



# Våre Retningslinjer

Retningslinjer for forretningsmessig etikk og atferd





## Brev fra vår CEO

Kjære ConocoPhillips-medarbeidere,

Vårt selskap har tradisjon for å etterleve de høyeste standardene i alle deler av virksomheten. Vi er verdens største uavhengige E&P-selskap basert på produksjon og beviste reserver, og det er viktig at vi opprettholder vår forpliktelse til SPIRIT-verdiene som har formet ConocoPhillips og som fortsatt er kjernen i selskapet vårt.

ConocoPhillips' retningslinjer for forretningsmessig etikk og atferd forklarer hvordan våre SPIRIT-verdier påvirker måten vi driver forretninger på. Standardene som er beskrevet i disse retningslinjene gjenspeiler selskapets policy samt lovene vi alle må overholde. Våre retningslinjer gjelder for alle og skal tjene som en veiledning for å fatte etiske forretningsbeslutninger. Vi forventer også at innleid personell og andre personer som arbeider på våre vegne skal bruke de samme reglene som veiledning.

Siden ingen retningslinjer vil kunne dekke alle mulige situasjoner du kan møte på, stoler mine lederkolleger og jeg på at du vil bruke din egen sunne dømmekraft. Hvis du noen gang er usikker på den beste handlemåten, må du rådføre deg med din overordnede eller andre kontakter angitt i disse retningslinjene. Du vil aldri oppleve represalier fordi du stiller spørsmål eller tar opp problemstillinger i god tro. Vi kan ikke løse problemer vi ikke kjenner til, derfor er vi avhengig av innspill fra hver enkelt av dere.

Ditt fortsatte fokus på etterlevelse og etisk forretningsatferd gjør oss i stand til å bygge videre på vår flotte tradisjon og oppfylle vår visjon om å bli det E&P-selskapet kundene foretrekker i det globale markedet. Takk.

Med vennlig hilsen

**Ryan Lance**

Styreformann og CEO

# SPIRIT-verdier

## S

### **SAFETY (SIKKERHET)**

Ingenting er så viktig at du ikke kan ta deg tid til å gjøre det sikkert. Et sikkert selskap er et suksessrikt selskap.

## P

### **PEOPLE (PERSONELL)**

Vi respekterer hverandre. Vi anerkjenner at vår suksess er avhengig av evnene og mangfoldet til medarbeiderne våre, Vi verdsetter ulike stemmer og meninger.

## I

### **INTEGRITY (INTEGRITET)**

Vi er etiske og pålitelige i våre forhold til interne og eksterne interessenter. Vi holder det vi lover.

## R

### **RESPONSIBILITY (RETTSKAFFENHET OG ANSVAR)**

Vi er ansvarlige for handlingene våre. Vi bryr oss om naboen i lokalsamfunnene der vi opererer. Vi strever etter en positiv påvirkning på tvers av operasjonene våre.

## I

### **INNOVATION (INNOVASJON)**

Vi er forberedt på endringer og møter dem med kreative løsninger. Vi reagerer på behov som utvikler seg i industrien. Vi omfavner læring. Vi er ikke redde for å prøve nye ting.

## T

### **TEAMWORK (TEAMARBEID)**

Vi har en 'dette får vi til'-innstilling som inspirerer til toppytelse fra alle. Vi oppmuntrer til samarbeid. Vi feirer suksess. Vi vinner sammen.

ConocoPhillips' hovedkvarter,  
Houston, Texas



# Innholdsfortegnelse

Brev fra vår CEO .....	i
SPIRIT-verdier .....	ii

## 1.0 Introduksjon: Hvordan vi bruker retningslinjene .....

**1**

1.1 Bruk av retningslinjene .....	2
1.2 Etterleve retningslinjene .....	2

## 2.0 Vårt ansvar: Stille spørsmål og rapportere problemstillinger .....

**3**

2.1 Ta etiske beslutninger .....	4
2.2 Stille spørsmål og rapportere problemstillinger .....	5
2.3 Ingen represalier .....	6
2.4 Lede ansvarlig .....	6

## 3.0 Vår forpliktelse: Til hverandre .....

**7**

3.1 Skape en sunn, trygg, sikker og miljøansvarlig arbeidsplass .....	8
3.2 Fremme mangfold, likestilling og inkludering .....	9
3.3 Eliminere trakassering på arbeidsplassen .....	11
3.4 Like arbeidsmuligheter .....	12
3.5 Fremme respekt for menneskerettigheter .....	13
3.6 Bevare personvern .....	14

## 4.0 Vårt løfte: Til selskapet og våre aksjonærer .....

**15**

4.1 Unngå interessekonflikter .....	16
4.2 Løse interessekonflikter .....	18
4.3 Eksternt arbeid, godtgjørelser og honorarer .....	19
4.4 Representasjon i ideelle organisasjoner og styrever .....	20
4.5 Motta gaver og underholdning .....	21
4.6 Gi gaver og underholdning .....	24

## 5.0 Vår forsikring: Beskytte selskapets eiendeler .....

**25**

5.1 Bruke selskapets eiendeler .....	26
5.2 Beskytte selskapsinformasjon .....	27
5.3 Kommunisere på selskapets informasjonssystemer .....	29
5.4 Kommunikasjon om forretninger og sosiale medier .....	32
5.5 Opprettholde nøyaktige regnskap og dokumenter .....	33
5.6 Håndtering av dokumenter .....	35
5.7 Ansvarlig handel .....	36

## 6.0 Vår forpliktelse: Til våre forretningspartnere .....

**37**

6.1 Rettferdig handel med konkurrenter, kunder og leverandører .....	38
6.2 Leverandører og forretningspartnere .....	39

## 7.0 Vårt ansvar: Til vårt globale marked .....

**41**

7.1 Bærekraftig utvikling .....	42
7.2 Medarbeidere som deltar i politiske aktiviteter .....	43
7.3 Selskapets engasjement i offentlige møter og politiske aktiviteter .....	44
7.4 Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser .....	45
7.5 Forhindre hvitvasking .....	47
7.6 Samsvar med internasjonale handelslover .....	48

## 8.0 Ressurser .....

**49**



APLNG, Curtis Island,  
Australia

# 1.0 Introduksjon: Hvordan vi bruker retningslinjene



QatarGas-fasiliteten, Doha, Qatar

## 1.1 Bruk av retningslinjene

Våre SPIRIT-verdier representerer hva vi venter av oss selv og hverandre, såvel som vår forpliktelse til integritet. I dagens forretningsverden er det å leve i tråd med verdiene våre kritisk for kontinuerlig suksess i det globale markedet.

Retningslinjene våre danner fundamentet for vårt compliance- og etikkprogram og veileder oss i det daglige arbeidet. De forklarer ConocoPhillips' standarder såvel som vårt juridiske og etiske ansvar, og de gir konkret veiledning om atferd som forventes av oss.



Våre retningslinjer

## 1.2 Etterleve retningslinjene

Vi deler forpliktelsen til våre SPIRIT-verdier, uavhengig av stilling, lokasjon eller ansiennitet. Vi har alle ansvar for å:

- Ta initiativ for å lære om policyer, rutiner og lover som angår arbeidet vårt.
- Være i samsvar med retningslinjene våre, policyer og alle gjeldene lover og forskrifter.
- Opprettholde passende etisk atferd.
- Stille spørsmål hvis vi er usikre eller trenger veiledning om hvor vi finner informasjon.
- Rapportere kjente eller mistenkte brudd på retningslinjene, policyer, lover eller andre krav.
- Delta i den årlige prosessen for sertifisering.

Selskapet vårt søker også forretningspartnere som deler våre verdier. Hvis du er ansvarlig for å velge eller samhandle med leverandører, agenter, forretningspartnere, konsulenter eller lisenshavere, vær oppmerksom på at selskapet forventer at tredjeparter skal overholde de samme etiske standardene som vi gjør.

Hvis du er i tvil om beste handlingsmåte, skal du søke veiledning fra din nærmeste leder eller en av de andre ressursene som oppgis i retningslinjene.

Selskapets globale compliance og etikkorganisasjon sørger for oppsyn, ledelse og administrasjon av compliance- og etikkprogrammet. For mer informasjon angående programmet vårt og compliance- og etikkressurser, se vår **intranettside for global compliance og etikk på**.

### Oversikt over ikoner



#### Tenk over dette

Ting å tenke på før du tar beslutninger og handler.



#### Spørsmål og svar

Vanlige spørsmål og svar på emnet.



#### Policylenker

Lær mer om enkeltpolicyer eller ressurser som kan påvirke arbeidet ditt.

## 2.0 Vårt ansvar: Stille spørsmål og rapportere problemstillinger



Penglai-feltet,  
Bohai Bay, Kina



## 2.1 Ta etiske beslutninger

Hvis du er i en situasjon der det etiske valget ikke er klart, still spørsmålet:



**Er det lovlig?**



**Gjenspeiler det våre  
SPIRIT-verdier og kultur?**



**Kan det påvirke selskapets  
interessenter negativt ?**



**Ville du bli bekymret hvis det  
kom frem i sosiale medier?**

Hvis du ikke er sikker, stopp og tenk på virkningen av handlingene dine.  
Be om veiledning ved å ta kontakt med [ethics@conocophillips.com](mailto:ethics@conocophillips.com).

## 2.2 Stille spørsmål og rapportere problemstillinger

### Hva du skal gjøre

Hvis du blir oppmerksom på en situasjon som kan innebære et brudd på retningslinjene, selskapets policyer eller lovverk, har du ansvar for å rapportere det.

Rapportering av faktisk eller mistenkt dårlig atferd tillater selskapet å undersøke potensielle problemer, stoppe faktisk dårlig atferd og forhindre fremtidige problemer.



### Tenk over dette

#### Rapportere problemstillinger

ConocoPhillips' etikkhjelpelinje er styrt av en tredjepart. Du kan rapportere problemstillinger anonymt. Når du rapporterer anonymt vil identiteten din holdes konfidensiell av tredjeparten. Du vil også bli tildelt et konfidensielt identifikasjonsnummer som lar deg utveksle informasjon med global compliance og etikk.

### Si fra om problemstillinger, still et spørsmål eller rapporter et brudd

Hjelpelinjen er tilgjengelig på flere språk. For å finne veiledning eller rapportere en problemstilling, kan du ta kontakt med en av følgende ressurser:



Snakk med nærmeste leder, HR-representant eller global compliance og etikk.



**SE:** <https://secure.ethicspoint.com>



**RING:** ConocoPhillips' etiske hjelpelinje på 877-327-2272 (innen USA eller Canada).

Hvis du ringer utenfor USA eller Canada kan du bruke telefonnumrene som er oppført på nettsiden.



**E-POST:** [ethics@conocophillips.com](mailto:ethics@conocophillips.com)



Ta kontakt med styret:  
Styresekretæren  
ConocoPhillips  
P.O. Box 4783  
Houston, TX 77210-4783



### Granske problemstillinger

Fra tid til annen kan selskapet spørre om din hjelp i en gransking av en bekymring eller et problem. Du har plikt til å samarbeide fullt og helt og gi sann og nøyaktig informasjon. Ethvert forsøk på å hindre en gransking, slik som å ødelegge eller forandre dokumenter eller annet bevis eller å oppmuntre andre til å gi usann informasjon, er et brudd på denne policyen og kan føre til søksmål mot personer for hindring av en gransking.

### Disiplinærtiltak

I tilfelle en undersøkelse viser at det har skjedd et brudd på retningslinjene, policyene eller lovverk vil selskapet reagere slik det finner hensiktsmessig. Avhengig av forholdene kan dette inkludere disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse. Den enkelte kan også bli gjenstand for sivile eller strafferettslig forfølgning dersom de har brutt loven.

### Unntak

Alle unntak fra retningslinjene våre for våre styremedlemmer og øverste ledelse kan bare gjøres av styret (eller en utpekt komité i styret) og vil raskt bli formidlet i den utstrekning som kreves av lover.

## 2.3 Ingen represalier

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips har forpliktet seg til å skape et miljø der vi kan rapportere mistenkte brudd, delta i granskinger og engasjere oss i andre juridisk beskyttede aktiviteter uten frykt for hevn eller represalier. Personer som utsetter andre for represalier vil bli gjenstand for disiplinærtiltak, som kan inkludere oppsigelse.

### Våre forventninger

Vi forbyr represalier av noe slag mot medarbeidere som tar opp problemstillinger i god tro. Å handle i «god tro» betyr at du har gitt all informasjonen du har og har gitt en oppriktig rapport - det betyr ikke at rapporten må vise at det har blitt begått en faktisk overtredelse. Selskapet tar forebyggende skritt for å sikre at det ikke utføres represalier.

Hvis du mener at du eller andre har blitt utsatt for represalier, skal du rapportere situasjonen øyeblikkelig.



**Policylenke**

**Ingen represalier**



### Tenk over dette

#### Eksempler på represalier

Følgende er noen eksempler på represalier som selskapet forbyr:

- Ugunstig handling overfor medarbeider som påvirker lønn eller annen kompensasjon.
- Få nedgradert stilling, bli suspendert eller oppsagt.
- Fjerne muligheter for forfremmelse.
- Ekskludering av en medarbeider fra viktige møter.
- True en medarbeider.
- Fortelle en medarbeider å ikke rapportere til regulerende myndigheter.
- Bevisst uforskammet eller fiendtlig atferd eller tale.
- Lage eller tillate dannelsen av et arbeidsmiljø som er fiendtlig mot en medarbeider.
- Forandre prosjektoppgaver eller arbeidstimer.

## 2.4 Lede ansvarlig

### Vår forpliktelse

Uansett din stilling eller nivå i ConocoPhillips skal du lede ved eksempel, vise integritet og fremme etterlevelse av retningslinjene. Alle ledere, har i tillegg et ansvar for å handle på en måte som gjenspeiler at de har en posisjon med tillit og innflytelse.

### Våre forventninger

- Våre ledere skal handle som en rollemodell ved å vise forpliktelse til ConocoPhillips' kultur innen compliance og etikk.
- Våre ledere skal sikre at alle som rapporterer til dem har tilgang til nødvendig informasjon og opplæring slik at de kan utføre arbeidet sitt i samsvar med retningslinjene våre.
- Våre ledere skal skape et miljø der kolleger føler seg komfortable med å stille spørsmål og uttrykke problemstillinger.
- Våre ledere skal raskt behandle alle problemstillinger og støtte de som tar opp problemstillinger i god tro.
- Våre ledere skal rapportere raskt til global compliance og etikk all informasjon angående mulig brudd på selskapets policy, regler eller lovverk uavhengig av hvordan slik informasjon ble mottatt.

# 3.0 Vår forpliktelse: Til hverandre



ConocoPhillips Canada  
hovedkvarter, Calgary

## 3.1 Skape en sunn, trygg, sikker og miljøansvarlig arbeidsplass

### Vår forpliktelse

Ingen aktivitet er så viktig at vi ikke kan ta oss tid til å gjøre den sikkert og på en miljøansvarlig måte.

Vi har forpliktet oss til å være i samsvar med alle gjeldene helse, miljø og sikkerhetsregler, lover og forskrifter.

Vårt HMS-styringssystem gir veiledning til sikker arbeidspraksis som styrer kontinuerlig forbedring og minsker risiko for arbeidsstyrken vår, naboer og miljøet.

Utførlig og kontinuerlig opplæring og regelmessige uavhengige HMS-tilsyn er essensielle for å forstå og være i samsvar med disse kravene.

### Våre forventninger

Alle ansatte og innleid personell har ansvar for og autoritet til å stoppe arbeid som de mener er usikker. I tillegg til å gjennomføre programmer, opplæring og interne kontroller, er vi stolte av at vi engasjerer medarbeiderne våre, er åpne for tilbakemeldinger og oppmuntrer til innovasjon og kreativitet som styrker organisasjonens kultur.



#### Policylenker

**Globalt rusmisbruk**

**Helse, miljø og sikkerhet**

**Vold på arbeidsplassen**

### Kontinuerlig forbedringsprosesser for HMS-styringssystemer



### Sikker arbeidsplass

Alle som har en bekymring om helse, miljø, sikkerhet eller trygghet på arbeidsplassen, skal ta kontakt med nærmeste leder eller en av ressursene som er oppgitt i seksjonen **Still spørsmål og rapporter problemstillinger** i våre retningslinjer. For mer informasjon, se policyen om helse, miljø og sikkerhet.

### Rusmisbruk

Vi må alle gjøre vår del til å opprettholde en sikker, sunn og produktiv arbeidsplass og forhindre skade på miljøet. For å oppnå dette vil ConocoPhillips iverksette tiltak for å eliminere rusmisbruk siden det øker muligheten for ulykker, fravær, dårlig ytelse, dårlig arbeidsmoral og

skade på selskapets omdømme. Som medarbeidere hos ConocoPhillips må vi følge alle gjeldene rusmisbrukspolicyer, veiledninger og rutiner. For mer informasjon, se vår globale rusmisbrukpolicy.

### Vold på arbeidsplassen

Sammen med trygghet er sikkerhet en viktig prioritet og er alles ansvar. Vi tolererer ikke vold. Dette inkluderer handlinger eller trusler om vold på arbeidsplassen eller i andre arbeidssammenhenger.

### Våpen

Våpen, virkelige eller imitasjoner, er helt forbudt på arbeidsplassen, på selskapets eiendom eller båret av en ansatt når personen utfører selskapets forretninger unntatt når det er en uttrykt tillatelse i lovverket og da bare i henhold til forhold som er fremsatt av selskapet og den lokale ledelsen.



### Tenk over dette

**Selskapets eiendommer** inkluderer, men er ikke begrenset til, utviklede og uutviklede landområder, bygninger, parkeringsområder, kjøretøy, områder for ombordstigning og avstigning og rekreasjonsområder som er eiet av selskapet. Lokal ledelse er autorisert til å gjøre unntak under spesielle omstendigheter når «chief security officer» er enig.

## 3.2 Fremme mangfold, likestilling og inkludering

### Vår forpliktelse

Vi strever etter å representere og reflektere de globale lokalsamfunnene der vi lever og arbeider. For å levere den beste ytelsen, skaper vi et miljø som inkluderer og som respekterer bidragene og ulikhetene til den enkelte (medarbeidere, innleid arbeidskraft, leverandører og forretningspartnere).

I streben mot muligheter i en dynamisk markedsplass setter vi pris på motiverte mennesker som setter standarden for fremragende dyktighet ved å:

- Leve våre SPIRIT-verdier.
- Vise en proaktiv holdning og være kulturelt nok orienterte til å kunne drive forretninger globalt.
- Bruke kreativitet og forskjellige tilnæringsmåter til å kapre muligheter.
- Inspirere og støtte andre for å nå nye høyder.

### Våre forventninger

Vårt løfte om mangfold, likestilling og inkludering er en global forpliktelse som omfavner hele selskapet.

Vårt lederteam, mellomledere og arbeidsledere har ansvar for å utvikle og fremme globale initiativer innen mangfold, likestilling og inkludering. Ledere, medarbeidere og innleid personell skal spille en nøkkelrolle ved å sikre at deres personlige atferd fremmer et inkluderende arbeidsmiljø.

Selskapet vil fortsette med å måle vår fremgang mot å representere og reflektere lokalsamfunnene der vi lever og arbeider.




### Tenk over dette

**Ubevisst forutinntatthet** beskriver hvordan vi tar beslutninger på grunnlag av hvordan vi oppfatter verden rundt oss. Det påvirker oss på mange måter.

- Oppmerksomhet - hvordan vi gir mer oppmerksomhet til visse sider ved mennesker.
- Holdning - hvordan vi reagerer på mennesker.
- Atferd - hvor mottakelige vi er overfor andre.
- Lytting - hvor mye vi aktivt lytter til det andre sier.
- Oppfatning - hvordan vi forstår mennesker.

Vær ansvarlig for selvrefleksjon, læring og å kontinuerlig analysere din atferd og erfaringer.



Black Leadership Symposium  
(Svart ledelsesymposium),  
ConocoPhillips hovedkvarter,  
Houston, Texas

## 3.3 Eliminere trakassering på arbeidsplassen

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips tolererer ikke noen form for trakassering, inkludert seksuell trakassering og mobbing på arbeidsplassen. Trakassering kan ta mange former inkludert verbale bemerkninger, fysiske tilnærminger eller visuelle fremvisninger, og kan komme fra kolleger, ledere og personer som ikke er ansatt.

Uansett den juridiske definisjonen på trakassering og hvordan den defineres forskjellige steder, så forbyr vår policy all atferd som har til formål eller som virkning å skape et truende, krenkende eller nedverdiggende arbeidsmiljø.

### Våre forventninger

Vi ønsker at arbeidsstyrken vår alltid er komfortable med å si fra om sine bekymringer. Hvis medarbeiderne synes at de erfarer eller observerer trakassering, oppmuntrer vi dem til å si fra om bekymringene sine øyeblikkelig slik at vi kan ta oss av det.



#### Tenk over dette

##### Respekt for hverandre

Vi må være sikre på at våre kommentarer og handlinger alltid er passende og respektfulle selv når vi deler tilbakemeldinger og meninger, siden vår suksess er avhengig av evnene til og inkluderingen av alle våre medarbeidere.

Represalier eller gjengjeldelse mot en ansatt som klager i god tro vil ikke bli tolerert.

### Gjenkjenne trakassering

Når en persons atferd påvirker en annens arbeid eller skaper et ekkelt eller fiendtligsinnet miljø, kan det være trakassering.

- **Ikke-seksuell trakassering** kan inkludere ekle kommentarer, vitser eller bilder angående rase, religion, etnisitet, kjønn, alder eller en annen kategori beskyttet av lovverket.
- **Seksuell trakassering** kan inkludere uønsket tilnærming, upassende seksuelle vitser, seksuelt antydende kommentarer, berøring, anmodninger om seksuelle tjenester og upassende kommentarer om en annens utseende.
- **Mobbing på arbeidsplassen** er en atferd som repeteres og som degraderer, fornedrer, er pinlig eller på annen måte underminerer medarbeiderens ytelse. Andre eksempler kan inkludere, men er ikke begrenset til, intimidering, verbal eller fysisk aggresjon eller tvang.



#### Policylenker

[Like arbeidsmuligheter](#)

[Vold på arbeidsplassen](#)



### Spørsmål og svar

- S. En medarbeider fortalte upassende, ekle vitser men sa så at «jeg forteller bare en vits!» Dette fortsetter å skje og det ser ut til at jeg er den eneste som er opprørt. Overreagerer jeg hvis jeg sier fra om problemet?**
- S.** Nei, det gjør du ikke. Det er viktig å si fra om dine bekymringer. Det handler ikke bare om personens hensikt men om hvordan vitsen ble oppfattet. Du bør rapportere dette.
- S. Alle i avdelingen min vet at noen få forteller grove vitser og de ignorerer oss hvis vi ber dem om å stoppe. Ingen har rapportert atferden men alle vet om den. Noen vil sikkert rapportere den, eller HR vil få høre om den. Jeg vil ikke rapportere i tilfelle noen finner ut at det var jeg som gjorde det.**
- S.** Det er viktig å si fra om dine bekymringer. Du kan være anonym på [etikkhjelpelinjen](#), men gi nok detaljer og informasjon slik at det kan foretas en fullstendig gransking av saken. Sjekk rapporten din i tilfelle det har blitt spurt om mer informasjon.



## 3.4 Like arbeidsmuligheter

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips har alltid vært meget forpliktet til rettferdig og ikke-diskriminerende behandling av alle medarbeidere, innleid personell og arbeidssøkere. Hver enkelt fortjener en mulighet til å få suksess og vi setter vår lit til alle hos ConocoPhillips for å sikre at det skjer.

### Våre forventninger

Vi tilbyr like muligheter for alle hos ConocoPhillips. Vi diskriminerer ikke basert på rase, religion, kjønn, seksuell legning, nasjonal opprinnelse, alder, funksjonsnedsettelse, veteranstatus, kjønnsidentitet eller uttrykk, genetisk informasjon eller noen annen juridisk beskyttet status. Hvis du erfarer, ser eller mistenker atferd som er et brudd på vår likestillingspolicy eller vår forpliktelse til mangfold, likestilling og inkludering, ta kontakt med din nærmeste leder, HR-representant, global compliance og etikk eller [etikkhjelpelinjen](#).



Policylenke

Like arbeidsmuligheter

ConocoPhillips' Malaysia  
hovedkvarter, Kuala Lumpur



PRIDE-dagen ConocoPhillips' hovedkvarter, Houston, Texas



## 3.5 Fremme respekt for menneskerettigheter

### Vår forpliktelse

Selskapet vårt anerkjenner alle menneskers verdighet, og våre SPIRIT-verdier omfavner disse umistelige rettighetene for alle mennesker slik at de kan leve livet sitt fritt fra sosial, politisk eller økonomisk diskriminering eller misbruk. Selv om myndigheter har det primære ansvaret for å beskytte menneskerettigheter mener ConocoPhillips at forretningsvirksomheter har en konstruktiv rolle å spille for å fremme menneskerettigheter i hele verden.

Våre standpunkt til menneskerettigheter forplikter oss til å respektere alles menneskerettigheter, og vi vil drive våre forretninger i samsvar med menneskerettighetsfilosofien slik den er uttrykt i den universelle erklæringen om menneskerettigheter og den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen.

### Våre forventninger

Vi forventer at våre medarbeidere, såvel som innleid personell, leverandører og andre vi samarbeider med, forstår og innretter seg med vår forpliktelse til menneskerettighetene.



**Standpunkt til menneskerettigheter**

## 3.6 Bevare personvern

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips' medarbeidere kan ha tilgang til konfidensiell informasjon, inkludert personlig identifiserbar informasjon (PII) som krever ivaretaging. Medarbeidere som har tilgang til eller arbeider med PII har ansvar for å håndtere informasjonen riktig og ta alle rimelige skritt for å holde den konfidensiell.

### Våre forventninger

PII er informasjon som identifiserer eller brukes til å identifisere en person, inkludert medarbeidere, innleid personell, tredjepartleverandører, aksjonærer, styremedlemmer, kunder og/eller andre som ConocoPhillips driver forretninger med. Eksempler på PII inkluderer, men er ikke begrenset til:

- Fullstendige navn
- Fødselsdatoer
- Etnisitet/rase
- Kjønn
- Nasjonale ID-numre
- Personnumre
- Hjemmeadresse
- E-postadresse
- Telefonnumre
- Kontonumre fra finansinstitusjoner
- Helseinformasjon

Vi tar vår plikt til å beskytte og opprettholde personvernet og sikkerheten til PII veldig alvorlig. Det betyr at vi:

- Er i samsvar med alle selskapets policyer og gjeldene personvernlover angående hvordan vi innhenter, bruker, deler og beskytter den enkeltes PII.
- Vil innhente, bruke og dele PII bare i samsvar med lokale lover og bare for legitime forretningshensikter.
- Bare vil innhente mengden av PII som er nødvendig.
- Vil ikke beholde PII lenger enn nødvendig.
- Er gjennomsiktede om PII vi innhenter, bruker og deler, og hvorfor.
- Har robust kontroll over informasjonsbeskyttelse, systemer og rutiner.

Hvis konfidensiell og sikker PII ikke opprettholdes, kan det føre til disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse.



### Policylenker

[Medarbeideres datasikkerhet](#)

[Datasikkerhet til ikke-ansatte](#)



### Tenk over dette

#### Personvernlover varierer fra sted til sted

Mange jurisdiksjoner, inkludert delstater og andre land, har sine egne personvernlover og forskrifter som styrer bruken og beskyttelsen av personlig informasjon. Vi må forstå og overholde lovene i de jurisdiksjonene vi driver forretninger.



### Spørsmål og svar

**S:** En venn i en annen gruppe spurte om jeg kunne gi henne en liste med private e-postadresser for alle medarbeiderne i vår bygning. Hun vil invitere dem til et veldedighetsarrangement hun er medarrangør av. Kan jeg gi henne listen med medarbeideres navn og e-postadresser siden det er til et godt formål og hun er ansatt i ConocoPhillips?

**S:** Nei, medarbeideres informasjon, inkludert e-postadresser, skal bare brukes til legitime forretningsøyemed for ConocoPhillips.

## 4.0 Vårt løfte: Til selskapet og våre aksjonærer



Drift i Lover 48, Bakken,  
Nord-Dakota

## 4.1 Unngå interessekonflikter

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips respekterer rettighetene medarbeiderne har til å styre egne forhold og investeringer og ønsker ikke å gå inn i deres personlige liv, men vi har et ansvar for å unngå situasjoner som kan utgjøre en konflikt mellom medarbeideres personlige interesser og selskapets interesser. For å opprettholde selskapets rykte, er det like viktig å unngå at noe fremstår som en interessekonflikt - enhver situasjon der en rimelig observatør kan anta at du ikke handler objektivt på vegne av ConocoPhillips.

### Våre forventninger

Medarbeidere skal skriftlig informere om alle handlinger som kan innebære en interessekonflikt, eller en tilsynelatende interessekonflikt, til nærmeste leder for gjennomgang og godkjenning så snart konflikten oppstår. Enhver som bevisst ikke sier fra om en konflikt er gjenstand for disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse.

De følgende situasjonene krever skriftlig informasjon og gjennomgang av ledelsen for å unngå faktiske eller tilsynelatende interessekonflikter.

- Arbeid for leverandører, innleid personell, kunder eller forretningspartnere.
- Eiendel i, eller såvidt medarbeideren vet, deres families eiendel i en betydelig økonomisk interesse i en ekstern virksomhet som driver eller søker å drive forretninger med eller er en konkurrent til ConocoPhillips.

- Holde betydelige forretningsinteresser i olje- og naturgasslease, royaltyer eller gruveinteresser (inkludert interesser holdt av medarbeidere eller deres nærmeste familie, og de interessene som har blitt oppnådd gjennom en arv eller gave).
- Tjene som styremedlem, leder, partner eller konsulent for, eller i en lederstilling hos, eller ansettelse i en teknisk kapasitet av noen ekstern virksomhet som driver eller søker å drive forretninger med eller er en konkurrent til ConocoPhillips.
- Handle som en megler, en finner, en mellommann eller liknende til fordel for en tredjepart i transaksjoner som involverer eller potensielt

*Forsetter på neste side*

### Spørsmål og svar

#### S: Hva er en betydelig økonomisk interesse?

- S: En betydelig økonomisk interesse er en direkte eller indirekte kombinert interesse for en medarbeider og familiemedlemmer på mer enn:
- 1 % av noen klasse av utestående verdipapirer til et firma eller selskap.
  - 10 % interesse i et partnerskap eller organisasjon.
  - 5 % av dine totale aktiva eller bruttoinntekt.



### Tenk over dette

#### Identifisere interessekonflikter

Husk at nøkkelen til å gjennomgå potensielle konflikter er om personen (eller noen som rapporterer til dem) tar beslutninger for selskapet som kan påvirkes av konflikten. Andre hensyn inkluderer, men er ikke begrenset til, følgende:

- De eksterne interessene driver forretninger eller konkurrerer med medarbeiderens funksjon, arbeidssted eller virksomhet.

- Medarbeideren har en aktiv, lederfunksjon eller beslutningstakende rolle i den eksterne interessen.
- Medarbeideren har tilgang til selskapets informasjon som potensielt kan være nyttig for eksterne interesser.
- Offentlig informasjon om faktaene kan være pinlig for selskapet.

### Fortsettelse fra forrige side

involverer ConocoPhillips og dets interesser.

- Alle andre arrangement eller forhold, inkludert familie eller personlige forhold, som kan påvirke medarbeidere fra å handle i ConocoPhillips' beste interesse.

Det er mulig at disse situasjonene ikke representerer en konflikt, men fordi potensialet er der, må de nøye vurderes.

## Sjekkliste for interessekonflikter

Hvis du lurer på om du kan ha eller synes å ha en interessekonflikt, still følgende spørsmål til deg selv før du handler:

- Vil jeg føle meg forpliktet til eller gjøre at en annen føler seg forpliktet til å gjøre noe?
- Bryter jeg med SPIRIT-verdiene?
- Er dette en handling som vil være en fordel for meg men ikke for selskapet vårt?
- Er det mulig at min dømmekraft er kompromittert?
- Er det noen måte det kunne synes som en interessekonflikt i andres øyne?

Hvis du svarer ja på noen av disse spørsmålene eller ikke er sikker på hvordan du skal svare på dem, ta kontakt med lederen din, HR-representanten, global compliance og etikk eller **etikkhjelpelinjen**.

Nordlys, North Slope,  
Alaska



## 4.2 Løse interessekonflikter

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips forplikter seg til å proaktivt identifisere og rapportere alle interessekonflikter og ta forholdsregler for å eliminere eller minske dem.

Alle medarbeidere må være påpasselige og bruke passende atferd i situasjoner der objektiviteten til deres forretningsbeslutninger kan være svekket eller synes som å være svekket.

### Våre forventninger

Når det oppstår en mulig interessekonflikt forventes det at medarbeidere rapporterer situasjonen til nærmeste leder, HR-representant eller global compliance og etikk eller til **etikkhjelpelinjen**. Etter ledelsen har gjennomgått en mulig interessekonflikt, skal godkjenning eller avslag dokumenteres skriftlig. Medarbeidere er ansvarlige for å fullføre et **skjema for interessekonflikt** og rapportere situasjonen på hver årlige sertifisering så lenge konflikten eksisterer. Hvis ledelsen bestemmer at en interessekonflikt er uakseptabel, vil de arbeide med medarbeidere for raskt å løse saken.

### Spørsmål og svar

#### S: Hvem regnes som familie?

S: Familiemedlemmer er definert som ektefelle, sønn, datter, mor, far, bror, søster, besteforelder eller barnebarn, steforelder eller stebarn, stebro, svigerforeldre, svigersøster, svigerbror, tante, onkel, nevø, niese, kusine, fetter, kjæreste, samboer eller annet lignende forhold som som kan utgjøre en interessekonflikt slik det er bestemt av selskapet.

## Politiske og andre oppnevnelser



### Vanligvis akseptabelt

- Med ledelsens godkjenning tillates medarbeidere å tjene som styremedlem i et annet selskap, gi foredrag, avholde seminarer eller publisere forretningsrelaterte artikler og bøker.



### Noen ganger akseptabelt

- Hvis en medarbeider vil stille til valg eller har blitt spurt om å tjene i en oppnevnt stilling for en politisk organisasjon, bør du også kontakte avdelingen for myndighetskontakt/public affairs.



### Aldri akseptabelt

- Å arbeide for ConocoPhillips' konkurrenter, forretningspartnere, kunder, innleid personell eller leverandører er en interessekonflikt og er forbudt.

## 4.3 Eksternt arbeid, godtgjørelser og honorarer

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips er forpliktet til å støtte medarbeidere som ønsker å ta på seg deltidsarbeid, styreverv eller forelesningsmuligheter utenfor selskapet. ConocoPhillips erkjenner at noen medarbeidere også kan ønske en frivillig, valgt eller oppnevnt stilling i en politisk eller ideell organisasjon. Hos ConocoPhillips lar vi aldri våre eksterne interesser påvirke våre forretningsbeslutninger eller sikker utføring av arbeidet vårt. Når eksterne aktiviteter er i konflikt eller synes å være i konflikt med vårt ansvar overfor ConocoPhillips unngår vi disse og vi rapporterer dem.

### Våre forventninger

Medarbeidere kan engasjere seg i eksternt arbeid, men den andre jobben eller stillingen må være helt atskilt fra medarbeiderens jobb i ConocoPhillips.

Medarbeidere som tenker på en eksternt jobb eller stilling skal følge disse retningslinjene.

- Medarbeidere må anstrenge seg for å få en skriftlig godkjenning fra sin nærmeste leder før de starter eksternt arbeid.
- Medarbeidere må oppbevare dokumentasjon om alle skriftlige godkjenninger fra ledelsen angående eksternt arbeid.
- Ikke bruk selskapets tid eller ressurser, inkludert utstyr, informasjon, fasiliteter og midler for eksternt arbeid.
- Medarbeidere må ikke prøve å selge produkter eller tjenester fra den eksterne jobben til ConocoPhillips.

- Medarbeidere må passe på at deres eksterne jobb eller stilling ikke blander seg inn i eller forhindrer dem fra å sikkert utføre primære plikter i ConocoPhillips.
- Eventuelle honorarer, godtgjørelser eller utgiftsrefusjoner må overføres til selskapet hvis medarbeideren ikke har en skriftlig godkjenning fra ledelsen om at de kan beholde dem.
- Hvis medarbeideren har spørsmål eller er usikker på om en eksternt jobb kan være en interessekonflikt skal de ta kontakt med nærmeste leder, HR-representant, global compliance og etikk eller **etikkhjelpelinjen** for veiledning.



### Spørsmål og svar

**S:** En ConocoPhillips vedlikeholdstekniker ble spurt av et annet oljeserviceselskap om å gjøre samme jobb for dem. Medarbeideren burde ha mulighet til å bruke dagene personen ikke er på skift til å arbeide for oljeserviceselskapet. Er dette greit?

**S:** Nei, den andre jobben er ikke «helt atskilt» eller forskjellig fra medarbeiderens arbeid i ConocoPhillips. Og, hvis oljeserviceselskapet har et forretningsforhold med ConocoPhillips, kan det være en interessekonflikt.



## 4.4 Representasjon i ideelle organisasjoner og styrer

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips er et viktig medlem i lokalsamfunnene der vi opererer. En måte å vise vår forpliktelse til lokalsamfunnet er å la ledelse og medarbeidere representere ConocoPhillips ved å sitte i ideelle, veldedige eller politiske styrer lokalt.

### Våre forventninger

#### Selskapet spør om styreprerentasjon

Under visse omstendigheter kan ConocoPhillips spørre en medarbeider om å delta i et styre eller en komité til en ideell organisasjon eller i en lokal politisk organisasjon som en representant for selskapet. I disse tilfellene kan medarbeiderens honorar og forsikring for styremedlemmer bli betalt av selskapet.

For å tjene i et styre og motta disse fordelene, skal medarbeideren:

- Motta forhåndsgodkjennelse fra den lokale forretningsenhetens leder og juridisk avdeling (utenfor USA).
- Hvis styrehonorar er betalt av ConocoPhillips, motta bekreftelse fra det teammedlemmet fra øverste lederskap som er ansvarlig for forhold til lokalsamfunn.
- Gi beskjed til lederen for selskapets forsikring.

#### Medarbeidere spør om styreprerentasjon

Medarbeidere kan også velge å tjene som frivillige medlemmer i styrer i ideelle organisasjoner og representere seg selv, utenfor arbeidstid.

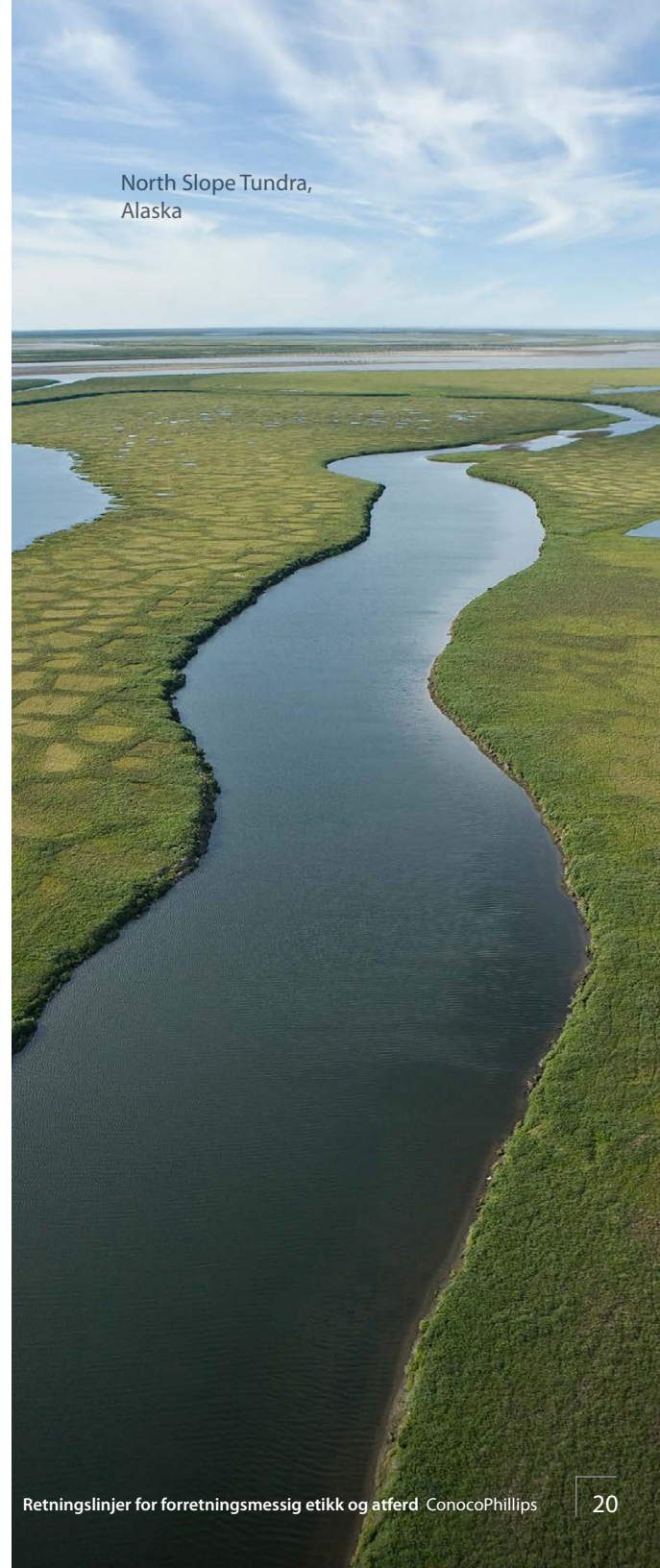
I disse tilfellene, fordi medarbeideren har selv valgt å være i styret, vil de måtte betale alle utgifter forbundet med styrevervet. Medarbeidere kan velge å bruke selskapets «Matching Gifts» program, der det finnes, til å få betalt for en del av sine styreutgifter. Det er medarbeiderens ansvar å sikre at styrevervet er i samsvar med våre retningslinjer og blir rapportert i vår årlige sertifisering.



**Policylenke**

**Globale sosiale investeringer**

North Slope Tundra,  
Alaska



## 4.5 Motta gaver og underholdning

### Vår forpliktelse

Forretningsgaver og underholdning kan hjelpe oss med å utvikle sterke arbeidsforhold med våre klienter, kunder, leverandører og andre forretningspartnere. Vi skal alltid la god dømmekraft og moderasjon veilede oss i disse situasjonene.

### Våre forventninger

Medarbeidere skal ikke akseptere gaver eller underholdning som synes å skape en forpliktelse eller sette dem i en situasjon hvor de kan synes partiske. Gaver inkluderer vanligvis varer og tjenester, men kan være hva som helst av verdi.

Medarbeidere kan akseptere vanlig høflighet som assosieres med vanlige forretningspraksis

så lenge de er er:

- Av moderat verdi.
- Sporadiske.
- Sømmelige.
- Uoppfordrete.
- Ikke kontanter eller tilsvarende, inkludert aksjer og andre omsettelige verdipapirer.

Vi vil at våre leverandører, innleid personell, lokale forhandlere og andre forretningspartnere forstår at deres forretningsforhold til ConocoPhillips er basert på deres evne til å møte våre forretningsbehov på en konkurransedyktig måte.

Medarbeidere skal ikke akseptere noen gave eller underholdning som ikke har et legitimt forretningsøyemed eller søke eller akseptere lån

fra en person eller forretningsorganisasjon som driver eller ønsker å drive forretninger med eller er en konkurrent til ConocoPhillips. Det kreves av medarbeidere at de opprettholder en spesielt streng standard med hensyn til gaver, tjenester, rabatter, underholdning eller andre ting tilbudt av leverandørene våre. Forretningssenheter og funksjoner oppmuntres til å etablere lokale policyer og rutiner for godkjenning av gaver og underholdning.

### Nekte å motta en gave

Å nekte å motta en gave som ikke er i samsvar med våre retningslinjer, kan i visse tilfelle føre til et vanskelig forretningsforhold. I disse tilfellene bør medarbeiderne diskutere med ledelsen om gaven bør gis til et veldedig formål, gis til selskapet for dets videre disposisjon eller om de kan beholde den. Uansett hvordan situasjonen blir håndtert, må den bli dokumentert.

## Akseptere gaver og underholdning



### Vanligvis akseptabelt

- Forretningsmåltid med en forretningspartner.
- En tilstelning av og til med en forretningspartner hvis det er en legitim forretningsgrunn.
- En nominell takkegave fra en forretningspartner.



### Noen ganger akseptabelt

- Overdådige måltider og underholdning.
- Reiseutgifter betalt av en forretningspartner til et sponset arrangement.
- Innlosjering og transport til og fra et arrangement betalt av forretningspartner.



### Aldri akseptabelt

- Kontanter eller tilsvarende (inkludert aksjer og andre omsettelige verdipapirer).
- Akseptere gaver i løpet av en kontraktbudrunde eller forhandlingsprosess med en forretningspartner.
- Akseptere gaver eller underholdning som ikke er i et legitimt forretningsøyemed.

Drift i Lower 48,  
Eagle Ford, Texas





Drift i Lower 48,  
Permian Basin, Texas

## 4.6 Gi gaver og underholdning

### Vår forpliktelse

I ConocoPhillips ser vi etter muligheter til å utvikle og styrke forretningsforhold, men vi tilbyr ikke upassende gaver eller annet av verdi for å påvirke forretningsresultater.

### Våre forventninger

Å gi gaver og underholdning er tillatt hvis de møter alle følgende kriterier:

- Samsvar med våre etiske standarder, vanlig forretningspraksis og aktuelle lover.
- Moderat verdi - ikke overdådig eller overdrevet som kan synes som en bestikkelse eller betaling.
- Aldri quid pro quo - ingenting kan gis for å påvirke eller belønne en annens handling.
- Vil ikke gjøre deg forlegen eller sette selskapet i forlegenhet hvis det ble kjent offentlig.

Regnskap og støttende dokumentasjon som viser gaver og underholdning som er gitt til andre må beskrives nøyaktig, inkludert en klar beskrivelse, og oppbevart i henhold til selskapets policyer angående dokumenthåndtering. Forretningsenheter og funksjoner oppmuntres til å etablere lokale policyer og rutiner for godkjenning av gaver og underholdning.

Det brukes strenge regler når vi driver forretninger med myndigheter og offentlige tjenstepersoner. Konsulter vår policy om anti-korrupsjon før det gis noe av verdi til en offentlig funksjonær og få godkjenning som kreves. Medarbeidere skal også søke veiledning fra global compliance og etikk om det er et spørsmål eller en bekymring om noen er en offentlig funksjonær eller arbeider for en offentlig myndighet.



### Policylenker

Global anti-korrupsjon

Håndtering av dokumenter

## 5.0 Vår forsikring: Beskytte selskapets eiendeler



APLNG, Curtis Island,  
Australia

## 5.1 Bruke selskapets eiendeler

### Vår forpliktelse

Våre eiendeler har mange forskjellige former - fysiske, elektroniske, økonomiske og immaterielle. Vi betror arbeidsstyrken vår med våre eiendeler og proprietær informasjon og anerkjenner at alle har ansvar for å beskytte disse eiendelene mot tap, misbruk eller tyveri.

### Våre forventninger

Utstyr, kjøretøy, verktøy, beholdninger og informasjonsteknologi har blitt ervervet for å drive selskapets forretninger. Eiendeler skal ikke brukes for personlig fordel, de kan ikke selges, lånes bort, gis bort eller avhendet uten riktig autorisasjon. Medarbeidere er personlig ansvarlig for å sikre våre eiendeler og skal beskytte dem mot sløseri, tap, skade, misbruk, bedrageri, tyveri, svindel, lovbrudd og annen misbruk.

- Å ta selskapets eiendeler uten tillatelse regnes som tyveri som kan bli gjenstand for disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse.
- Selskapets kredittkort skal bare brukes for rimelige og godkjente forretningskostnader og aldri til personlig bruk.
- Timesedler, fakturaer, kompensasjonskrav og reise og kostnadsrapporter brukes for å få selskapets midler og eiendeler. Ukorrekte og ufullstendige dokumenter kan resultere i urettmessig og mulig bedragerisk avhending eller tilegnelse av selskapets eiendeler.



### Tenk over dette

#### Rapportere brudd

Hvis du blir oppmerksom på tyveri eller misbruk av selskapets eiendom, rapporter det øyeblikkelig til lederen din, HR-representant, global compliance og etikk eller **etikkhjelpelinjen**.

## 5.2 Beskytte selskapsinformasjon

### Vår forpliktelse

Våre kreative og innovative ideer utgjør et betydelig bidrag til selskapets fortsatte suksess. I ConocoPhillips beskytter og utnytter vi våre immaterielle rettigheter og respekterer andres gyldige immaterielle rettigheter.

### Våre forventninger

Selskapsinformasjon og immaterielle rettigheter er verdifulle verktøy som lar oss forstå og styre våre produkter og tjenester og bidrar til fortsatt suksess i markedet. Medarbeidere forventes å innhente og bruke den informasjonen på en etisk måte og i samsvar

med lovverket. Medarbeidere skal aldri, uten riktig autorisasjon, røpe selskapets informasjon eller selskapsinformasjon fra en tidligere arbeidsgiver.

### Immaterielle rettigheter

Enhver informasjon vi skaper i løpet av vår ansettelse tilhører ConocoPhillips, eller, i noen tilfelle, en tredjepart. Immaterielle rettigheter inkluderer konfidensiell og selskapsinformasjon, innovasjoner, oppfinnelser, oppdagelser, forbedringer, ideer, dataprogrammer, og liknende dokumentasjon, varemerker, patenter, kopirettigheter og handelshemmeligheter.

Vi må også være forsiktig med å bare diskutere denne informasjonen med kolleger som har et forretningsbehov for å vite den. Vær forsiktig med ikke å miste, feilplassere eller forlate konfidensiell informasjon eller elektroniske enheter som inneholder slik informasjon ubevoktet. Denne informasjonen skal heller aldri diskuteres der andre som ikke har et forretningsbehov for å vite den kan overheøre den.

Eksempler på risikable områder er flyplasser, restauranter, heiser, pauserom og til og med møter der deltakere kanskje ikke er autorisert til å kjenne til informasjonen.

## Håndtering av selskapsinformasjon



### Vanligvis akseptabelt

- Leverer nye ideer internt for gjennomgang av interessenter selv om ideen er utenfor ditt ansvarsområde.
- Bruker ConocoPhillips' navn og logo i henhold til selskapets retningslinjer for å utføre selskapets forretninger.



### Noen ganger akseptabelt

- Å lete etter muligheter med en tredjepart for å utvikle selskapets innovasjoner til selskapets beste, så lenge som riktige kontrakter er på plass før tredjepart blir engasjert.
- Bruker bransjepartnere, leverandører og universiteter for å levere ekspertise eller ferdigheter som ikke er tilgjengelige i selskapet kan være veldig verdifullt. I slike saker er det nødvendig å ha kontrakter på plass for å beskytte selskapets interesser.



### Aldri akseptabelt

- Å ta med immaterielle rettigheter fra en tidligere arbeidsgiver eller tredjepart inn i selskapet uten tillatelse fra eieren til de immaterielle rettighetene.
- Å ta med selskapsinformasjon, programvare, forretningsdokumenter, skjemaer eller standard selskapskontrakter til en ny arbeidsgiver.
- Unndra verdifulle ideer fra selskapet.
- Å uavhengig utvikle innovasjon som er laget i løpet av ansettelse og i forretningsøyemed for personlig berikelse.



Eksempler på selskapsinformasjon eller konfidensiell informasjon inkluderer:

- Informasjon om forretnings- og teknisk forskning og utvikling.
- Mål og strategier.
- Upublisert finansiell og prisinformasjon.
- Foreslåtte eiendomsoppkjøp eller disposisjoner.
- Prosesser og formler.
- Data om lønn og ytelser.
- Ansattes helseinformasjon.
- Lister over ansatte, kunder og leverandører.

### Slutte i ConocoPhillips

Når du slutter i ConocoPhillips skal all selskapsinformasjon du har forbli i selskapet, og all slik selskapsinformasjon du har utenfor selskapets lokaler, dvs. fysiske kopier hjemme eller på en personlig enhet, skal returneres, ødelegges eller slettes. Selskapets informasjon skal ikke i noe tilfelle tas ut eller brukes for en personlig fordel eller for en fordel for et annet selskap uten skriftlig tillatelse fra selskapet.

Din forpliktelse til å beskytte ConocoPhillips' selskapsinformasjon og konfidensielle informasjon fortsetter selv etter din avgang. Industriell spionasje og sabotasje mot selskapet skal forhindres. Ta kontakt med global sikkerhet øyeblikkelig hvis du mistenker at en uautorisert person prøver å få sensitiv informasjon eller få tilgang til en sikret lokasjon.

### Innovasjon

Arbeidsstyrken vår frembringer ofte innovasjoner som skaper merverdi i virksomheten. Alle medarbeideres innovasjoner, slik som annen informasjon som er laget i løpet av ansettelsen og uansett hvor den er frembragt, tilhører ConocoPhillips fra begynnelsen av innovasjonen. Medarbeidere må identifisere innovasjonen sin og informere selskapet ved dokumentasjon i selskapets passende systemer. Medarbeidere skal aldri unndra innovasjon fordi de tror at de kan få en personlig fordel av å utvikle innovasjonen uavhengig av ConocoPhillips.

### Data

Data blir ofte sett på som særskilt informasjon. Ikke desto mindre er data verdifull selskapsinformasjon som skal beskyttes. I tillegg kan verdifulle data gå tapt gjennom kontakt med innleid personell. For å forhindre dette skal alle medarbeidere som har ansvar for kontrakter med en tredjepart være oppmerksom på verdien av data og sikre at eiendomsrett til ConocoPhillips' data ikke tilfeldigvis blir overført til en tredjepart.



### Spørsmål og svar

- S. Jeg leverte en fin blokkjedeide til selskapet som ville redusere driftskostnader betydelig, men selskapet fulgte ikke opp ideen. Kan jeg videreutvikle ideen selv utenfor arbeidstid og selge den?**
- S.** Nei, ideen og alle tilhørende dokumenter og informasjon er selskapets eiendom og skapt i løpet av ansettelse og i selskapets interesse. Du kan ikke videreutvikle ideen hvis du ikke har en separat avtale med selskapet som gir deg rettigheter til ideen.
- S. Jeg har en kopi av et programverktøy fra en leverandør, men vi har ingen kontrakt. Siden jeg har en kopi og leverandøren aldri ville finne ut at jeg bruker den, må jeg få en kontrakt?**
- S.** Ja, det er selskapets policy å beskytte våre immaterielle rettigheter og å respektere gyldige immaterielle rettigheter til alle tredjeparter. Det er derfor et brudd på retningslinjene og våre SPIRIT-verdier å bruke programvaren uten tillatelse.

## 5.3 Kommunisere på selskapets informasjonssystemer

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips forsyner digitale kommunikasjonstjenester slik at medarbeidere kan utføre arbeidet sitt på en sikker og trygg måte. Digitale kommunikasjonstjenester leveres til både selskapseide og eget utstyr som brukes i jobben. Vi har ansvar for beskytte disse systemene fra tap, misbruk eller ondskapsfull eller ulovlig aktivitet.

### Våre forventninger

Når de bruker ConocoPhillips digitale kommunikasjonstjenester kan medarbeidere bare bruke IT-sikkerhetsgodkjente tjenester for å lagre, behandle eller dele selskapets informasjon og skal være i samsvar med alle IT-sikkerhetspolicyer og standarder. Selskapet logger og overvåker all bruk av dets digitale kommunikasjonstjenester i den grad det er tillatt etter henhold til gjeldene lovgivning.

Mens tilfeldig og rimelig personlig bruk av selskapets elektroniske kommunikasjonssystemer er tillatt av selskapets policy, kan ikke vår personlige bruk forårsake betydelige ekstrakostnader for ConocoPhillips eller gripe inn i arbeidsplikter eller produktivitet.

Følgende er helt forbudt:

- Bruke personlig e-post til selskapets forretninger.
- Dele ditt innloggings-ID og passord i selskapet.
- Omgå selskapets sikkerhetskontroller med hensikt, selv på eget utstyr.
- Få adgang til eller lagre anstøtelig, krenkende, truende, trakasserende eller annet ulovlig materiale ved bruk av selskapets utstyr eller noen av våre digitale tjenester.
- Engasjere seg i ulovlig, bedragerisk eller skadelige aktiviteter.



**Policylenke**

**IT-senter for sikkerhetspolicy**

Kuparuk River Unit,  
North Slope, Alaska

Heliport, offshore Norge



## 5.4 Kommunikasjon om forretninger og sosiale medier

### Vår forpliktelse

All kommunikasjon i forhold til selskapet skal være forretningsmessig og i overensstemmelse med våre SPIRIT-verdier og våre retningslinjer. Vi vil alltid engasjere oss i atferd som opprettholder integriteten til selskapets image, merkevarer og varemerker.

### Våre forventninger

ConocoPhillips har tillit til og forventer at våre medarbeidere utøver personlig ansvar når de deltar i sosiale medier. Alle foreslåtte publikasjoner, foredrag, innlegg eller intervju kan påvirke selskapets merkevare.

Våre retningslinjer for sosiale medier har til hensikt å gi arbeidsstyrken parametere og klarhet i hva som er og ikke er akseptabel nettatferd.

### Veiledninger for bruk av sosiale medier:

1. Ikke del beskyttet selskapsinformasjon.
2. Bare godkjente talspersoner er autoriserte til å snakke på ConocoPhillips' vegne.
3. Kjernen i jobben skal alltid være høyeste prioritet.
4. Alt som er lagt ut på nettet kan bli offentlig.
5. Vær oppmerksom på at handlinger på nettet kan kaste en skygge på ConocoPhillips.
6. Følg loven. Ikke legg inn informasjon eller aktivitet på nettet som kan være brudd på gjeldene lover og forskrifter.

7. Respekter andres privatliv og meninger.
8. Unngå personlige angrep, krangling på nettet og fiendsinnete personer.
9. Identifiser materiale med kopirettigheter med henvisninger og lenker.
10. Vær alltid respektfull overfor ConocoPhillips' kolleger, partnere og lokalsamfunnet ditt.
11. Vis god dømmekraft når du skaper en forbindelse via navn eller profil med en annen person, organisasjon eller innhold.
12. Følg etablerte vilkår og bruksbetingelser som har blitt publisert av stedet du bruker til aktiviteter på sosiale medier (nettsted, blogg, diskusjonsforum, etc.) i tillegg til å følge standard for brukeratferd.
13. Vurder bidragets nøyaktighet og sannhet før du legger det ut. Pass på at det er påpekt at korreksjoner har skjedd og er like synlige som den opprinnelige feilen om ikke mer.
14. Det er aldri passende å redigere et Wikipedia-innlegg om ConocoPhillips, våre operasjoner, medarbeidere eller konkurrenter.
15. Sosiale mediekanaler er ikke passende for å gjøre offisielle forretninger med kolleger, kunder, partnere eller leverandører.



### Tenk over dette

#### Sosiale medier

Sosiale medier har forandret måten vi deler informasjon på. Slik bruk utgjør risiko og fører med seg et visst ansvar. Vi skal være oppmerksomme på å ikke engasjere oss i atferd som skader integriteten til selskapets image, merkevarer eller varemerker. Mens digital kommunikasjon er beleilig, er den permanent og kan bli videresendt og forandret uten vår tillatelse.



### Policylenker

#### Bedriftskommunikasjon

#### Veiledninger for bruk av sosiale medier

## 5.5 Opprettholde nøyaktige regnskap og dokumenter

### Vår forpliktelse

Vi er forpliktet til å sikre at dokumenter er nøyaktige og sanne. Mens det ikke synes som om den informasjonen du produserer har en påvirkning på ConocoPhillips' finansielle dokumenter så spiller alle en rolle i å sikre at dette viktige ansvaret er oppfylt. Derfor skal all data og informasjon vi tar inn i dokumenter angående selskapet eller forhold i selskapet være nøyaktige og fullstendige. Dette inkluderer dokumenter forberedt i internt øyemed, slik som timesedler, og utgiftrapporter, eller i eksternt øyemed, slik som fakturaer, kontrakter og miljødata.

ConocoPhillips har kontinuerlig intern og eksternt revisjon som har til formål å være rimelige sikre på at selskapets regnskap ikke har viktige feil på grunn av bedrageri, feil eller mangler. Mange av disse dokumentene er kritiske for styringen av forretningene våre.

### Våre forventninger

Medarbeidere skal aldri la kvitteringer, betalinger eller andre eiendeler eller fordringer være ufullstendige eller ikke dokumentert av noen grunn.

Selskapet har etablert et robust kontrollmiljø som hjelper til med å veilede og fremtvinge krav for å opprettholde nøyaktig og fullstendig finansiell informasjon og dokumentasjon, inkludert følgende:

### Policyer

Vårt selskap har etablert policyer for å definere veiledninger for forskjellige rutiner og grupper, og krav for å sikre konsistens, nøyaktighet og fullstendighet. Vår regnskapspolicyhåndbok og IT-sikkerhetspolicyer hjelper til med å sikre at eiendeler er riktig sikret og økonomiske dokumenter og rapporter er nøyaktige, rettferdige og i samsvar med gjeldene lover og forskrifter. Mens de som administrerer policyene er ansvarlig for å sikre at de er nøyaktige og oppdaterte, har vi alle en plikt til å melde fra til policyadministratorene hvis vi merker at policyene er foreldet eller inneholder feil.

### Fullmaktsbegrensninger

Selskapet har etablert håndbok for fullmaktsbegrensninger som delegerer økonomisk autoritet fra styret til CEO og gjennom organisasjonen for å sikre passende godkjenningsnivåer basert på aktivitetstype og relatert eksponering til risiko. Mens begrensninger er gjennomført i mange systemer og programmer, skal de brukes i alle situasjoner. Det er derfor viktig å vite fullmaktsbegrensningene som gjelder i ditt område.

### Spørsmål og svar

- S. Jeg er bare autorisert til å gjøre utbetalinger på inntil \$1 million; men jeg må betale en leverandør \$2 millioner i dag. Min nærmeste leder, som ikke er på kontoret i dag har autorisasjon. Hva skal jeg gjøre?**
- S. Gi beskjed til lederen over deg eller en annen person som har autoritet til å gjøre utbetalingen.**
- S. Mens jeg utførte månedlige kontoavstemming, merket jeg en feil i en av mine kontooppføringer som har påvirkning på selskapets regnskap. Hva skal jeg gjøre?**
- S. Etter du har undersøkt og bekreftet at oppføringen var feil og bestemt hva oppføringen skulle ha vært, skal du gi beskjed til nærmeste leder for å bekrefte hva som skal gjøres videre.**

## Kontrollstandarder

Pålitelige interne kontroller er meget viktige for fullstendig og nøyaktig rapportering og kan brukes til å forhindre, oppdage eller korrigere feil i finansiell informasjon og dokumenter. Alle må forstå interne kontroller som er relevante for våre plikter på jobben. Selskapets håndbok for interne kontrollstandarder gir klare og konsistente forventninger til selskapets globale medarbeidere. Vi er forpliktet til å si fra øyeblikkelig hvis vi har mistanke om at en kontrollfunksjon ikke oppdager, forhindrer eller korrigerer unøyaktighet eller bedrageri godt nok.

## Oppdeling av plikter

Oppdeling av plikter er en form for intern kontroll som sikrer at en enkelt person ikke kan utføre, gjennomgå og godkjenne en transaksjon, siden dette høyner risikoen for bedrageri eller feil. Et eksempel på oppdelte plikter er å ha to forskjellige personer som forbereder transaksjoner som godkjenner dem. Oppdeling av plikter hjelper til med å definere autoritet og ansvar og skal vurderes når det defineres ansvar for alle jobber.

## Policyenker

[Håndbok for regnskapspolicy](#)

[Fullmaktsbegrensninger](#)

[Håndbok for interne kontrollstandarder](#)

[IT-senter for sikkerhetspolicy](#)

## Spørsmål og svar

- S. Sally er en revisor som arbeider med å ferdigstille regnskapene. Da hun foretok sine månedlige rutiner merket hun et betydelig avvik men vet fortsatt ikke den grunnleggende årsaken. Fordi Sallys føringer har en viktig frist forteller hennes nærmeste leder, Rusty, henne at hun ikke skal undersøke avviket og å gjøre oppførelsen uansett for å unngå å overtre fristen. Sally føler seg presset. Skal Sally lytte til Rusty og gjøre føringene uten å undersøke den grunnleggende årsaken.**
- S.** Nei, fordi Sallys oppføringer påvirker selskapets regnskap, og som et minimum bør hun undersøke for å identifisere grunnårsaken til avviket før hun gjør føringene. Medarbeidere må ha profesjonell skepsis og ikke være redde for å si fra om hva som er riktig.



Drift i Lower 48,  
Permian Basin, Texas

## 5.6 Håndtering av dokumenter

### Vår forpliktelse

Vi har ansvar for å forstå og være i samsvar med lovmessige, forskriftsmessige og avtalemessige krav som styrer hvor lenge vi oppbevarer selskapets dokumenter.

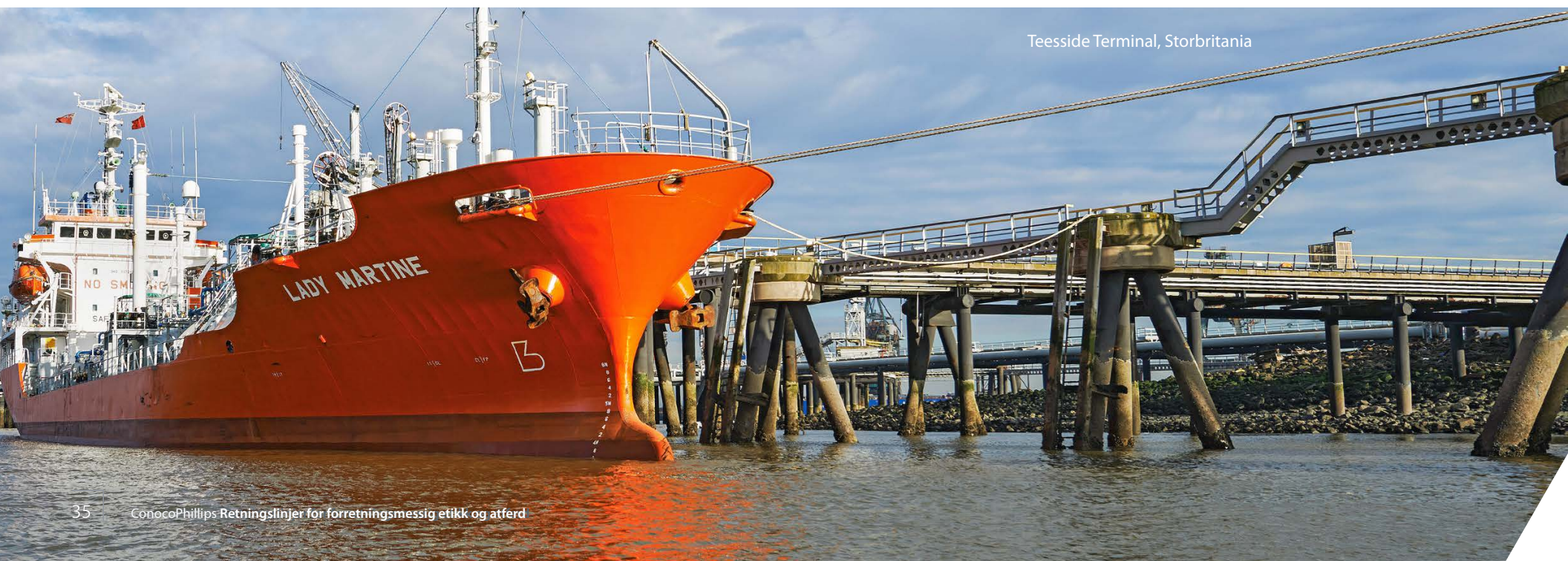
### Våre forventninger

Selskapets dokumenter kan være i mange format og inkluderer alle former for elektroniske meldinger og dokumenter i selskapets databaser, digitale systemer og delte nettverk. Selskapets dokumenter skal bare lagres i

et godkjent og sikret depot som kan være på internett, digitale systemer og i skyen.

Vi må vite og følge retningslinjene som er i vår policy om håndtering av dokumenter slik de er definert i vår globale plan for oppbevaring angående å lage, motta, oppbevare, bevare og avhende selskapets dokumenter. Noen ganger kan det bli utstedt et «legal hold» for dokumenter under din kontroll. Hvis du mottar denne typen ordre kan du ikke forandre, skjule, slette eller ødelegge disse dokumentene til du har fått beskjed om at disse ikke lenger må oppbevares.

 **Policylenker**  
**Plan for global oppbevaring**  
**Håndtering av dokumenter**



Teesside Terminal, Storbritania



## 5.7 Ansvarlig handel

### Vår forpliktelse

Vi er i samsvar med alle nasjonale og internasjonale innsidehandelslover i ConocoPhillips. Innsidehandel vil si å bruke vesentlig informasjon som ikke er offentlig for å handle eller gi råd til andre om å gjøre handel i selskapets verdipapirer. I løpet av jobben vår kan vi få vite om vesentlig informasjon som ikke er tilgjengelig for offentligheten om vårt selskap eller andres selskap, inkludert våre leverandører, forretningspartnere eller andre organisasjoner. Vi har et ansvar og juridisk plikt til ikke å gjøre handel utfra denne informasjonen hvis den ikke blir offentliggjort.

### Våre forventninger

#### Innsidehandel

Hvis du er i besittelse av vesentlig informasjon som ikke er offentlig i løpet av arbeidet ditt, er det forbudt å bruke informasjonen til handel, eller til å gi andre den informasjonen slik at de kan gjøre handel (refereres til som tipping), fordi å gjøre det vil både være uetisk og ulovlig. Brudd på lovene om innsidehandel vil eksponere personene som er involvert for disiplinærtiltak såvel som potensielt sivilrettslig eller strafferettslig ansvar.

#### Vesentlig informasjon som ikke er offentlig

Informasjon regnes som vesentlig hvis en rimelig investor ville anta at den var viktig for å ta en beslutning om å gjøre en handel i selskapets verdipapirer. Eksempler på informasjon som selskapet vårt regner som vesentlig inkluderer inntektsinformasjon, store kommersielle eller operasjonelle utviklinger, reservebeløpsdata, forandringer i seniorledelsen, overtagelser av andre selskaper eller avhendelser eller betydelige rettsaker. Generelt er informasjon ansett som ikke offentlig hvis den ikke har blitt gitt til offentligheten med tilstrekkelig tid for markedene til å fordøye informasjonen. Materialer som har blitt rapportert i våre innsending til SEC (kredittilsynet i USA) eller lagt inn på selskapets nettside eller delt via en nyhetsmelding regnes som offentlige.

Ansvarlig handel inkluderer følgende:

- Ikke kjøpe eller selge aksjer i noe selskap, inkludert i selskapet vårt, når vi er i besittelse av vesentlig ikke-offentlig informasjon.
- Ikke gi tips ved å dele materiale som ikke er offentlig til noen som kanskje kunne bruke den i en handel.
- Ta skritt for å beskytte materiale som ikke er offentlig informasjon fra uautorisert deling.

### Spørsmål og svar

- S. Jeg ble ved et uhell kopiert på en e-post som diskuterte en sannsynlig fusjon av vårt selskap og en stor konkurrent. Siden jeg ikke er en medarbeider hos konkurrenten, kan jeg kjøpe aksjer i det andre selskapet før fusjonen?**
- S.** Nei, hvis fusjonen ikke er offentliggjort, vil den sannsynligvis bli ansett som vesentlig informasjon som ikke er offentlig, og å kjøpe aksjer i det andre selskapet (eller vårt selskap) før informasjonen er offentliggjort vil være brudd på innsidehandelslover.

### Policylenker

[Innsidehandel – Alt personell](#)

[Innsidehandel – personer med klassifisert informasjon](#)

## 6.0 Vår forpliktelse: Til våre forretningspartnere

Montney-operasjonene,  
Canada

## 6.1 Rettferdig handel med konkurrenter, kunder og leverandører

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips konkurrerer aktivt i markedet og er i samsvar med alle gjeldene konkurranse- og antitrustlover. Konkurranselover er laget for å sikre et rettferdig og konkurransedyktig fritt markedssystem. Vi konkurrerer ved å bruke vår inngående kunnskap, avansert teknologi og spesialiserte ferdigheter. Vi omfavner konkurranse som en måte å sikre at disse kvalitetene fortsetter å definere oss.

### Våre forventninger

For å være i samsvar med antitrust- og konkurranselover må vi forstå de relevante lovene, følge selskapets rutiner og søke råd hvis vi har spørsmål.

### Kontakt med konkurrenter

De mest alvorlige brudd på antitrustlovene handler om kommunikasjon med konkurrenter, vanligvis i form av en avtale om å fikse priser eller redusere resultater, manipulere bud, tildele markeder, boikotte tredje parter og/eller fikse lønninger. Selv mindre eller uformelt bytte av informasjon med en konkurrent kan kvalifisere som en ulovlig avtale. Hvis en konkurrent inviterer deg til å diskutere prissetting, spesifikke kunder, spesifikke kontrakter, fremtidsstrategi, lønninger eller annen konkurranseetterretning, skal du avslutte samtalen øyeblikkelig og ta kontakt med juridisk avdeling for å dokumentere diskusjonen. Ta aldri initiativ til slike samtaler.

Kommunikasjon med konkurrenter innen legitim referansemåling, handelskamre eller bransjegrupper kan være tillatt hvis de blir utført med tilstrekkelige beskyttelsestiltak.

### Kontakt med kunder og leverandører

Det er normalt mindre sensitivt enn å kommunisere med konkurrenter, men kommunikasjon med leverandører, kunder og distributører kan også ha betydelig antitrustrisiko hvis håndtert dårlig. Unngå alle diskusjoner som handler om at en leverandør kan boikotte eller på annen måte nekte å handle med en av våre konkurrenter.

### Konkurranseetterretning

Når innsamlet og brukt i samsvar med konkurranselover er konkurranseetterretning et verdifullt verktøy som hjelper oss med å forstå og drive våre forretninger. Men slik informasjon skal innsamles og håndteres med forsiktighet for å sikre at bruken er etisk og lovlig.

Hvis du mistenker at konkurranseetterretning har blitt oppnådd på urettmessig måte eller mottatt ved en feil, ikke bruk denne informasjonen. Ta øyeblikkelig kontakt med juridisk avdeling.



**Policylenke**

**Global antitrust og konkurranselovgivning**

## Håndtering av kildene til konkurranseetterretning



### Vanligvis akseptabelt

- Offentlige kilder slik som nettsider, pressemeldinger, brosjyrer, årsrapporter, avisartikler, markedsforskning, bransjeblad, etc.
- Under forutsetning av relevante konfidensielle plikter, er det vanligvis greit å innhente konkurranseetterretning fra andre datterselskaper til ConocoPhillips.



### Noen ganger akseptabelt

- Konkurranseetterretning fra kunder og leverandører men slike kilder skal ikke bli kanaler for kommunikasjon med konkurrenter.
- Konkurranseetterretning fra bransjeorganisasjoner, konsulenter eller andre tredjeparter som ikke direkte konkurrerer med ConocoPhillips men er i regelmessig kontakt med våre konkurrenter.
- Det er som oftest sikkert å innhente konkurranseetterretning fra referansemålinger under forutsetning av at det tas passende sikkerhetsforanstaltninger.



### Aldri akseptabelt

- Konkurrenter er aldri sikre kilder til konkurranseetterretning.
- Medarbeidere som nettopp har sluttet hos en konkurrent er usikre kilder for konkurranseetterretning, særlig når det gjelder deres tidligere arbeidsgiver.

## 6.2 Leverandører og forretningspartnere

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips tror på å arbeide med forretningspartnere som viser høy standard innenfor etisk forretningsatferd. Vi skal utvise god dømmekraft når vi velger leverandører, innleid personell, lokale forhandlere og andre forretningspartnere. Dette vil tilrettelegges for med å være i samsvar med vår policy for Forsyningstjenesten og **standarden for dette**. Vi vil ikke bevisst bruke leverandører, innleid personell, lokale forhandlere eller andre forretningspartnere som driver uetisk, gjør brudd på gjeldene lover eller konkurrerer uærlig.

### Våre forventninger

Vi arbeider med alle forretningspartnere for å sikre etterlevelse med gjeldene lover og forskrifter når de leverer varer og tjenester til ConocoPhillips.

Vår arbeidsstyrke har ansvar for å rapportere forsømmelse av en leverandør, innleid personell, lokale forhandlere eller annen forretningspartner til en leder, HR-representant, global compliance og etikk eller til **etikkhjelpelinjen**.

Vi forventer at leverandører, innleid personell, lokale forhandlere og andre forretningspartnere som arbeider på våre vegne blir veiledet av standardene som er fremsatt i retningslinjene våre inkludert å rapportere mistenkte overtredelser. Vi har utviklet et dokument om forventninger til leverandører for å gi videre klarhet angående våre forventninger.



### Policylenker

**Forventninger til leverandører**

**Forsyningstjenesten**



The *Polar Adventure*,  
San Francisco Bay, California

## 7.0 Vårt ansvar: Til vårt globale marked



Wellhead plattform,  
Bohai Bay, Kina

## 7.1 Bærekraftig utvikling

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips erkjenner hvor viktig det er å levere energi til verden, og vi er forpliktet til å vise lederskap i produksjonen av olje og naturgass ved å være økonomisk konkurransedyktige og ved vår miljø-, sosial- og styringsytelse (MSS). Vi fokuserer på å være ledende innen MSS og det er et av våre grunnleggende prinsipper.

### Våre forventninger

Bærekraft er en kjerneverdi for ConocoPhillips. Miljø- og sosial ytelse er en nøkkelkomponent i vår langsiktige planleggingsprosess, og vi har et omfattende rammeverk for styring for bærekraftig utvikling (BU) risikoer og muligheter som strekker seg fra styret gjennom øverste ledelse og seniorledelse og til arbeidet i hver av forretningsenhetene. Hver forretningsenhet i ConocoPhillips forventes å integrere bærekraftige elementer i daglig drift, prosjektutvikling og beslutninger.

Risikoer forbundet med bærekraftighet vil identifiseres for klimaforandring, vann, bio-diversitet og interessenters engasjement/menneskerettigheter, og handlingsplaner for prioritert risiko skal inkludere siktemål for forretningsenhetene og nøkkelfunksjoner. Vårt integrerte administrasjonssystem er basert på obligatoriske og innsynbare bedriftsstandarder. De er støttet av prinsipper

og veiledninger innrettet med hvordan vi tar forretningsbeslutninger for å sikre konsistent global identifisering av BU-risikoer. Vår policy for bærekraftig utvikling styrer hvordan vi skal levere sterk ytelse mens vi beholder våre forpliktelser overfor interessenter, lokalsamfunn og hverandre. Vi har lenge erkjent at det er viktig å være ledende innen bærekraft og vil følge alle gjeldene lover og forskrifter forbundet med driften.



#### Tenk over dette

Vi bidrar til å støtte lokalsamfunnene der våre medarbeidere lever og arbeider ved å skape jobber, investere i utdannings- og opplæringsprogrammer for å utvikle talenter og bruke lokale forhandlere og tjenesteytere. All hjelp bidrar til et bærekraftig lokalsamfunn.



#### Policylenker

**Standpunkt til menneskerettigheter**

**Bærekraftig utvikling**

## 7.2 Medarbeidere som deltar i politiske aktiviteter

### Vår forpliktelse

Interessenter, politiske organisasjoner og andre tilnærmer seg oss regelmessig for støtte til samfunns- og politiske aktiviteter. Styret og direktører i selskapet oppmuntrer til medarbeideres aktiviteter som fremmer selskapets målsetninger og forbedrer lokalsamfunnene der vi arbeider og lever. Et stort antall lokale og nasjonale lover styrer selskapets involvering i aktiviteter som har et preg av politisk eller offentlig politikk. Disse lovene inneholder en rekke forbud og krav om detaljert rapportering og dokumentasjon. De inneholder også muligheter for håndhevelse som fører med seg sivile og kriminelle sanksjoner for mislighold. Medarbeidere kan spørres om å delta i aktiviteter som faller under

jurisdiksjonen til disse lovene, men de kan ikke bli refundert for, eller tvunget til politisk aktivitet.

### Våre forventninger

Hvis du er interessert i å tjene i en valgt eller tildelt offentlig stilling skal du konsultere nærmeste leder og avdelingen for myndighetsanliggender angående relevante selskapspolicyer og mulige juridiske konsekvenser. Medarbeidere kan bare delta i disse aktivitetene utenfor arbeidstiden og ved bruk av egne midler - medarbeidere vil ikke bli refundert for personlige politiske bidrag.

Medarbeidere kan ikke bruke selskapets eiendom, fasiliteter, tid eller midler til politiske aktiviteter,

inkludert støtte for noen politisk kandidat eller politisk ansatt uten direkte godkjenning av avdelingen for myndighetsanliggender. Disse restriksjonene inkluderer bruk av selskapets ressurser slik som rekvisita, datamaskiner og telefoner.

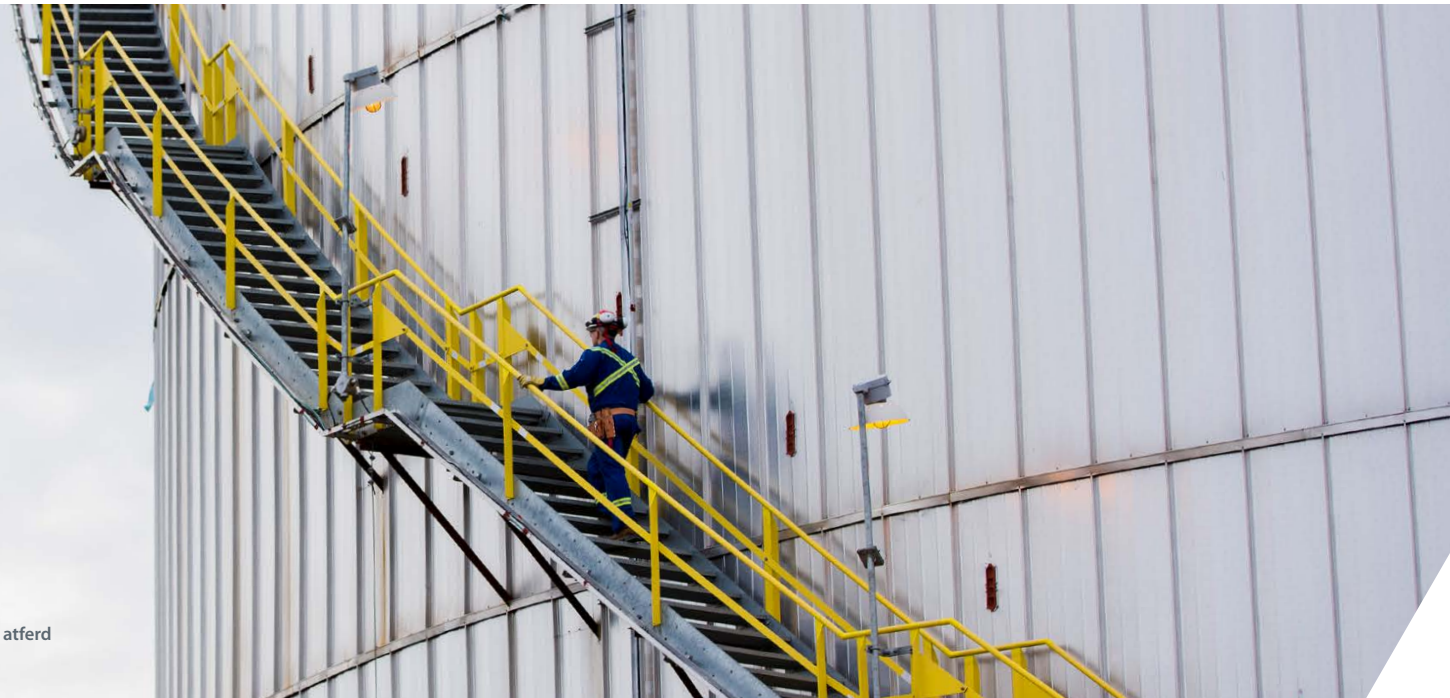
Selskapet driver SPIRIT PAC, en føderal og delstatlig politisk handlingskomite, i henhold til lover som styrer politiske handlingskomiteer opprettet av bedrifter. Deltakelse i SPIRIT PAC er helt frivillig og du vil aldri bli presset på noen måte til å bidra til eller delta i å støtte noe politisk parti eller kandidat.



**Policylenke**

**Aktiviteter som er politisk relaterte**

Surmont-operasjonene,  
Canada





## 7.3 Selskapets engasjement i offentlige møter og politiske aktiviteter

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips erkjenner behovet for å engasjere seg i politiske aktiviteter som et selskap når våre operasjoner kan bli påvirket. Det er vesentlig at vi gjør det på en lovlig og etisk måte for å beskytte selskapets interesser.

### Våre forventninger

Noen ganger uttrykker ConocoPhillips sine syn på lokale eller nasjonale saker. I disse tilfellene kan vi bruke selskapets midler og ressurser, men bare når det er tillatt av lovverket og i henhold til våre strenge veiledninger i selskapet, inkludert godkjenning av avdelingen for myndighetsanliggender.

ConocoPhillips kan også gjøre bidrag til kandidater og utvalgte politiske organisasjoner i områder der det er lovlig og konsistent med selskapets retningslinjer. Medarbeidere kan ikke gi eller love politiske bidrag på vegne av ConocoPhillips uten godkjenning av den juridiske avdelingen og avdelingen for myndighetsanliggender.

Møter mellom medarbeidere i ConocoPhillips og offentlige funksjonærer kan bety lobbyvirksomhet som krever spesielle rapporter om forskjellige utgifter, som ikke kan trekkes fra.

Hvis du har spørsmål om dine arbeidsaktiviteter kan være lobbyvirksomhet, skal du kontakte avdelingen for myndighetsanliggende for veiledning.



### Tenk over dette

#### Styrke i samarbeid

ConocoPhillips' program Styrke i samarbeid gir medarbeidere i USA muligheten til å anbefale energipolicyer som er viktige for selskapet ved direkte å kontakte sine lovgivere og regulerende myndigheter. Selv om det oppmuntres til medarbeiderdeltagelse i disse mulighetene, er det frivillig.



### Policylenker

#### Aktiviteter som er politisk relaterte

#### Styrke i samarbeid

## 7.4 Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips tolererer ikke bestikkelser i noen form. Dette betyr at ConocoPhillips' medarbeidere, agenter, og representanter aldri vil tilby, autorisere eller love noen type av bestikkelse eller betaling under bordet for å få innflytelse. ConocoPhillips er forpliktet til å drive forretninger på den riktige måten.

### Våre forventninger

Anti-korrupsjonslover er komplekse og det får alvorlige konsekvenser å gjøre brudd på disse lovene. Av denne grunnen skal du unngå og være forsiktig med å passe på at tredjeparter og selskapets representanter unngår enhver aktivitet som kan konstrueres som bestikkelse. Du må rapportere hvert tilbud, løfte eller betaling av en bestikkelse eller betaling under bordet som skjer i forbindelse med å drive selskapets forretninger.

Det må vises forsiktighet ved omgang med offentlige funksjonærer slik at du unngår noe som synes upassende. Slike funksjonærer kan inkludere politikere og politiske kandidater, militæret og politiet, og medarbeidere i statseide enheter slik som statseide oljeselskaper, infrastruktur, sykehus eller universiteter. Vår policy om anti-korrupsjon gir veiledning om å samhandle med offentlige funksjonærer, inkludert når du skal få godkjenning før du gir en offentlig funksjonær noe av verdi.

### Spørsmål og svar

#### S. Hva er en bestikkelse?

S. Et tilbud eller en gave av noe av verdi eller noen fordel som har til hensikt å få upassende innflytelse på handlingene til mottakeren eller en annen person(er). Bestikkelser kan inkludere, penger, gaver, reiser eller andre utgifter, gjestfrihet, tjenester, forretnings- eller arbeidsmuligheter og politiske bidrag eller bidrag til ideelle organisasjoner.

#### S. Hva er betaling under bordet?

S. Å returnere en sum som allerede er betalt eller som skal betales som en belønning for å gi eller fostre forretninger.

#### S. John har overoppsyn med et tredjepartsbyrå som håndterer noen offentlige tillatelser som teamet hans

**trenger. Han mottar en faktura fra byrået som er nesten dobbel av hva han forventet den skulle være. Når han ringer byrået sier kontakten hans der at denne fakturaen inkluderer bestikkelsen de måtte betale for å få tillatelsene godkjent. Han fortsetter med å si at det er slik man får ting gjort i landet. Hva skal John gjøre?**

S. John må gjøre det klart for byrået at ConocoPhillips ikke tolererer bestikkelser under noen omstendigheter. John må også øyeblikkelig rapportere denne situasjonen. ConocoPhillips kan holdes ansvarlig for handlinger til tredjepartselskap vi engasjerer, og vi kan ikke unngå ansvar ved å «lukke øynene» når omstendighetene peker på et potensielt brudd på anti-korrupsjonslover.

Vi skal aldri be om eller akseptere en bestikkelse eller betaling under bordet uavhengig av lokale vaner eller til og med skade på virksomheten. Vi må følge lovene der vi driver forretninger, uavhengig av lokale vaner eller til og med skade på virksomheten.

 **Policylenke**  
Global anti-korrupsjon



Ekofiskplattformen,  
Nordsjøen, Norge

## 7.5 Forhindre hvitvasking

### Vår forpliktelse

ConocoPhillips forbyr deltakelse i alle former for hvitvasking og følger alle nasjonale og internasjonale lover som dekker hvitvasking. ConocoPhillips streber etter å forhindre hvitvasking gjennom innkjøpspolicyer, klarering, tilbørlig aktsomhet og betalingsrutiner.

### Våre forventninger

Det er alle medarbeideres ansvar å forstå hvordan hvitvasking kan være relevant for deres rolle og rapportere til global compliance og etikk eller til juridisk avdeling hvis de tror at det skjer den type aktivitet.

Aktiviteter som kan reise mistanke kan inkludere:

- Be om betaling i kontanter.
- Ønske å få en betaling delt opp i flere.
- Be om å få utbetalingen til en tredjepart som ikke er involvert i prosessen.
- Betaling for varer og tjenester som aldri ble levert.
- Strukturere betalinger utenfor normal forretningspraksis uten en forretningshensikt.



### Tenk over dette

#### Hvitvasking

Hvitvasking er en prosess som kriminelle organisasjoner og terrorister benytter der de prøver å forkle eller skjule inntekter fra ulovlig aktivitet og bytte dem til legitime midler.

Drift i Lower 48,  
Permian Basin, Texas

## 7.6 Samsvar med internasjonale handelslover

### Vår forpliktelse

Som et selskap med global drift og businesspartnere, er vi forpliktet til å være i samsvar med alle forskjellige internasjonale handelslover og forskrifter. Disse internasjonale handelslovene styrer import og eksport av produkter, teknologi, programvare og tjenester og de regulerer bruken av internasjonale sanksjoner og boikotter.

Handelslover og forskrifter berører alle områdene i virksomheten vår, inkludert alle globale operasjoner og bedriftsfunksjoner. Vi passer på at personell og interessenter er opplært, utstyrt til og ansvarlige for å bruke disse reglene i sine enkelte jobbfunksjoner.

### Våre forventninger

For å være i samsvar med internasjonale handelslover må vi forstå de relevante lovene, følge selskapets rutiner og søke råd hvis vi har spørsmål.

### Lover om import -og eksportkontroll

Når vi driver forretninger og flytter varer rundt verden, skal vi være i samsvar med alle gjeldene import- og eksportkontrolllover og forskrifter. For eksempel, når vi driver import, skal vi sende inn riktige dokumenter til

tollfunksjonærer og sikre betaling av riktig toll og skatt. Når vi eksporterer, kan vi måtte få en lisens fra myndighetene for å eksportere et produkt eller teknologi til et spesifikt land eller bruker.

### Økonomiske sanksjoner

Vi vil drive våre operasjoner i samsvar med gjeldene sanksjoner fra myndighetene. USAs økonomiske sanksjoner forbyr visse aktiviteter, slik som å overføre midler til, eller import eller eksport fra visse personer, enheter og land. Andre regjeringer har også økonomiske sanksjoner som gjelder ConocoPhillips' aktiviteter.

### Anti-boikottlover

En boikott er at en person eller grupper av mennesker nekter å drive forretninger med visse andre mennesker eller land. For selskaper i USA og deres datterselskaper er det i hovedsak forbudt ved lov fra å samarbeide med internasjonale boikotter som ikke er godkjent av amerikanske myndigheter. Selskaper i USA og deres datterselskaper i resten av verden skal også rapportere til føderale myndigheter alle spørsmål de får om å delta i boikottaktiviteter. Hvis du tror du har mottatt en forespørsel om en boikott, si fra øyeblikkelig til selskapets juridiske avdeling.

### Spørsmål og svar

- S. Vår forretningsenhet kjøpte en ventilarmatur fra en agent i EU. Etter inspeksjon viste det seg at armaturen ble produsert i et sanksjonert land. Siden agenten ikke er sanksjonert, kan jeg motta armaturen?**
- S.** Selv om agenten ikke er sanksjonert, hvis bevis tyder på at armaturen opprinnelig var fra et sanksjonert land, skal du ikke akseptere delen og ta kontakt med global compliance og etikk for mer veiledning. USAs sanksjonsforskrifter forbyr å drive noen handel, direkte eller indirekte, med enheter fra land som er bredt sanksjonert.

### Policylenke

**Samsvar med global eksport og økonomiske sanksjoner**

## 8.0 Resserurser

Drift i Lower 48,  
Eagle Ford, Texas

## 8.0 Ressurser

**Ønsker du mer informasjon?** Her er en alfabetisk liste over alle polycier og ressurser som refereres til i retningslinjene. Du kan få tilgang til policyene gjennom policyportalen. Hvis du har spørsmål om dem eller hvordan de skal brukes av deg eller i din rolle, ta kontakt med eieren av policyen.

Navn på policy eller ressurs	Referert på side
Aktiviteter som er politisk relaterte	43, 44
Bedriftskommunikasjon	32
Etikkhjelpelinjen	5
Forventninger til leverandører	39
Fullmaktsbegrensninger	34
Global anti-korrupsjon	24, 45
Global antitrust- og konkurranseavgivning	38
Global compliance og etikks nettside	2
Global rusmiddelpolicy	8
Globale sosiale investeringer	20
Håndbok for interne kontrollstandarder	34
Håndbok for regnskapspolicy	34
Innsidehandel – Alt personell	36
Innsidehandel – Begrensede personer	36
IT Security Policy Center	28, 29, 34

Navn på policy eller ressurs	Referert på side
Like arbeidsmuligheter	11, 12
Medarbeideres informasjonspersonvern	14
Personvern for ikke-ansatte	14
Plan for global oppbevaring	35
Policy for å unngå represalier	6
Policy for bærekraftig utvikling	42
Policy for forsyningstjenesten	39
Policy for håndtering av dokumenter	24, 35
Policy for helse, miljø og sikkerhet	8
Policy for samsvar med global eksport og økonomiske sanksjoner	48
Policy for vold på arbeidsplassen	8, 11
Standpunkt til menneskerettigheter	13, 42
Styrke i samarbeid	44
Veiledninger for bruk av sosiale medier	32



Globalt senter for bærekraftig vann,  
Doha, Qatar



