bestämmelserna i koden, våra policyer och rutiner samt lagstiftningen och alltid bedriva vår verksamhet med högsta möjliga juridiska och etiska standard.

Brott mot koden, företagets policy och gällande lagstiftning är uttryckligen förbjudet och är alltid oförenligt med vårt bästa intresse. Om du begår en överträdelse kan du och i vissa fall företaget drabbas av allvarliga konsekvenser. Personliga konsekvenser kan omfatta disciplinära åtgärder, uppsägning och skadeståndskrav. Dessutom kan vissa överträdelser även leda till åtal för berörda medarbetare, företaget och/eller dess chefer och befattningshavare.

Om du får information om eller har anledning att tro att vårt företag, en annan anställd eller någon annan person som agerar för vår räkning har brutit mot eller bryter mot koden, någon företagspolicy eller lagen, måste du omedelbart rapportera det via sidan Share Your Concern (Dela dina bekymmer) på företagets intranät eller genom att kontakta personalavdelningen, den juridiska avdelningen, avdelningen för Ethics and Compliance eller din chef. Specifika lagar, förordningar, policyer och rutiner i ditt land kan innehålla ytterligare rapporteringskrav eller begränsningar som måste följas.

Du kan rapportera misstänkta överträdelser konfidentiellt och utan rädsla för repressalier. Vi tolererar inte repressalier, trakasserier eller hämndaktioner mot någon som i god tro rapporterar en känd eller misstänkt överträdelse. Företaget kommer att undersöka förekomsten av eventuella repressalier och vidta disciplinära åtgärder mot medarbetare som utsätter någon som har rapporterat en möjlig avvikelse från uppförandekoden för repressalier.

Alla medarbetare är skyldiga att samarbeta fullt ut i företagsutredningar och måste upprätthålla största möjliga konfidentialitet för att bevara utredningarnas integritet. Underlåtenhet att medverka i eller tillhandahållande av falsk eller vilseledande information under en utredning kan leda till disciplinära åtgärder, inklusive avstängning, uppsägning eller bådadera.

Program för kodens efterlevnad

Koden utgör grunden för vårt omfattande, världsomspännande program för kodens efterlevnad och betonar vårt engagemang för våra kärnvärderingar, lagen och hög etisk standard. Programmet innebär utbildning och fortbildning av de anställda, genomförande av utvärderingar och uppföljningar vilka syftar till att främja personligt ansvarstagande genom kommunikations- och medvetenhetsinitiativ. Avdelningen för Ethics and Compliance samt ledande chefer ansvarar för tillsyn och vägledning för programmet.

Årlig certifiering för att säkerställa efterlevnad av uppförandekoden

Varje år ska alla medarbetare inom Solenis gå igenom uppförandekoden, intyga att man efterlever bestämmelserna i koden och understödjande policyer, och som en del av samma process rapportera alla kända eller misstänkta brott mot koden eller policyn samt intressekonflikter. Vi kommer att följa upp och vid behov utreda eventuella problem som rapporteras under certifieringsprocessen.

Ramverket för Responsible Care**

Solenis medarbetare strävar efter att uppnå högsta möjliga globala resultat inom områdena miljö, hälsa, säkerhet och trygghet. Vårt ramverk för ansvar och omsorg (Responsible Care) avspeglar detta fokus och utgör en integrerad del av våra värderingar och verksamhetsprinciper. Vi integrerar miljö-, hälso-, säkerhets- och säkerhetsaktiviteter samt medvetenhet i verksamhetsplaneringen och driftsrutinerna, samtidigt som vi upprätthåller en ansvarsskyldighet på alla nivåer i organisationen. Alla förväntas agera med integritet och ärlighet för att skapa och upprätthålla säkra arbetsmiljöer, skydda människors hälsa och följa lagen.

Fatta välgrundade beslut

Även om uppförandekoden betonar de huvudprinciper som styr vårt agerande kan den inte ta upp alla situationer. Om en situation uppstår som inte avhandlas i uppförandekoden eller om det är oklart vilken åtgärd som är korrekt att vidta och hur den ska vidtas, fundera över dessa grundläggande frågor innan du agerar:

- Är det lagligt?
- Är det förenligt med uppförandekoden?
- Följer det våra policyer?
- Riskerar mitt agerande att skada företagets eller mitt eget rykte?
- Skulle jag känna mig generad om mitt agerande kom till allmän kännedom eller visades på internet?
- Är jag villig att hållas ansvarig för mina handlingar?
- Inkluderade jag alla de rätta personerna när jag fattade beslutet?

Om du fortfarande är osäker på vad du ska göra kan du vända dig till den juridiska avdelningen, avdelningen för Ethics and Compliance, personalavdelningen, din chef eller ställ en fråga via företagets intranätsida Share Your Concern (Dela dina bekymmer).

Ansvar gentemot varandra

Vi tror på att behandla människor, inklusive utomstående parter, med värdighet och respekt. Som medarbetare förväntas vi alltid ta vårt ansvar för att upprätthålla för hög professionellstandard med integritet och ömsesidig respekt som utgångspunkt för alla professionella relationer.

Mänskliga rättigheter

Solenis är en multinationell organisation som är målmedveten när det gäller att främja en kultur där mänskliga rättigheter respekteras inom hela vår verksamhet, i leveranskedjan och under aktiviteter som är relaterade till vår verksamhet. Vi övervakar och utvärderar våra aktiviteter, lämnar ut belägg och samarbetar aktivt med intressenter från tredje part som bekräftar vårt åtagande. Solenis följer de normer och principer som stadgas i FN:s allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och andra viktiga multinationella avtal och strävar efter att införliva mänskliga rättigheter genom en rad åtgärder, inklusive utbildning, kommunikationskampanjer och öppen dialog. Vi har infört rapporteringsmekanismer för att säkerställa att vi får reda på om det uppstår problem. I fall där kränkningar av mänskliga rättigheter upptäcks vidtar vi lämpliga åtgärder.

Respekt för andra

Alla arbetssökande och nuvarande anställda bedöms efter kvalifikationer, uppvisade färdigheter och prestationer utan hänsyn till ålder, funktionsnedsättning, kön, genetiska egenskaper, nationellt ursprung, etnicitet, hudfärg, religion, sexuell läggning, veteranstatus, medlemskap i fackförening eller andra personliga egenskaper som är skyddade enligt lag. Vi har åtagit oss att upprätthålla en professionell och säker arbetsmiljö fri från våld, hot, diskriminering och trakasserier.

Mångfald, rättvisa och inkludering

Solenis bedriver verksamhet i fler än 120 länder, och vår personalstyrka, som består av en mängd olika nationaliteter som arbetar i över 40 länder, avspeglar de olika kulturer och marknader där vi är verksamma. Vi värdesätter mångfald, rättvisa och inkludering som en konkurrensfördel och tror att mångfalden hos våra medarbetare som arbetar i en inkluderande och rättvis miljö gör att vi kan vara mer kreativa, flexibla och effektiva när det kommer till att leverera innovativ teknik och lösningar till kunderna och öka värdet för Solenis. Vi har åtagit oss att skapa en personalstyrka med medarbetare som har olika bakgrunder, identiteter, erfarenheter och perspektiv och att främja en arbetskultur som välkomnar, förkroppsligar, tar fram det positiva i och gör mesta möjliga av dessa skillnader.

Förebyggande av trakasserier

Solenis har åtagit sig att upprätthålla en arbetsmiljö fri från trakasserier och oprofessionellt beteende, där människor behandlas med respekt och värdighet. Trakasserier i alla former är förbjudet, oavsett om trakasserierna upplevs eller begås av en anställd, kund, leverantör, återförsäljare, entreprenör eller besökare.

Trakasserier innebär ett ovälkommet beteende, oavsett om det är verbalt, icke-verbalt eller fysiskt, som utgår från en persons faktiska eller uppfattade ålder, funktionshinder, kön, genetiska kännetecken, nationellt ursprung, etnicitet, hudfärg, religion, sexuella läggning, veteranstatus eller annan skyddad gruppstatus. Begreppet inbegriper ovälkomna sexuella närmanden, förfrågningar om sexuella tjänster och annat ovälkommet eller kränkande verbalt eller fysiskt beteende. Medarbetarna uppmuntras att hjälpa varandra genom att säga ifrån när en annan individs beteende gör dem obekväma och förväntas omedelbart rapportera beteenden som de bedömer är oförenliga med koden eller våra policyer.

Miljö, hälsa och säkerhet

Som en del av vårt engagemang i ramverket för Responsible Care och vårt arbete med att ständigt förbättra våra resultat har vi åtagit oss att erbjuda en säker och trygg arbetsplats för våra anställda och de samhällen där vi är verksamma. Detta innebär att var och en av oss måste upprätthålla en kultur där negativa miljö-, hälso-, och säkerhetsincidenter undviks och förebyggs. Vi är engagerade i och tror på en säkerhetskultur med noll olyckor. En kultur helt utan incidenter är inte något som bara händer. Den uppstår som ett positivt resultat av beteenden och ett tänkesätt där man aktivt strävar efter en säkerhetsstandard i världsklass. Våra medarbetare tar ansvar för sina handlingar eftersom de har befogenhet att fatta välgrundade beslut. Framgång är beroende av ett genuint engagemang, grundläggande verksamhetsprinciper, väl kommunicerade visioner och, viktigast av allt, en företagsatmosfär där alla medarbetare bryr sig om varandra.

Säkerheten hanteras proaktivt. Positiva säkerhetsbeteenden samt potentiella risker och faror identifieras. Coachning eller att coachas kring säkerhet accepteras utan rädsla för repressalier. Om en incident inträffar ses en uppföljning av händelsen som viktig för att fastställa grundorsaken så att förebyggande åtgärder kan vidtas för att minimera risken för att en sådan eller liknande incident inträffar igen. I den här miljön är en nollincidentenkultur normen.

Alla ansvarar för att följa de regler och rutiner som gäller för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Detta inkluderar att omedelbart rapportera incidenter, personskador samt osäkra rutiner och förhållanden samt att vidta lämpliga åtgärder i rätt tid för att korrigera kända osäkra förhållanden.

Drogmissbruk

Alla medarbetares hälsa och säkerhet, samt den kvalitet och produktivitet som kunder och konsumenter förväntar sig kräver att vi arbetar utan påverkan av något ämne som kan hindra oss från att utföra våra arbetsuppgifter på ett säkert och effektivt sätt. Otillåtet bruk, innehav eller distribution av droger eller alkohol i samband med företagets verksamhet eller på någon arbetsplats är förbjudet.

Alla som lider av ett missbruksproblem uppmanas att söka hjälp genom att kontakta personalavdelningen eller företagets medarbetarassistans (Employee Assistance Program som tillhandahålls av Workplace Option).

Register som är kopplade till rådgivning om missbruk och programmet för medarbetarassistans hålls konfidentiella, förutom i den mån vår policy, tillämplig lag eller skyddet av andras liv eller säkerhet kräver att de offentliggörs. Den som deltar i ett behandlingsprogram går inte fri från följderna av ett brott mot koden eller företagets policy.

Säkerhet och trygghet

För vår säkerhet och trygghet är det förbjudet att medföra skjutvapen och andra vapen i alla våra lokaler och då verksamhet bedrivs inom företaget, såvida inte ett skriftligt godkännande i förväg har erhållits från Solenis chefsjurist.

Solenis har ett strikt förbud mot mobbning, våld eller hot om sådan handling på arbetsplatsen. Om du eller någon annan på arbetsplatsen hotas av eller utsätts för ett sådant beteende ska du omedelbart kontakta personalavdelningen, den juridiska avdelningen, avdelningen för Ethics and Compliance eller gå via företagets intranätsida Share Your Concern (Dela dina bekymmer).

Där så är tillåtet enligt lag är de anställdas fordon och personliga ägodelar (t.ex. handväskor, matlådor, bagage, paket och datorer) och andra personer som kommer in på Solenis arbetsplatser föremål för inspektion. Solenis förbehåller sig även rätten att inspektera alla anställdas arbetsområden (t.ex. skrivbord, arkivskåp och skåp i omklädningsrum). Dessutom kan Solenis genomföra en fullständig bakgrundsundersökning av varje anställd före eller under anställningen och kan kräva drogscreening som ett anställningsvillkor eller för fortsatt anställning.

Vi är verksamma på platser som kan begränsa eller förbjuda bakgrundsundersökningar, drogscreening och inspektion av personliga föremål. Vi följer alla tillämpliga lagar i detta avseende.

Ansvar gentemot Solenis

Det är viktigt för alla medarbetare att ta sitt gemensamma ansvar för att upprätthålla de värderingar som uttrycks i koden, följa lämpliga riktlinjer, bedriva verksamhet och interagera med varandra på ett sätt som hjälper till att bevara värdet av vår verksamhet och skydda företagets tillgångar, och att aldrig tveka att använda sig av Share Your Concern (Dela dina bekymmer) eller säga ifrån.

Företagsregister

Anställda som skapar eller underhåller rapporter, register eller annan information är ansvariga för informationens integritet och riktighet. Tveksamma uppgifter eller rapporter ska rapporteras till lämplig arbetsledare eller chef. Ingen bör tillåta sig själv att delta i en del av en kedja av felaktig information.

Dokument ska bevaras i enlighet med vår policy för dokumenthantering. Information som tas fram som svar på en utredning, misstänkt utredning eller lagstadgad begäran får aldrig ändras eller förstöras och måste underhållas enligt anvisningarna från den juridiska avdelningen. Underhåll av sådana register kan ske utanför den ordinarie arkiveringsperioden.

Ekonomisk integritet

Vi strävar efter att skapa värde genom att nå överlägsna ekonomiska resultat. För att uppnå detta mål måste vi alltid producera ärlig, korrekt och fullständig finansiell information, följa strikta redovisningsprinciper och -standarder och ha lämpliga interna kontroller och processer för att säkerställa att all redovisning och finansiell rapportering följer lagen.

Alla måste göra sin del för att säkerställa att inga falska eller avsiktligt vilseledande poster förs in i företagets bokföring. Avsiktlig felklassificering av transaktioner som rör konton, avdelningar eller redovisningsperioder bryter både mot lagen och våra policyer. Alla affärshandlingar måste på ett korrekt sätt avspegla transaktioner, stödjas av korrekt dokumentation i skälig detalj samt vara förenliga med ekonomi- och finanspolicyer, redovisningsrutiner och interna kontroller. Framför allt måste alla bokföringsuppgifter, utgifter, utgiftsrapporter, fakturor, kuponger, gåvor, affärsrepresentation och andra affärsutgifter rapporteras och bokföras korrekt och tillförlitligt.

Alla måste ta sitt ansvar för att upprätthålla vårt företags finansiella integritetsstandarder och samarbeta fullt ut med interna och externa revisorer. Information får aldrig under några omständigheter förfalskas eller döljas.

Bekämpande av penningtvätt

Alla är skyldiga att arbeta på ett sätt som förhindrar att våra affärstillgångar missbrukas. Vi måste följa lagar mot penningtvätt, ekonomisk brottslighet och terrorism i alla länder där vi är verksamma. Därför har Solenis vidtagit åtgärder för att säkerställa att vi endast arbetar med ansedda samarbetspartner som verkar inom lagens gränser och använder resurser som erhållits på lagligt sätt. Vi genomför omfattande företagsbesiktningar av både leverantörer och kunder. Besiktningarna syftar till att flagga för olämpliga aktiviteter, inklusive sådana som kan förknippas med olagligt erhållna pengar. Vår engagemangsprocess omfattar identitets- och behörighetskontroller för att underlätta transparenta affärsrelationer med välrenommerade partner. Vi utbildar även våra medarbetare kring relevanta funktioner inom vårt företag för att hjälpa dem att identifiera och undvika aktiviteter som kan tolkas som underlättande av skatteflykt.

Skydda konfidentiell information och immateriella rättigheter

Att skydda konfidentiell information är allas skyldighet och skyldigheten kvarstår även när man lämnar företaget. Anställda bör till exempel undvika att diskutera konfidentiell företagsinformation (till exempel affärshemligheter eller kemiska processer) på offentliga platser eller med någon som inte har behov av att känna till informationen. Alla datorer, i synnerhet bärbara datorer, ska skyddas och användas i enlighet med våra policyer.

Vi kräver sekretessavtal med parter som får ta del av vår konfidentiella information. Frågor rörande informationssekretess respektive behovet av sekretessavtal ställs till den juridiska avdelningen.

Dessutom får egendom (såsom program och programvara) och information (såsom kundlistor, prislister, avtal och dokument) som ägs av andra endast användas i enlighet med villkoren i vår licens eller annat avtal för användning av egendomen eller informationen. Obehörig kopiering av programvara, band, böcker och annat juridiskt skyddade verk är ett lagbrott som kan få ekonomiska konsekvenser.

Det är förbjudet att använda andras immateriella egendom eller konfidentiella information utan vederbörligt tillstånd. Bristande efterlevnad av detta förbud kan leda till disciplinära åtgärder (med uppsägning som en yttersta konsekvens), betydande böter, straffrättsliga påföljder, civilrättsliga processer och skadestånd för vårt företag och för den enskilda som gör intrång. Dessutom får vi aldrig försöka övertala eller på annat sätt uppmuntra anställda eller tidigare anställda på andra företag att bryta mot sina sekretessförpliktelser gentemot dessa företag.

Konfidentiell information omfattar, men är inte begränsad till, egenutvecklad teknisk information, affärsplaner, status för verksamhet och utrustning och icke-offentliga finansiella data. Den inkluderar vidare annan icke-offentlig information som skulle kunna vara till nytta för konkurrenter eller skada Solenis om den offentliggörs (såsom uppfinningar, affärshemligheter, formler, kundlistor och juridisk rådgivning).

Personlig integritet

Personlig integritet är en grundläggande mänsklig rättighet och Solenis tar integriteten och skyddet av personuppgifter på största allvar. Vi behandlar personuppgifter konfidentiellt. Vi samlar in och använder dem i enlighet med gällande lagar och förordningar. Detta gäller inte bara våra medarbetares personuppgifter, utan även uppgifter om våra kunder, leverantörer, affärspartner och andra personer som vi arbetar med. Vi har effektiva policyer och rutiner som säkerställer en laglig, rättvis, transparent och konfidentiell hantering av personuppgifter som anförtrotts Solenis. Solenis har en global strategi för datasekretess som uppfyller tillämpliga globala lagkrav.

Skydda företagets tillgångar

Vi har alla ett ansvar för att skydda och använda företagets tillgångar på ett korrekt och effektivt sätt. Detta inkluderar att vidta försiktighetsåtgärder för att skydda tillgångarna från förlust, skada, felaktig användning, stöld, förskingring och förstörelse. Våra tillgångar är avsedda att användas för att bedriva legitim företagsverksamhet. Alla handlingar som inbegriper stöld, bedrägeri, förstörelse, missbruk eller förskingring av någon tillgång är förbjudna.

Såvida tillämplig lag inte specifikt kräver annat, äger företaget arbete och annan egendom som utarbetats av och skapats för företaget, inklusive men inte begränsat till, eventuella uppfinningar, patent eller upphovsrätter som utvecklats under arbetet för företaget.

Svar till media

Anställda bör vända sig till kommunikationsavdelningen eller den juridiska avdelningen vid förfrågningar som riktas till företaget, från media eller andra tredje parter, för information om Solenis.

Intressekonflikter; informationsutlämning:

Våra aktieägare förväntar sig att affärsbeslut fattas i bolagets och aktieägarnas bästa intresse. Dina beslut och ditt agerande ska bygga på ett sunt affärsmässigt omdöme, inte på personligt intresse eller personlig vinning, för att undvika intressekonflikter. Undvik därför situationer där företagets intressen kan stå i strid med dina personliga intressen.

Intrycket av en konflikt kan vara lika skadligt som en faktisk konflikt. Solenis anställda är skyldiga att omedelbart informera företaget om situationer som utgör en intressekonflikt eller som kan tolkas som en intressekonflikt av andra, inklusive andra anställda, kunder, leverantörer och allmänheten. Potentiella intressekonflikter inkluderar, men är inte begränsade till

- personliga relationer som kan leda till att en anställd felaktigt prioriterar sina privata intressen
- personliga ekonomiska intressen som kan påverka en medarbetares arbetsuppgifter
- att utnyttja affärsmöjligheter för personlig eller ekonomisk vinning, på bekostnad av företagets intressen
- externa mandat eller aktiviteter som kan hindra en medarbetare från att agera i företagets bästa intresse eller som kan påverka Solenis rykte på ett negativt sätt
- mottagande av eventuella otillåtna avgifter, provisioner eller överdrivna gåvor eller representation som kan påverka en anställds omdöme eller orsaka att en anställd agerar på ett sätt som inte är förenligt med företagets bästa intresse

Medarbetarna måste även beakta potentiella konflikter med Solenis affärsintressen innan de samtycker till att fungera som anställd, direktör eller tjänsteman för ett externt företag, innan de söker en politisk eller annan statlig roll och innan de engagerar sig i en välgörenhetsorganisation, en medborgerlig eller religiös rörelse, en utbildningsorganisation eller en offentlig, politisk eller social organisation.

Frågor och upplysningar om dessa situationer ska framföras direkt till den juridiska avdelningen eller avdelningen för Ethics and Compliance eller via företagets intranätsida Share Your Concern (Dela dina bekymmer).

Ansvar gentemot Marknaden

Vi är beroende av goda relationer med våra kunder, leverantörer och andra affärspartner. Vår intention är att endast göra affärer med de individer och företag som följer lagen och uppvisar höga standarder för etiskt affärsbeteende. Du förväntas identifiera och rapportera juridiska och etiska frågor (t.ex. sådana som rör miljö, hälsa, säkerhet, trygghet, betalningar eller förfaranden som kan utgöra bestickning/korruption respektive överträdelser av konkurrens-/antitrustlagstiftning) som rör tredje part eller kunder som kan utgöra en risk för företaget. Sådana frågor kommer att hanteras omgående och på lämpligt sätt.

Marknadsföringsmetoder

Vi konkurrerar aggressivt och ärligt i affärlivet och vi framställer inte våra produkter, priser eller tjänster på ett felaktigt sätt. Vi gör inga felaktiga eller vilseledande påståenden om våra produkter, priser eller tjänster eller om våra konkurrenters produkter, priser och tjänster.

Inköpsrutiner

Alla inköpsbeslut bygger på vad som ger bäst värde för företaget och är i linje med våra affärsstandarder och affärsmål. Vid inköp är det viktigt att kontrollera leverantörens juridiska och finansiella status, följa vår policy för intressekonflikter, be om konkurrenskraftiga offerter, utforska partnerarrangemang och incitamentsbaserade avtal samt att verifiera kvaliteten.

Produktförvaltning

Vi tillhandahåller kvalitetsprodukter och tjänster som skapar mervärde för våra kunder och som kan användas och bearbetas på ett säkert sätt. Vi strävar efter att förbättra de produkter vi säljer genom att minska de risker som är förenade med användningen respektive konsumtionen av dem, samtidigt som vi bibehåller det värde som kunden får. Företaget har infört processer för att följa landspecifika regler för hantering av våra produkter.

Konkurrenskraftig information och annan informationsinsamling

Vi skaffar information om konkurrenter, konkurrenters produkter, kunder och leverantörer på ett etiskt och lagligt sätt. Stöld eller förskingring av information som ägs av tredje part är förbjudet, inklusive att inhämta eller agera för att inhämta sådan information från en konkurrents nuvarande eller tidigare anställda.

Antitrust och konkurrens

Vi har åtagit oss att följa antitrust- och konkurrenslagstiftningen i alla länder där vi bedriver verksamhet. Dessa lagar är utformade för att uppmuntra och skydda en fri och rättvis konkurrens. Den som har en fråga eller oroar sig för vilka konsekvenser en diskussion, ett beslut (potentiellt eller faktiskt), en interaktion eller en åtgärd (potentiell eller faktisk) kan få för antitrust- eller konkurrenslagstiftningen har ansvaret för att rådgöra med den juridiska avdelningen.

Allmänt sett är de anställda begränsade eller förbjudna av konkurrenslagstiftning och företagspolicyn från att

- kommunicera med konkurrenter om priser och försäljningsvillkor, anställdas löner, bud, produktionsnivåer
- fördela produkter, tjänster, försäljning, kunder, leverantörer eller territorier
- fastställa en produkts återförsäljningspris
- villkora försäljningen av produkter med avtal om att köpa andra Solenis-produkter
- fatta beslut om att prissätta produkter till en lägre kostnad
- komma överens med en tredje part om att begränsa produktionen
- komma överens med en tredje part om att vägra hantera vissa kunder, leverantörer eller till och med andra konkurrenter.

Förutom att skada vårt rykte kan överträdelser av antitrust- och konkurrenslagstiftning utsätta oss och den som bryter mot dessa för höga straffavgifter eller civil- eller kriminalrättsliga åtgärder från en eller flera staters sida eller stämningar från konkurrenter, kunder och andra berörda parter som vill begära skadestånd.

Internationella handelsregler

Många lagar styr hur vi bedriver vår internationella handel. I följande avsnitt beskrivs några av dessa lagar.

Anti-bojkott

Ingen anställd får på något sätt upprätthålla en icke sanktionerad utländsk bojkott av länder enligt amerikansk lag. Den mest kända förbjudna internationella bojkotten är bojkotten av Israel. Alla förfrågningar rörande information eller åtgärder som verkar vara förknippade med denna eller någon annan olaglig bojkott ska omedelbart vidarebefordras till den juridiska avdelningen.

Ekonomiska sanktioner och exportkontroller

Lagarna i USA och många andra länder begränsar handeln med vissa länder. Vi bedriver verksamhet och har kunder över hela världen och måste följa alla ekonomiska restriktioner och tillämpliga exportkontrolllagar i alla länder där vi är verksamma. Anställda och företrädare som är osäkra på vilka restriktioner som eventuellt gäller och hur de ska följa gällande handelsregler bör kontakta representanten för internationell handel inom Supply Chain, alternativt den juridiska avdelningen.

Antikorruption

Solenis tolererar inte någon form av korruption, inklusive mutor – offentliga eller privata, aktiva eller passiva. Solenis anställda och affärspartner är förbjudna att ge, utlova, be om eller ta emot någon form av otillbörlig fördel, vare sig det sker direkt eller indirekt, till eller från någon individ eller organisation i syfte att vinna eller behålla affärer. En otillbörlig fördel kan vara av vilket värde som helst och komma i olika former, inklusive betalningar (mutor, olagliga rabatter, provisioner), gåvor, måltider och underhållning.

Solenis regler mot mutor och korruption gäller globalt för alla företagets offentliga och privata affärstransaktioner. Många länder har strikta lagar och regler mot mutor, däribland den amerikanska lagen Foreign Corrupt Practices Act och den brittiska lagen Bribery Act. Solenis kräver att företagets anställda och affärspartner strikt efterlever dessa lagar.

Gåvor, måltider och underhållning

Inom flera branscher och i många länder används gåvor och underhållning för att stärka affärsrelationerna. Över hela världen är en princip vanlig och tydlig: ingen gåva, tjänst eller underhållning ska accepteras om den gör att en skyldighet uppstår för den person som tar emot den, eller får det att framstå som att en skyldighet uppstår. Vi har särskilda policyer för att tillhandahålla och ta emot gåvor, måltider och underhållning. Dessa policyer finns tillgängliga på Solenis intranät, via den juridiska avdelningen, avdelningen för Ethics and Compliance eller din chef.

Tillhandahålla och betala för gåvor

Gåvor, måltider eller underhållning får inte förekomma om detta strider mot gällande lag eller mot vår eller mottagarens företagspolicy.

Ingen form av representation får förekomma som det finns skäl att tro att det kan leda till att företaget försätts i en penibel situation eller uppfattas som oseriöst. Representation som är kränkande eller exploaterande på grund av sexuellt eller rasistiskt innehåll är strängt förbjudet. En gåva oavsett värde till en statlig tjänsteman kräver föregående skriftligt godkännande från den juridiska avdelningen.

Be om eller ta emot gåvor

Såvida det inte specifikt är tillåtet enligt våra policyer får du inte be om eller ta emot gåvor, måltider eller underhållning, inklusive, men inte begränsat till, resor, logi, evenemangsbiljetter, semester och personliga bidrag. Vår policy förbjuder helt och hållet mottagande av

- en gåva eller ett lån av kontanter, motsvarigheter till kontanter (t.ex. presentkort) eller värdepapper
- lån av egendom, inklusive semesteranläggningar eller utrustning för personligt bruk
- en personlig tjänst som utförs kostnadsfritt eller till ett lägre värde än marknadsvärdet
- rabatt vid köp av varor/tjänster för personligt bruk.

Insiderinformation

På grund av våra arbetsuppgifter kan vi komma att få del av konfidentiell information om Solenis, kunder eller andra företag som vi gör affärer med eller avser att göra affärer med innan informationen blir allmänt tillgänglig för andra. En del av sådan icke-offentlig information eller insiderinformation kan anses vara väsentlig för investerarbeslut och kan skapa en otillbörlig fördel om värdepapper eller andra företagsintressen köps eller säljs baserat på sådan information. De anställda är förbjudna att använda, uppmuntra andra att använda eller

underlätta andras användning av icke-offentlig information om Solenis, eller om andra företag som företaget gör affärer med eller avser att göra affärer med, till sin personliga fördel inklusive, men inte begränsat till, värdepappershandel.

Ansvar gentemot samhället och staten

Att skydda människors hälsa och miljön är ett viktigt ansvar och en del av vår affärsstrategi som ett företag som arbetar enligt principen om "ansvar och omsorg". Vi arbetar för att minska vår miljöpåverkan genom att reducera eller förhindra avfallsgenerering, utsläpp och läckage och genom att utveckla processer för att på ett säkert sätt använda, hantera, transportera och kassera samtliga råvaror, produkter och avfallsprodukter som vi ansvarar för. Vi hjälper andra att förstå sitt ansvar för att se till att man använder Solenis produkter på ett säkert och ansvarsfullt sätt. Vi strävar efter att ständigt förbättra våra resultat och våra samarbeten med myndigheter, entreprenörer och lokalsamhällen.

Var och en av oss har ett ansvar för att agera på ett sätt som minskar risken för incidenter som kan påverka människors hälsa eller miljön negativt, och vi förväntas stödja detta åtagande genom att

- utföra våra ansvarsuppgifter i enlighet med lagar, förordningar och våra företagspolicyer
- konsekvent implementera alla arbetsrutiner för att skydda miljön och förhindra person- och egendomsskador
- aktivt uppmuntra till hänsyn och omsorg om miljön bland medarbetare och i lokalsamhället
- identifiera möjligheter att kontinuerligt förbättra miljö-, hälso- och säkerhetsresultaten
- omedelbart rapportera eventuella faktiska eller potentiella miljö-, hälso-, säkerhets- eller trygghetsproblem till din chef, till EHS avdelningen eller via sidan Share Your Concern (Dela dina bekymmer) på företagets intranät.

Lokalsamhället

Vi söker möjligheter att arbeta med de lokalsamhällen där vi är verksamma. Som en god samhällsmedborgare agerar vi ansvarsfullt, bedriver vår verksamhet på ett säkert sätt och förbereder oss för nödsituationer som kan uppstå. Vi ger även tillbaka till samhället genom att stödja och samarbeta med utbildnings-, samhälls- och välgörenhetsorganisationer.

Politisk verksamhet

Många länder har lagar som förbjuder eller reglerar bidrag från företag till politiska partier, kampanjer eller kandidater i form av kontanter eller nyttjande av företagsägda anläggningar, flygplan, bilar, datorer, posttjänster eller personal. Dessutom förbjuder våra egna policyer vissa politiska bidrag, även om det i övrigt är tillåtet enligt gällande lag. All föreslagen användning av företagets resurser för politiska bidrag eller aktiviteter i något land måste förhandsgodkännas av den juridiska avdelningen.

Lobbyverksamhet för företagets räkning är tillåtet, men hårt reglerad i lag. Anställda som kommunicerar med statliga tjänstemän på uppdrag av Solenis måste kontakta den juridiska avdelningen för att säkerställa att sådana aktiviteter till fullo är förenliga med lagen och våra policyer.

Vi respekterar allas rätt att delta i den politiska processen och att engagera sig i sådana politiska aktiviteter som han, hon eller hen väljer. Du måste dock vara tydlig med att dina åsikter och handlingar får stå för dig och inte nödvändigtvis överensstämmer med Solenis'.

Medarbetare får inte använda företagets resurser för att stödja sitt personliga val av politiska partier, frågor eller kandidater.

Begäranden från statliga myndigheter

Solenis tillmötesgår skäliga förfrågningar från statliga organ och myndigheter. Solenis har rätt till alla lagstadgade skyddsåtgärder för alla personer från vilka information begärs eller som är föremål för en utredning, inklusive att bli företrädare av ett juridiskt ombud från början av utredningen. Därför ska alla begäranden om information utöver det som tillhandahålls rutinmässigt omedelbart rapporteras till den juridiska avdelningen.

Var du kan få hjälp, rapportera eller ta upp ett problem

Alla medarbetare ska omedelbart rapportera (oavsett om de har personlig kännedom eller ej) misstänkta eller faktiska överträdelse av uppförandekoden, andra företagspolicyer eller -rutiner eller gällande lagstiftning genom att kontakta den juridiska avdelningen avdelningen för Ethics and Compliance personalavdelningen eller en chef, eller genom att skicka in en rapport via intranätsidan Share Your Concern (Dela dina bekymmer).

På samma sätt ska alla frågor som rör företagets finansiella integritet, inklusive tveksamma redovisnings- eller revisionsärenden, omedelbart rapporteras till chefsjuristen eller avdelningen för Ethics and Compliance, eller genom att skicka in en rapport via intranätsidan Share Your Concern (Dela dina bekymmer). Om så begärs kommer chefsjuristen att se till att ärenden lämnas vidare anonymt till styrelsen.

Hjälptelefonfunktionen på Share Your Concern (Dela dina bekymmer) -sidan är tillgänglig dygnet runt. En översättningstjänst är tillgänglig för uppringare som talar andra språk än engelska.

Alla samtal kan vara helt anonyma och hanteras konfidentiellt. Vi lämnar ut en rapportens innehåll eller identiteten på den person som lämnar rapporten, om denna är känd, endast om det behövs och i den utsträckning som företaget anser vara nödvändigt för att genomföra en noggrann utredning och för att svara på ett lämpligt sätt på rapporten.

Share Your Concern (Dela dina bekymmer):

För övriga länder, [klicka här för åtkomstkod och telefonnummer](#).

Policy mot repressalier

Vi tillåter inte någon form av repressalier mot en anställd som i god tro rapporterar någon faktisk eller misstänkt överträdelse av vår kod, någon företagspolicy eller lag. Avsiktligt inlämnande av en falsk rapport tolereras inte. Om du anser att du har blivit bestraffad för att ha gjort en rapport om efterlevnad i god tro ska du omedelbart kontakta personalavdelningen, den juridiska avdelningen eller kontoret för etik och efterlevnad.

Allmän information

Denna uppförandekod fungerar som en vägledning för enhetlig hantering av företagets förväntningar och regler som påverkar vår verksamhet. Ingenting i detta dokument, i några

företagspolicyer eller rutiner eller i annan relaterad kommunikation (muntlig eller skriftlig) utgör eller innebär ett anställningsavtal eller en garanti för fortsatt anställning. Företaget förbehåller sig rätten att när som helst modifiera, ändra eller revidera någon del av detta dokument om så krävs.

Solenis Global Headquarters
2475 Pinnacle Drive Wilmington, Delaware 19803, USA
Tfn: +1 302 594 5000
solenis.com

* Varumärken som ägs av Solenis eller dess dotterbolag eller närstående bolag, inregistrerade i olika länder © 2015, 2021, 2022 Solenis

** Varumärke som ägs av tredje part
IN-00023-150 (reviderad maj 2022)