



REGLER FOR FORRETNINGSMESSIG ADFERD OG ETIKK

**ConocoPhillips**



Merknad til ansatte utenfor USA:

Enkelte deler av dette dokumentet kan være i uoverensstemmelse med lover og regler i ditt hjemland.
Vennligst kontakt juridisk avdeling for veiledning dersom du mener det foreligger slik uoverensstemmelse.

INNHOOLD

Innledning	1
Fra konsernsjefen	1
KONSERNETS FORMÅL OG VERDIER	2
Rettskaffenhet/ansvar	2
Våre forpliktelser overfor våre forbindelser	2
Våre ansatte	3
Aksjeeiere	3
Kunder	3
Familier	3
Lokalsamfunn	3
Leverandører	3
Skape et positivt arbeidsmiljø	3
Like muligheter	3
Mobbefri arbeidsplass	4
Sikkerhet og helse	4
Miljøvern	5
Rusmiddelmisbruk	5
Relasjonsbygging	5
Interessekonflikt	5
Arbeid utenfor selskapet	8
Anmodning om bidrag fra leverandører og lokale forhandlere	8

Fortsetter på neste side

Fortsettelse fra forrige side.

Oppmerksomheter og gaver m.v. til våre ansatte	9
Gaver og representasjon	9
Å motta gaver, tjenester og representasjonsytelser	9
Å gi gaver, tjenester og representasjonsytelser	10
Bestiktelser og penger under bordet	10
Provisjoner, rabatter, kreditter og godtgjørelser	10
Vederlag og honorarer	11
Loven skal overholdes	11
Konkurransen på like vilkår	11
Statlige kontrakter	12
Informasjon om konkurrenter / informasjon om kunder/leverandører	12
Handel med terminpapirer (futures) og råvarer	13
Innsidehandel	14
Antiboikottlovgivning	14
Import- og eksportreguleringslover	14
Økonomiske sanksjoner	15
Vern om selskapets eiendom og ressurser	15
Vern om og bruk av selskapets eiendom	15
Beskyttelse av informasjonsressurser	16
Elektroniske kommunikasjonssystemer	16
Håndtering av dokumenter	17
Beskyttelse av intellektuell eiendom	18
Korrekt finansiell rapportering	19
Den amerikanske loven om håndtering av korrupsjon utenfor USA:	
The Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)	19
”Tilretteleggende” betalinger og FCPA	20
Spionasje og sabotasje	20
Politisk virksomhet	20
Standarder og prosedyrer for forretningsmessig atferd og etikk	21
KONTAKTINFORMASJON	22

Innledning

Som ansatte i ConocoPhillips (heretter kalt “selskapet” eller “ConocoPhillips”) vil vi fra tid til annen stå overfor ulike etiske eller juridiske problemstillinger. Vi må ta stilling til disse spørsmålene på en måte som er i

overensstemmelse med ConocoPhillips’ grunnleggende verdier og prinsipper. Denne brosjyren gir informasjon om selskapets regler for forretningsmessig atferd og etikk.

Fra konsernsjefen

I ConocoPhillips har vi tradisjon for at vi i all vår virksomhet overholder samfunnets lover og regler og utfører alle forretningsmessige aktiviteter i pakt med de høyeste etiske krav. Skal vi fortsatt lykkes i det globale markedet er det avgjørende at vi opprettholder denne forpliktelsen i dagens forretningsverden.

Disse Regler for forretningsmessig atferd og etikk (heretter kalt “etikkgreger”) er vedtatt av selskapets styre og oppsummerer de krav som skal styre våre handlinger. Disse kravene utgjør en del av selskapets interne regler og er følgelig en integrert del av betingelsene for våre ansettelsesforhold. Vi forventer også at våre tjeneste- og vareleverandører og enkeltpersoner som har oppdrag for selskapet (heretter kalt “leverandører”) følger selskapets etikkgreger.

Vi må alle være innforstått med at våre individuelle forretningsmessige handlinger påvirker hvordan våre forbindelser ser på ConocoPhillips som selskap. Det er derfor viktig at du leser nøye gjennom etikkgregerne og opparbeider tilstrekkelig kunnskap om

lover og forskrifter som er av betydning for din stilling i selskapet. Etikkgregerne kan ikke dekke enhver situasjon hvor valg og beslutninger må tas. Andre lover, samt interne regler for selskapet og den enkelte driftsenhet er også viktige elementer i vårt opplegg for forretningsmessig atferd og

etikk. I alle situasjoner må du spørre deg selv: “Handler jeg rett?” Dersom du ikke vet svaret, ta kontakt med ledelsen eller konsernets etikk-kontor i Houston for avklaring eller råd før du handler.

Det er av avgjørende betydning at etikkgregerne etterleves. Vi har en nulltoleranseholdning når det

gjelder brudd på etikkgregerne. Selv handlinger i god hensikt som bryter loven eller våre krav til atferd vil medføre disiplinære tiltak, som også kan innebære oppsigelse eller avskjed.

Vårt omdømme og vår integritet avhenger av at hver enkelt av oss tar personlig ansvar for vår forretningsmessige atferd. Takk for at du forplikter deg til å opprettholde ConocoPhillips’ omdømme rundt om i verden.

Vennlig hilsen



Jim Mulva
Konsernsjef

KONSERNETS FORMÅL OG VERDIER

Konsernets formål

Bruke vår pionérand for å levere energi til verden på en ansvarlig måte.

Konsernets verdier (“SPIRIT”)

Sikkerhet: Vi utøver vår virksomhet sikkert og forsvarlig.

Personell: Vi respekterer hverandre og er klar over at gode resultater avhenger av engasjement, evner og mangfold blant våre ansatte.

Integritet: Vi opptrer etisk og tillitvekkende overfor alle våre forbindelser.

Rettskaffenhet/ansvar: Vi tar ansvar for våre handlinger. Vi er en avholdt samfunnsborger på de steder vi driver virksomhet.

Innovasjon: Vi forutser endringer og svarer med kreative løsninger. Vi er fleksible og vel forberedt på å møte de skiftende behov våre forbindelser måtte ha, og griper sjansene til å lære av selskapets erfaringer rundt om i verden.

Teamarbeid: Vår “dette får vi til”-innstilling gir topp resultater. Vi fremmer samarbeid, feirer gode resultater og bygger og dyrker langvarige relasjoner som gir gjensidig utbytte.

Rettskaffenhet/ ansvar

Hver enkelt ansatt i ConocoPhillips er ansvarlig for sin egen atferd. Du må alltid utføre arbeidsoppgavene dine på en måte som gir et positivt inntrykk av selskapet.

Det er en forutsetning for ansettelsesforholdet at du:

- følger gjeldende lover og forskrifter
- følger selskapets interne regler
- opptrer i samsvar med etikkreglene, og for øvrig på en etisk høyverdig måte
- rapporterer mistanke om brudd på interne regler, ulovlig virksomhet, svindel, misbruk av selskapets eiendeler, eller andre brudd på etiske krav
- bekrefter årlig at du har overholdt etikkreglene

Våre forpliktelser overfor våre forbindelser

Vi vil oppfylle de høyeste etiske krav fordi vi ønsker at folk skal vite at de kan stole på oss. Denne forpliktelsen er en naturlig del av ansvaret overfor våre aksjeeiere, våre kunder, våre familier, våre leverandører, lokalsamfunnet og hverandre.

Våre ansatte

Vi vil behandle våre ansatte med verdighet og ha en personalpolitikk som legger til rette for at alle ansatte får like muligheter, blant annet gjennom rekruttering, kompensasjon, faglig utvikling og forfremmelse. Vi respekterer menneskerettighetene, vi ønsker å gi sunne og sikkerhetsmessig trygge arbeidsforhold, og respekterer ansattes faglige rettigheter. Vi anerkjenner at det å integrere de unike egenskapene og talentene som samlet sett finnes i vår mangfoldige arbeidsstokk vil bidra til mer kreativitet og bedre problemløsning.

Vi forventer at våre ansatte sier fra når de ser etiske feiltrinn. Vi ønsker ikke at andre skal be våre ansatte om å gjøre noe galt, og motsatt vil heller ikke vi be andre om å gjøre noe galt.

Disse verdiene gjelder for hele vår verdensomfattende organisasjon.

Aksjeeiere

Vi søker å gi våre aksjeeiere en meget god økonomisk avkastning og vil alltid handle i våre aksjeeieres beste interesse.

Kunder

Vi søker å levere kvalitetsprodukter, førsteklasses tjenester og kreative løsninger. Vi vil behandle våre kunder på en åpen og ærlig måte.

Familier

Vi tilstreber en sunn balanse mellom arbeids- og familieliv. Vi ønsker at våre familier skal være stolte over de jobbene vi gjør og stolte over at vi jobber for et selskap som er kjent for ærlighet og integritet.

Lokalsamfunn

Vi ønsker å bidra til den samlede livskvalitet på de steder der vi driver vår virksomhet og bruke ressursene ansvarlig for å bevare miljøet. I lokalsamfunnet ønsker vi å bli oppfattet som en viktig bidragsyter til samfunnsnyttige, veldedige og andre positive lokale aktiviteter.

Leverandører

Vi vil velge leverandører objektivt og være ærlige i alle forretningsmessige forhold. Våre innkjøpsbeslutninger skal fattes på grunnlag av faktorer som pris, kvalitet, levering, service og integritet.

ConocoPhillips' forpliktelser gjelder på lang sikt, ikke bare for dette kvartalet eller inneværende år. Dette betyr at vi må overholde de høyeste etiske krav; både faglige, bransjerelaterte og personlige. Vi vil bygge videre på vår tradisjon med høy integritet slik at folk har en varig tillit til selskapet og våre ansatte; de skal vite at de alltid kan stole på oss.

Skape et positivt arbeidsmiljø

Like muligheter

Alle ansatte ønsker og fortjener en arbeidsplass der de føler seg respektert og verdsatt. Våre interne regler er utarbeidet for å sikre at ansatte behandles rettferdig og med

respekt, både av selskapet og kolleger. ConocoPhillips vil ansette, evaluere, overføre, kompensere og forfremme medarbeidere ut fra evner og innsats, og ikke ut fra usaklige eller ulovlige vurderinger. Føler du at du er blitt diskriminert, har du selvsagt rett til å

SPØRSMÅL OG SVAR

Jeg blir ertet av en annen ansatt og ser på dette som seksuell trakassering. Hva bør jeg gjøre?

Gi beskjed til vedkommende om at denne oppførselen er uakseptabel og at du vil innrapportere dette hvis det fortsetter. Du bør i så fall melde fra om forholdet til din nærmeste overordnede, eller til en annen leder, avdelingsleder eller representant for personalavdelingen som du har et godt forhold til. Dersom det ikke er mulig, ring konsernets etikk-kontor. Samtalen er konfidensiell og du kan forbli anonym.

Jeg kjenner litt til en hendelse som kunne ha ført til en ulykke. Bør jeg ringe Helpline?

Du oppfordres til å melde fra om alt som opptar deg, eller får deg til å føle deg utilpass. Om mulig bør du først prøve å diskutere saken med din overordnede eller en representant for sikkerhets- eller personalavdelingen lokalt. Husk at en sikker og trygg arbeidsplass starter med deg. Selv om du ikke kjenner alle fakta, kan det at du bryr deg, samt rask handling, bidra til å hindre at en alvorligere hendelse inntreffer.

melde fra om dette. Du kan kontakte din nærmeste overordnede eller andre medlemmer av ledelsen, din lokale eller konsernets kontaktperson i personalavdelingen, eller konsernets etikk-kontor i Houston. Gjengjeldelse mot noen som har levert en klage i god tro vil ikke bli tolerert.

Mobbefri arbeidsplass

Mobbing eller trakassering kan skje når ord, handlinger eller atferd blant enkelte på arbeidsplassen skaper et truende, fiendtlig eller lite hyggelig arbeidsmiljø.

Denne typen mobbing eller trakassering kan være ødeleggende for et godt arbeidsmiljø og vil ikke bli tolerert.

Uønskede seksuelle tilnærmelser eller upassende personlig oppførsel er forbudt. Seksuell trakassering kan skje på mange måter, for eksempel i form av åpenbare tilnærmelser, nedlatende kommentarer, vitser, språk eller fakter.

Vi vil ikke tolerere grov ordbruk, fysisk vold eller trussel om fysisk vold i ConocoPhillips.

Vi forventer at våre ansatte samarbeider fullt ut i selskapets granskning av klager. Gjengjeldelse mot noen som har levert en klage i god tro vil ikke bli tolerert.

Sikkerhet og helse

Vi satser på et og sunt og sikkerhetsmessig trygt arbeidsmiljø. Det finnes omfattende lover og regler som er utformet for å fremme en sikker arbeidsplass, og disse vil bli håndhevet strengt. Omfattende og kontinuerlig opplæring og regelmessige sikkerhetsrevisjoner er viktig for å forstå og overholde sikkerhetslovgivningen.

Skytevåpen og andre våpen er strengt forbudt på selskapets eiendom, og tillates heller ikke båret av en ansatt i jobbsammenheng. Selskapets eiendom omfatter bebygd og ubebygd eiendom, bygninger, parkeringsplasser, kjøretøy, kaianlegg, områder for ombordstiging og ilandstigning og rekreasjonsområder. Den lokale ledelsen har, med samtykke fra direktør for Global Security, myndighet til å gjøre unntak i spesielle tilfeller.

Miljøvern

Vi legger stor vekt på å fremme god miljøforvaltning rundt om i verden. Ansatte må sette seg inn i og følge de sikkerhets-, helse- og miljølover/forskrifter som påvirker vår forretningsvirksomhet, så vel som tilhørende interne regler og prosedyrer for selskapet og den enkelte driftsenhet. Vi krever også at leverandører og andre som arbeider for oss følger gjeldende lover og forskrifter.

I tillegg til å overholde gjeldende miljølover og forskrifter, har ConocoPhillips interne regler for helse, sikkerhet og miljø som er tilgjengelig på selskapets intranett.

Rusmiddelmissbruk

Det er ConocoPhillips' mål å sørge for et trygt, sunt og produktivt arbeidsmiljø for alle ansatte. Selskapet vil derfor sette i verk tiltak for å hindre rusmiddelmissbruk ettersom missbruk øker muligheten for ulykker, fravær, dårlig arbeidsinnsats, dårlig arbeidsmoral og skade på selskapets omdømme. Det er en forutsetning for ansettelsesforholdet at ansatte overholder alle gjeldende interne regler, retningslinjer og/eller prosedyrer vedrørende rusmiddelmissbruk.

*Vi legger stor vekt på å
fremme god miljøforvaltning
rundt om i verden*

Relasjonsbygging

Interessekonflikt

Selskapet respekterer ansattes rett til å håndtere sine personlige gjøremål og investeringer og ønsker ikke å gripe inn i deres privatliv. Samtidig må ansatte handle i selskapets beste interesse og unngå situasjoner

som kan føre til en konflikt mellom deres private interesser og selskapets interesser. Som i alle andre deler av våre ansattes oppgaver må deres forbindelser med kunder, leverandører, konkurrenter og andre som utfører, eller ønsker å utføre, forretninger

For å kontakte selskapets kontakttelen for etiske spørsmål, ring 1-877-327-2272.
Du kan også sende e-post til ethics@conocophillips.com. For oppringing fra Norge, se side 22.

med selskapet være i selskapets beste interesse og aldri ta hensyn til personlige preferanser eller fordeler.

En interessekonflikt oppstår når våre private interesser på noe vis påvirker selskapets interesser. En konflikt kan oppstå hvis vi påtar oss arbeid utenfor selskapet eller foretar finansielle investeringer som kan gjøre det vanskelig å utføre arbeidet i ConocoPhillips objektivt og effektivt. En konflikt kan også oppstå hvis ansatte eller medlemmer av deres familie får personlige fordeler som følge av ansattes stilling i selskapet. Like viktig er det å unngå situasjoner som kan gi inntrykk av en interessekonflikt – situasjoner hvor utenforstående iakttagere kan ha grunn til å anta at det foreligger en interessekonflikt, noe som vil medføre at ansatte i deres øyne ikke framstår som objektive i den virksomhet hvor de representerer ConocoPhillips.

Så snart en situasjon oppstår som kan medføre interessekonflikt, eller gi inntrykk av dette, skal den angis skriftlig med fullstendig

beskrivelse til den ansattes ledelse for vurdering og eventuell godkjenning. Ansatte som med full viten unnlater å melde fra om slike konflikter blir gjenstand for disiplinærtiltak, herunder eventuelt oppsigelse/avskjed.

Enkelte situasjoner krever skriftlig melding og godkjenning fra ledelsen

I enkelte tilfeller kan det oppstå konflikt mellom de ansattes arbeidsoppgaver for ConocoPhillips og deres interesser utenom jobben. Følgende situasjoner krever skriftlig melding og vurdering av ledelsen for å unngå en virkelig eller tilsynelatende interessekonflikt:

1. Ansatte som arbeider for leverandører eller kunder.
2. Ansatte - eller et familiemedlem (så langt den ansatte kjenner til) - som har betydelig økonomisk interesse i et eksternt foretak som gjør eller ønsker å gjøre forretninger med ConocoPhillips, eller som er konkurrent til ConocoPhillips. (Se merknad på neste side vedrørende definisjonen av betydelig økonomisk interesse).
3. Ansatte som eier betydelig økonomisk interesse i olje- og gasslisenser, royalty eller andeler i gruvedrift. Dette omfatter enhver interesse som innehas av ansatte eller nærmeste familiemedlemmer, herunder interesser som er mottatt som arv eller gave. (Se merknad på neste side vedrørende definisjonen av betydelig økonomisk interesse).
4. Ansatte som er styremedlem, partner, konsulent, har ledende stilling, eller er ansatt i en teknisk stilling, i et eksternt foretak som gjør eller ønsker å gjøre forretninger med ConocoPhillips, eller som er konkurrent til ConocoPhillips.

SPØRSMÅL OG SVAR

En venn foreslo for meg å investere i et selskap som produserer et produkt som senere kan bli solgt til ConocoPhillips. Dersom mitt eneste engasjement i selskapet er økonomisk, er det likevel en interessekonflikt?

Potensielt er dette en interessekonflikt. Det avhenger av din stilling i ConocoPhillips, din mulighet for å påvirke innkjøpsbeslutninger i ConocoPhillips, størrelsen på investeringen og viktigheten av et eventuelt kundeforhold mellom ConocoPhillips og dette selskapet. Før du investerer, bør du innhente skriftlig godkjenning fra din ledelse og diskutere dette med konsernets etikk-kontor.

5. Ansatte som fungerer som megler, mellomledd, eller på annet vis til fordel for en tredjepart i transaksjoner som omfatter eller kan omfatte selskapet eller selskapets interesser.
6. Ethvert annet arrangement eller forhold, medregnet familie eller ansattes personlige forbindelser, som kan medføre at ansatte ikke handler i selskapets beste interesse.

Det må vurderes nøye hvorvidt den enkelte situasjon som passer inn i kategoriene ovenfor kan innebære en konflikt. Dersom den ansattes stilling for eksempel medfører ansvar over kunden eller leverandøren, kan det være nødvendig å omfordele arbeidsoppgaver eller myndighet for å fjerne den mulige interessekonflikten.

Etter at ledelsen har vurdert forholdet må godkjenning eller ikke-godkjenning dokumenteres skriftlig.

Så lenge interessekonflikten eller den mulige interessekonflikten fortsetter, må den ansatte oppgi forholdet på den årlige bekreftelsen på at han/hun har overholdt etikkreglene.

Hvis en interessekonflikt anses uakseptabel, skal ledelsen sammen med den ansatte arbeide for å finne en rask løsning på saken.

I saker om interessekonflikter skal uttrykket "familie" tolkes vidt og omfatte din og din ektefelles/samboers storfamilie.

SPØRSMÅL OG SVAR

Jeg er gruppeleder og har en ledig stilling på skiftet mitt. Jeg vet at min bror, som arbeider et annet skift, er meget godt kvalifisert for å fylle den ledige stillingen og ville vært et pålitelig teammedlem. Ville overføring av ham til mitt skift vært et brudd på selskapets regler?

Selv om det ikke konkret er et brudd på selskapets regler for forretningsmessig atferd og etikk, vil det være i strid med selskapets personalpolitiske internregler.

Det essensielle når man vurderer mulige konflikter, er om arbeidsoppgavene til den ansatte eller hans/hennes underordnede krever at det tas beslutninger som kan påvirkes av den oppgitte, ikke-jobbrelaterte interessen. Andre faktorer omfatter, men er ikke begrenset til hvorvidt:

- den eksterne interessen gjør forretninger eller konkurrerer med den ansattes virksomhet, funksjon eller arbeidssted.
- den ansatte har en aktiv rolle, lederrolle, eller er beslutningstaker når det gjelder den eksterne interessen.
- den ansatte har tilgang til informasjon i ConocoPhillips som kan være nyttig for den eksterne interessen.
- offentliggjøring av fakta vil virke uheldig for ConocoPhillips.

Merknad: Definisjon av betydelig økonomisk interesse

Med "betydelig" økonomisk interesse menes minst den direkte eller indirekte samlede interessen til en ansatt og familiemedlemmer på mer enn:

For å kontakte selskapets kontakttelen for etiske spørsmål, ring 1-877-327-2272. Du kan også sende e-post til ethics@conocophillips.com. For oppringing fra Norge, se side 22.

1. 1 % av enhver klasse utstedte verdipapirer i et firma eller selskap
2. 10 % andel i et interessentskap eller forening, eller
3. 5 % av de samlede eiendeler eller bruttoinntekt til vedkommende ansatt.

Når disse kriteriene brukes for å finne ut om en økonomisk interesse er "betydelig", skal samlede eiendeler og bruttoinntekt vurderes separat. Hvis en ansatt for eksempel eier 1.000 aksjer i et konkurrerende selskap, vil minimumsstandard oppfylles når verdien av aksjene overstiger fem prosent av den ansattes samlede eiendeler, selv om utbytte på aksjene er mindre enn fem prosent av den ansattes bruttoinntekt. Minimumsstandard vil også oppfylles når utbytte på aksjene utgjør mer enn fem prosent av den ansattes bruttoinntekt, selv om verdien av aksjene er mindre enn fem prosent av den ansattes samlede eiendeler.

Arbeid utenfor selskapet

Ansatte i ConocoPhillips kan ønske å påta seg ekstra deltidsarbeid i organisasjoner og selskaper som ikke er våre konkurrenter, kunder eller leverandører. Slikt arbeid utgjør ikke i seg selv noen interessekonflikt. Men en eventuell annen jobb må skilles strengt fra den ansattes stilling i ConocoPhillips.

- Eksternt arbeid må ikke utføres i arbeidstiden og må ikke omfatte bruk av selskapets ressurser.
- Den ansatte må ikke forsøke å selge produkter eller tjenester fra sin eksterne jobb til ConocoPhillips.
- Eksternt arbeid må ikke innvirke på, eller hindre, den ansatte fra å bruke nødvendig tid og innsats på å utføre sine arbeidsoppgaver som ansatt i ConocoPhillips.

Hvis du er usikker på om arbeid utenfor selskapet kan utgjøre en interessekonflikt, må du informere din overordnede skriftlig og innhente godkjenning før du tar på deg eksterne arbeidsoppgaver. Din overordnede bør om nødvendig konsultere konsernets etikk-kontor.

Anmodning om bidrag fra leverandører og lokale forhandlere

Ansatte skal ikke be om gaver fra leverandører eller lokale forhandlere for å dekke utgifter til sosiale sammenkomster eller idrettsarrangementer i de ansattes regi. Det eneste unntak hvor gaver er tillatt gjelder dersom konsernet som sådan aksepterer innsamling til nærmere bestemte veldedige organisasjoner. Å be om kontanter, varer eller tjenester er ulovlig fordi dette kan oppfattes å skape bindinger for å beholde, øke eller oppnå oppdrag for ConocoPhillips. Vi ønsker at våre leverandører skal forstå at deres forretningsforhold til ConocoPhillips utelukkende bygger på deres evne til å oppfylle våre forretningsmessige behov på en konkurransedyktig måte.

Ansatte skal ikke be om gaver fra leverandører eller lokale forhandlere for å dekke utgifter til sosiale sammenkomster

Oppmerksomheter og gaver m.v. til våre ansatte

Gaver og representasjon

I forretningslivet forekommer det at det blir gitt gaver og at man blir spandert på - for å bygge gode relasjoner mellom forretningsforbindelser. Eksempler på oppmerksomheter som har en nominell verdi er mat og drikke, billetter til sportsarrangementer, kulturbegivenheter og enkelte andre varer og tjenester. I visse kulturer spiller slike ytelser en viktig rolle i forretningsforhold. Det kan imidlertid oppstå problemer når slike oppmerksomheter går på bekostning av – eller kan gi inntrykk av å gå på bekostning av – våre evne til å ta objektive og rimelige forretningsmessige beslutninger.

Å motta gaver, tjenester og representasjonsytelser

Ansatte skal ikke prøve å oppnå eller ta imot gaver, tjenester eller representasjonsytelser for seg selv eller andre uten et legitimt forretningsmessig formål. Du skal heller ikke prøve å oppnå eller ta imot lån (unntatt vanlige lån fra utlånere til markedsrente) fra noen fysisk eller juridisk person som har, eller ønsker å ha, forretningsmessige forbindelser med, eller er konkurrenter til, ConocoPhillips. Etter disse reglene:

1. kan ansatte ta imot, på egne vegne og for familiemedlemmer, vanlige oppmerksomheter som er i tråd med alminnelig forretningspraksis.
2. forventer ConocoPhillips en særlig streng aktsomhet i forhold til gaver, tjenester, rabatter, representasjonsytelser eller vederlag av noe slag fra leverandører.

SPØRSMÅL OG SVAR

Jeg vant en pc i en trekning sponset av en leverandør under sammenkomsten til en bransjeforening. Tillater selskapet at jeg beholder denne premien?

Du kan beholde premien så lenge du vant gjennom en reell loddtrekning der alle deltakerne hadde rett til å delta på lik linje. Alle deltakerne må ha hatt like muligheter til å vinne. Fortell din overordnede om gevinsten og hvem som sponset trekningen. Utlodninger bør for øvrig ikke godtas ettersom leverandørene der kan tildele premiene selektivt for å oppnå forretningsmuligheter med et selskap.

Jeg mottok en “mer enn beskjedent” gave fra en forretningspartner i et land som tradisjonelt gir hyppige og dyre gaver. Hvordan håndterer jeg dette?

I noen kulturer spiller gaver og representasjonsytelser en viktig rolle i forretningsforhold, og det er viktig å forstå og tilpasse seg lokal skikk og bruk når man jobber i et fremmed land. Samtidig er det viktig å huske at våre etikkregler ikke tillater at det gis eller mottas gaver som går på akkord med, eller “gir inntrykk av å gå på akkord med”, vår evne til å ta objektive og rettferdige forretningsmessige beslutninger. Du bør gjennomgå denne saken med din overordnede og konsernets etikk-kontor for å belyse lovligheten, tidspunkt, forretningsformål, verdi og hensikten med gaven. Du må kanskje gi gaven til selskapet, eller donere den til veldedighet.

3. tillates det aldri, uansett verdi, å motta gave i form av kontanter eller gaver som kan sidestilles med kontanter (for eksempel aksjer eller andre former for omsettelige verdipapirer).

I visse situasjoner kan det å nekte å motta gaver til en verdi som er betydelig over det som følger av alminnelig forretningspraksis, resultere i pinlige situasjoner. Hvorvidt det er riktig at ansatte beholder slike verdifulle gaver til personlig bruk istedenfor å gi dem videre til selskapet, eventuelt gi dem til et veldedig formål eller avhende dem på annen måte, skal drøftes i hvert enkelt tilfelle med den ansattes ledelse. Disponeringen av slike gaver må dokumenteres, uansett om de blir beholdt, returnert til giveren eller gitt til et veldedig formål.

Å gi gaver, tjenester og representasjonsytelser

Gaver, tjenester og representasjonsytelser kan kun gis til andre på selskapets regning dersom de oppfyller følgende kriterier:

1. De må være i samsvar med vanlig forretningspraksis.
2. De må ikke ha urimelig høy verdi og de må ikke kunne tolkes som bestikkelse.
3. De må ikke være i strid med gjeldende lov eller etiske krav.
4. Offentlighetens kjennskap til fakta vil hverken være uheldig for selskapet eller for den ansatte.

Regnskapsbilag og annen dokumentasjon som viser gaver, tjenester og representasjonsytelser til andre må oppgis korrekt og ha en nøyaktig, klar og beskrivende tekst. Avdelinger og andre enheter oppfordres til å lage regler og prosedyrer for forhåndsgodkjennelse av gaver,

tjenester eller representasjonsytelser som overskrider vanlig pengeverdi.

Hvis det er tvil om hvorvidt en gave, tjeneste eller representasjonsytelse som foreslås gitt av eller på vegne av selskapet er lovlig, skal konsernets etikk-kontor eller juridisk avdeling konsulteres på forhånd.

Ansatte skal verken direkte eller indirekte tilby, gi, be om eller motta bestikklser eller penger under bordet av noe slag.

I vår kontakt med offentlige organer og tjenestemenn gjelder det meget strenge regler. På grunn av disse forholdenes følsomme karakter, må du rådføre deg med din overordnede og med din rådgiver fra juridisk avdeling før du tilbyr eller gir gaver eller representasjonsytelser til offentlig ansatte.

Bestikklser og penger under bordet

Ansatte skal verken direkte eller indirekte tilby, gi, be om eller motta bestikklser eller penger under bordet av noe slag. Ifølge særlige lover som ConocoPhillips og våre ansatte er bundet av, som den amerikanske lov om håndtering av korrupsjon utenfor USA, the Foreign Corrupt Practices Act, og norsk lov, er bestikklser og penger under bordet straffbare handlinger som kan medføre straff.

Provisjoner, rabatter, kreditter og godtgjørelser

Salgsrelaterte provisjoner, rabatter, kreditter og godtgjørelser er ikke uvanlige forretningsmessige virkemidler, men det kreves imidlertid stor aktsomhet for å unngå ulovlige eller uetiske betalinger og sikre at de enkelte valutarestriksjoner og skatteforskrifter blir overholdt. Slike salgsrelaterte betalinger

må være rimelig i verdi, konkurransemessig begrunnet, skikkelig dokumentert og utbetales til det forretningsforetaket som den opprinnelige salgsavtalen ble inngått med eller den opprinnelige fakturaen utstedt til.

Betalingene skal ikke foretas til den enkelte ansatte eller representanter for foretaket eller til et tilknyttet forretningsforetak. De skal kun foretas i det landet hvor foretaket utøver sine forretningsvirksomhet.

Provisjoner, rabatter, kreditter eller godtgjørelser som betales eller tildeles av selskapet i samsvar med vanlig industripraksis, katalogpriser eller andre standard prosedyrer anses å være skriftlig nedfelt og trenger følgelig ingen ytterligere dokumentasjon.

Vederlag og honorarer

Med ledelsens godkjenning kan ansatte påta seg verv som styremedlem i et annet selskap, holde foredrag, arrangere seminarer eller utgi artikler og bøker. Eventuelle vederlag, frivillige honorarer eller refusjoner må overføres til ConocoPhillips

med mindre det er gitt skriftlig godkjenning fra ledelsen til å beholde dem. Kopi av ledelsens godkjenning skal oppbevares i den ansattes personalmappe.

SPØRSMÅL OG SVAR

Lederen min ber meg gjøre ting som jeg mener er i strid med selskapets regler. Hva bør jeg gjøre?

Kontakt neste ledelsesnivå i selskapet. Vedkommende kan diskutere retningslinjene med deg og ta opp det som opptar deg. Dersom forholdet ikke løses, eller hvis du ikke føler deg vel med å diskutere saken med vedkommende, kontakt en annen i ledelsen, en personalrepresentant, konsernets etikk-kontor, eller Ethics Helpline. Selskapets regler forbyr på det strengeste enhver form for represalier mot deg for å rapportere brudd på etiske retningslinjer så lenge dette er gjort i god tro.

Loven skal overholdes

En grunnregel for ConocoPhillips' virksomhet er at vi overholder alle lover og forskrifter. Når våre ansatte utfører sitt arbeid, stilles de overfor en rekke juridiske spørsmål, særlig innen de områder som er beskrevet i det følgende. Selskapet arrangerer informasjons- og opplæringsseminarer for å fremme overholdelse av lover, regler og forskrifter. Hvis du har spørsmål om spesielle lover eller forskrifter, kontakt ConocoPhillips' juridiske avdeling.

Konkurranse på like vilkår

Antitrustlover, som utenfor USA også er kjent som konkurranselover, er utformet for å sikre et rettferdig og konkurransedyktig fritt markedssystem. Selv om ConocoPhillips vil gi våre konkurrenter tøffest mulig konkurranse i markedet, vil vi overholde gjeldende antitrust- og konkurranse-lovgivning på alle steder der vi driver vår virksomhet. Dette betyr at vi vil konkurrere ut fra kvaliteten på våre produkter og

tjenester, prisene vi tar og den kundelojalitet vi har opparbeidet.

Noen av de alvorligste bruddene på antitrustlovgivningen skjer mellom konkurrenter, i form av avtaler om priskontroll, eller fordeling av kunder, geografiske områder eller markeder seg imellom. Derfor er det viktig å unngå drøftelser med konkurrenter om pris, vilkår og betingelser, kostnader, markedsføring eller produksjonsplaner, kunder og annen (patent)beskyttet eller konfidensiell informasjon. Antitrustlover kan også gjelde under andre forhold, som i "benchmarking"-opplegg, bransje-foreningsmøter, eller strategiske allianser med konkurrenter.

Ulovlige avtaler behøver ikke å være skriftlige, og trenger ikke en gang å bestå av uttrykte forpliktelser. Det kan foreligge en avtalemessig forpliktelse basert på "løst snakk", uformelle drøftelser eller rett og slett når man utveksler visse opplysninger. Hvis du føler at en samtale med en konkurrent beveger seg mot grensen for brudd på disse reglene, må du umiddelbart avslutte samtalen.

Vær nøyaktig og ærlig overfor kunder og vær spesielt nøye med å beskrive kvalitet, særtrekk eller tilgjengeligheten av våre produkter og tjenester. Og tilsvarende, vær varsom når du beskriver en konkurrents produkter og tjenester. Det er ikke god takt og tone å kritisere en konkurrent overfor en kunde, og det er upassende å blande seg inn i et kontraktsmessig forhold mellom en konkurrent og dens kunde.

Statlige kontrakter

I forretninger med statlige myndigheter i ulike land kan standardene for atferd og forbudt praksis være annerledes enn de som følges innen kommersiell virksomhet. I USA er for eksempel muligheten til å gi eller motta forretningsrelaterte oppmerksomheter fra staten sterkt begrenset. Til illustrasjon kan nevnes at det amerikanske forsvarsdepartementets retningslinjer begrenser en leverandørs representasjonsytelser i forhold til statlige ansatte til 20 dollar per person per arrangement, med en grense på 50 dollar per person per år.

Når ConocoPhillips inngår kontrakter eller underkontrakter med den amerikanske stat, skylder vi offentligheten å følge opp kontraktene og levere våre produkter og tjenester på en måte som fullt ut samsvarer med amerikansk innkjøpslovgivning og våre egne strenge krav. Dette gjelder tilsvarende for direkte kontrakter med staten og underkontrakter hvor ConocoPhillips skal levere produkter og tjenester til andre som har inngått kontrakt med amerikanske myndigheter. Disse lovene er ofte komplekse, og brudd på dem kan medføre alvorlige sivile og strafferettslige reaksjoner både for selskapet og ansatte som deltar i utilbørlig praksis.

Informasjon om konkurrenter / informasjon om kunder/leverandører

Informasjon om konkurrenter er et verdifullt verktøy som gjør at vi kan forstå og styre våre markeder, produkter og tjenester for å oppfylle kundenes behov på en enda bedre måte. Ansatte forventes imidlertid å samle inn og bruke informasjon om våre

For å kontakte selskapets kontakttelen for etiske spørsmål, ring 1-877-327-2272.
Du kan også sende e-post til ethics@conocophillips.com. For oppringing fra Norge, se side 22.

konkurrenter på en etisk måte og i samsvar med loven.

Tyveri, kjøp på svartebørs, utpressing, elektronisk avlytting, trusler, å trenge seg inn på konkurrentenes eiendom og andre metoder er selvsagt ulovlig. Ansatte hos konkurrenter eller leverandører skal ikke brukes som kilde for selskapsintern informasjon. Likeledes skal våre ansatte aldri avsløre selskapsintern informasjon om sin tidligere arbeidsgiver, og de skal heller ikke bli bedt om å gjøre dette.

Tilsvarende skal de kunderegistre vi fører kun brukes i forretningsmessig øyemed av ConocoPhillips. Disse opplysningene skal ikke frigis uten behørig tillatelse og da utelukkende av legitime forretningsmessige grunner.

Enhver selskapsintern eller ikke-offentlig opplysning om våre konkurrenter eller leverandører skal ikke brukes dersom du mistenker at de er innhentet på urettmessig vis, eller de er mottatt av deg ved en feiltakelse (som for eksempel feilsendt telefaks eller anbudsinformasjon).

Alle plikter å forsikre seg om at konsulenter og leverandører som engasjeres av ConocoPhillips er kjent med og følger disse reglene.

Handel med terminpapirer (futures) og råvarer

ConocoPhillips driver i hovedsak handelsvirksomhet innen råolje, bensin, fyringsolje, propan, naturgass og elektrisitet. I USA reguleres disse områdene av Commodities Exchange Act, Commodity Futures Trading Commission, antitrustlover, verdipapirlover, lover om hvitvasking av penger og vedtak om handelssanksjoner. Brudd på disse lovene kan medføre straff. Den enkelte ansatte som er engasjert i slike transaksjoner må følge de prosedyrer som er nedfelt i gjeldende lover og selskapets prosedyrer for regnskap og interne fullmakter. Andre land kan ha lignende lover og/eller forskrifter.

SPØRSMÅL OG SVAR

Hvilke metoder er "akseptable" når det gjelder innhenting av opplysninger om våre konkurrenter?

Nøkkelen er å bruke offentlig tilgjengelig informasjon. Eksempler kan være årsrapporter, miljørapporter, aksjemegleres olje- og gassanalyser, presse-meldinger, internett, forretningstidsskrifter, patentregistre osv.

Vi gjennomfører mye "benchmarking"/sammenlikninger med andre selskaper. En del av informasjonen virker etter min mening ikke helt "offisiell". Er dette noe jeg bør legge vekt på?

Ja, dette bør du legge vekt på. Normalt er reglene for "benchmarking" klart angitt på forhånd for å unngå at det avsløres konfidensiell informasjon om noen av selskapene. Det er viktig ikke å prøve å innhente forretningshemmeligheter eller annen konfidensiell informasjon fra konkurrenter under skalkeskjul av "forskning".

Innsidehandel

Det er både uetisk og ulovlig å bruke konfidensiell, viktig informasjon i handelsøyemed, eller å tipse andre om slik handel. Med “viktig innsideinformasjon” menes all informasjon om et foretak (ConocoPhillips, våre leverandører eller kunder) som ikke er kjent i markedet og som sannsynligvis vil bli vurdert som viktig av investorer når de beslutter hvorvidt de skal handle. Uttrykket “handel” omfatter alle verdipapirtransaksjoner i det åpne markedet og transaksjoner innen ordninger i ConocoPhillips som for eksempel aksjespare- og aksjeopsjonsplaner for ansatte.

Eksempler på viktig innsideinformasjon er:

- Informasjon om inngåelse eller tap av en betydelig kontrakt
- Økonomiske prognoser eller inntektsopplysninger (for et selskap som helhet, eller for et større datterselskap eller divisjon)
- Større endringer i ledelsen
- Et nytt produkt, funn eller oppfinnelse
- Foreslåtte betydelige oppkjøp eller fusjoner
- Kjøp eller salg av betydelige aktiva
- Utviklingen i viktige rettssaker eller tvistemål
- Utviklingen i forhandlinger med fagforeninger
- Omstrukturering og omorganisering
- Oppdeling av aksjer
- Endringer i utbetaling av utbytte

Lovgivning om innsidehandel gjelder styremedlemmer, ansatte og fullmektiger for ConocoPhillips' selskaper, så vel som leverandører og konsulenter som har tilgang til slik informasjon.

Det er ulovlig å gi ikke-frigitt viktig informasjon til noen, annet enn som en nødvendig del av forretningsdriften. Ansatte som engasjerer seg i innsidehandel (enten ved selv å engasjere seg i handel, eller ved å avsløre konfidensiell viktig informasjon til andre) vil kunne bli avskjediget og straffeforfulgt.

Internasjonal forretningslovgiving

Vi forventer at alle ansatte overholder lovene i landene hvor vi driver virksomhet. Internasjonale transaksjoner er ofte komplekse, for eksempel de som omfatter eksportrestriksjoner og transaksjoner med land hvor det er restriksjoner, som beskrevet nedenfor.

Antiboikottlovgiving

En boikott er å nekte en person eller gruppe mennesker å gjøre forretninger med visse andre mennesker eller land. I USA forbyr antiboikottlovgivningen generelt amerikanske selskaper og deres datterselskaper å samarbeide med internasjonale boikottaksjoner som amerikanske myndigheter ikke sanksjonerer. Amerikanske selskaper og deres datterselskaper på verdensbasis må også melde fra til amerikanske myndigheter om enhver oppfordring de måtte få om å delta i boikottvirksomhet.

Import- og eksportreguleringslover

ConocoPhillips må overholde alle gjeldende nasjonale og multinasjonale import- og eksportreguleringslover. Amerikanske tollmyndigheter håndhever for eksempel mange amerikanske eksportlover og administrerer og håndhever lover som regulerer amerikansk vareimport. Amerikanske eksportreguleringslover fastsetter lisenskrav, så vel som sanksjoner og forbud mot eksport og videreeksport av amerikanske varer og teknologi. Under visse

omstendigheter forbyr disse lovene datterselskaper av amerikanske selskaper, herunder selskaper utenfor USA, å handle direkte eller indirekte med visse land og sluttbrukere. Ansatte må gjøre seg kjent med lovene som påvirker deres import- og eksportvirksomhet, følge selskapets prosedyrer, sørge for hensiktsmessig opplæring og ha nødvendig dokumentasjon for eventuelt ettersyn fra amerikanske tollmyndigheter og andre myndighetsorganer.

Økonomiske sanksjoner

ConocoPhillips må overholde alle nasjonale og multinasjonale sanksjonsbestemmelser

som omfatter forretningsvirksomhet med visse utenlandske land. Amerikanske myndigheter har for eksempel iverksatt sanksjonsbestemmelser overfor enkelte land, blant annet med sikte på å begrense at amerikanske selskaper og deres datterselskaper eller filialer utøver visse økonomiske aktiviteter, som for eksempel å inngå avtaler, eksportere varer og teknologi eller innhente data. Ansatte må være kjent med slike økonomiske sanksjoner, følge selskapets prosedyrer og innhente råd fra juridisk avdeling.

Vern om selskapets eiendom og ressurser

Den enkelte ansatte har et grunnleggende ansvar for på behørig måte å verne om og bruke selskapets eiendom, herunder konfidensiell og patentert informasjon.

Vern om og bruk av selskapets eiendom

Den enkelte ansatte er ansvarlig for å beskytte selskapets eiendom mot tap, tyveri og misbruk. Utstyr, kjøretøy, verktøy og forsyninger er utelukkende anskaffet til bruk i virksomheten, og skal ikke brukes til private formål, ikke selges, lånes ut, gis bort eller avhendes uten behørig tillatelse. Å fjerne selskapets eiendeler fra våre anlegg uten tillatelse anses som tyveri og vil normalt medføre oppsigelse eller avskjed.

Selskapets kredittkort, kontanter, sjekker eller pengeanvisninger skal aldri benyttes til private formål. Timelister, vouchers,

fakturaer, krav om diverse ytelser og reiseregnings- og utgiftsdekningskjemaer brukes for å få overført penger og eiendeler fra selskapet. Unøyaktig eller ufullstendig utfylte dokumenter kan medføre feilaktig ervervelse av selskapets eiendeler, og kan i enkelte tilfelle være bedrageri.

SPØRSMÅL OG SVAR

Jeg har sterk mistanke om at en kollega har stjålet varer. Hvordan bør jeg håndtere dette?

Ikke anklag kollegaen direkte. Meld umiddelbart fra om din mistanke til din overordnede, avdelingsleder, konsernets Security-avdeling, eller gjennom Ethics Helpline.

Hvis du blir klar over tyveri eller misbruk av selskapets eiendeler, skal du rapportere dette til ledelsen, Global Security, eller konsernets etikk-kontor.

Beskyttelse av informasjonsressurser

ConocoPhillips' datamaskiner og nettverk, programvare, telefoner og annet kommunikasjonsutstyr (heretter kalt "informasjonsressurser") utgjør sentrale elementer i vår virksomhet.

Informasjonsressursene er utviklet eller anskaffet for bruk i selskapets virksomhet. All informasjon som bearbeides, oversendes eller lagres her tilhører selskapet og kan kontrolleres til enhver tid. Privat bruk av informasjonsressursene er kun tillatt i begrenset og rimelig omfang. Men all bruk, uansett privat eller for selskapet, må være i samsvar med konsernets verdier.

Den enkelte ansatte er ansvarlig for å beskytte informasjonsressursene mot skade, ødeleggelse, virus, endringer, tyveri, ulovlig manipulasjon og urettmessig tilgang, avsløring eller bruk.

Vi kan ta flere enkle forholdsregler for å sikre at datasystemene er tilstrekkelig beskyttet.

Brukerpassord skal være en tilfeldig kombinasjon av bokstaver og tall. Ikke gi passordet ditt til noen, det må endres regelmessig og ikke skriv det noe sted der andre kan se det.

Beskytt alt utstyr og data mot tyveri. Lås inn bærbare datamaskiner og andre bærbare enheter etter arbeidstid, eller når du ikke har utstyret under oppsikt. Logg deg av, eller bruk en passordbeskyttet skjerm-sparer dersom du forlater maskinen.

Bruk alltid antivirus-programvare og oppdatér virusdefinisjons-filene regelmessig. Sørg alltid for å ha back-up-planer og prosedyrer for å bevare viktige data slik at kritisk arbeid kan fortsette selv om datasystemet utsettes for tap, tyveri eller skade.

Bruk kun programvare på din datamaskin som er behørig lisensiert og godkjent av ConocoPhillips. Lag aldri uautoriserte kopier av programvare. Du kan kun bruke ConocoPhillips-lisensiert programvare på hjemmemaskinen dersom dette er spesifisert i lisensavtalen.

Elektroniske kommunikasjonssystemer

Våre interne, elektroniske kommunikasjonssystemer skal primært brukes i virksomheten, og aldri for personlig vinning eller i strid med selskapets etiske verdier.

Generelt sett er tilfeldig, rimelig og uregelmessig privat bruk av ConocoPhillips' internettilgang, e-post, personsøkere, faks og telefonsystemer tillatt, så lenge dette ikke medfører betydelige ekstrakostnader for selskapet, ikke går ut over dine daglige arbeidsoppgaver og ikke gjelder en ulovlig aktivitet eller ekstern forretningsvirksomhet.

Hvis du er i tvil om det er lovlig å bruke noen av selskapets eiendeler for andre formål enn forretningsformål, spør din leder på forhånd og innhent tillatelse. Sørg for ikke å innhente, sende eller laste ned informasjon som kan være fornærmende eller

Husk også at å "oversvømme" systemene våre med søppelpost og uvesentligheter begrenser systemenes mulighet til å håndtere informasjon som vi trenger for å gjøre jobben vår.

For å kontakte selskapets kontakttelen for etiske spørsmål, ring 1-877-327-2272. Du kan også sende e-post til ethics@conocophillips.com. For oppringing fra Norge, se side 22.

krenkende for en annen person, som for eksempel meldinger med seksuelt eksplisitt innhold, tegneserier, vitser, uønskede tilbud, etniske eller rasistiske nedsettende bemerkninger, eller andre meldinger som kan ses på som trakassering eller mobbing.

Husk også at å “oversvømme” systemene våre med søppelpost og uvesentligheter begrenser systemenes mulighet til å håndtere informasjon som vi trenger for å gjøre jobben vår.

Personvern gjelder ikke alltid i forhold til bruk av kommunikasjonssystemer. Med mindre det er forbudt ved lov, forbeholder ConocoPhillips seg retten til å innhente og avdekke informasjon i den grad det er nødvendig for forretningsmessige formål. Bruk sunn fornuft, og gå ikke inn på sider, send ikke meldinger og ikke last ned informasjon som du ikke ønsker skal bli sett eller hørt av andre personer.

Brudd på disse retningslinjene kan medføre disiplinærtiltak, herunder oppsigelse/avskjed.

Håndtering av dokumenter

Det kan være vanskelig å vite hvilke dokumenter og informasjon som skal oppbevares – og hvor lenge. Kravene til oppbevaring er ofte basert på spesielle lovkrav eller myndighetskrav som er særegne for den enkelte virksomhet eller land. Disse oppbevaringskravene gjelder alle selskapets dokumenter, herunder e-post og andre elektroniske dokumenter, som må anses å være like permanente som papirdokumenter og følgelig er underlagt de samme oppbevaringsregler. Dersom du unnlater å overholde selskapets interne regler og disse forskriftene, selv om det er utilsiktet, kan det få alvorlige skattemessige eller juridiske følger. Snakk med din overordnede dersom du har spørsmål.

SPØRSMÅL OG SVAR

Er det mulig for andre enn senderen og mottakeren av en e-postmelding å lese e-posten som sendes eller mottas fra kontoret?

E-post er mindre privat enn tradisjonell post eller telefon. E-post kan arkiveres, videresendes uten din kunnskap, eller til og med rekonstrueres etter at den er slettet. Dersom det ikke strider mot noen lov så kan e-post kreves utlevert i saksforberedelser og brukt som bevis i rettsaker. Unngå derfor overdrivelser og unøyaktigheter i e-postutsagn som kan misforstås, eller kan brukes mot deg eller selskapet i juridiske tvister.

Jeg har mistanke om at min leder svindler selskapet, men er ikke helt sikker. Hva bør jeg gjøre?

Ring Ethics Helpline for å melde fra om det som opptar deg til konsernets etikk-kontor umiddelbart. Informasjonen behandles fortrolig og så langt selskapets regler og loven tillater, vil saken behandles konfidensielt. Dersom dine mistanker ikke kan bekreftes uavhengig, vil det ikke bli iverksatt tiltak mot lederen din. Det vil ikke bli iverksatt tiltak mot deg for å ha innrapportert saken. Selv om din leder mistenker at du har rapportert ham eller henne, forbyr selskapets regler på det sterkeste enhver form for represalier mot deg for å melde fra om dine mistanker.

SPØRSMÅL OG SVAR

Jeg har hørt at medlemmer av bransjeorganisasjoner bør være forsiktige i forhold til visse aktiviteter og diskusjoner under møtene. Hva menes med dette?

Husk at medlemmer av bransjeorganisasjoner også kan være våre konkurrenter og at antitrustlover kan gjelde. Hvert medlem må stå helt fritt til å fastsette egne priser, produksjons- og salgsnivåer og å velge egne markeder, kunder og leverandører. Medlemmene bør ikke ha avtaler (muntlige, skriftlige eller underforståtte) som kan begrense disse uavhengige beslutningene. Møter og samtaler om slik virksomhet skal unngås. Dersom du har spørsmål om en slik virksomhet, rådfør deg umiddelbart med en representant for juridisk avdeling.

Vi ansatte en person som tidligere arbeidet for en konkurrent. Hun har kjennskap til konfidensiell og hemmelig informasjon om sin tidligere arbeidsgiver. Er det greit at hun deler denne informasjonen med ConocoPhillips?

Nei. Selskapets regler forbyr avsløring av hemmelig faglig informasjon og konfidensielle forretningsopplysninger om tidligere arbeidsgiver. Selv om informasjonen avsløres ved en feiltagelse, kan du ikke bruke informasjonen. Enkelt sagt, vi vil behandle konfidensiell og hemmelig informasjon om andre selskaper slik vi forventer at tidligere ConocoPhillips-ansatte behandler konfidensiell informasjon om oss når de forlater selskapet.

Beskyttelse av intellektuell eiendom

Vår kreativitet og innovative idéer bidrar i stor grad til at ConocoPhillips lykkes i markedet. Vi må verne om vår intellektuelle eiendom, som omfatter oppfinnelser, funn, forbedringer, idéer, dataprogrammer og tilknyttet dokumentasjon, varemerker, patenter, opphavsrettigheter (copyrights) og konfidensiell informasjon.

Eksempler på slik informasjon er blant annet:

- Forretnings- og forskningsplaner og planer for nye produkter
- Mål og strategier
- Ikke-offentliggjort finansiell eller prisinformasjon
- Prosesser og formler
- Lønns- og kompensasjonsdata
- Helsemessige opplysninger om ansatte
- Lister over ansatte, kunder og leverandører

Ansatte som har tilgang til eiendomsbeskyttet/privat og konfidensiell informasjon er forpliktet til å sikre denne mot uautorisert tilgang og:

- ikke avsløre denne informasjonen for personer utenfor ConocoPhillips. Utvis forsiktighet når du diskuterer selskapets virksomhet på offentlige steder hvor samtaler kan overhøres, som i restauranter eller på fly. Vær klar over faren for avlytting når du bruker mobiltelefon.
- ikke bruke denne informasjonen for personlig vinning eller til fordel for personer utenfor ConocoPhillips.
- ikke dele denne informasjonen med andre ansatte bortsett fra når vedkommende har et legitimt behov for å kjenne til informasjonen.

Sjekk våre interne kommunikasjonsregler for informasjonen eventuelt frigis utenfor selskapet.

Dette innbefatter taler, faglige avhandlinger/studier som skal utgis, referanser til ConocoPhillips, anbefaling av andre produkter og tjenester, og informasjon ConocoPhillips har innhentet fra andre selskaper med løfte om konfidensiell behandling.

Informasjon om virksomheten som skapes i løpet av ansettelsesforholdet tilhører selskapet. Ansatte som slutter i selskapet må levere tilbake all slik informasjon de måtte ha i sin besittelse. Vår plikt til å beskytte ConocoPhillips' eiendomsbeskyttede/private og konfidensielle informasjon består også etter at vi har sluttet i selskapet.

Korrekt finansiell rapportering

De fleste av oss er involvert i finansiell rapportering av et eller annet slag – å utarbeide timelister eller fylle ut utgiftsskjemaer, godkjenne fakturaer, signere for mottak av innkjøpt materiell, eller utarbeide lagerrapporter. Selv om vi alle kanskje ikke er kjent med regnskapsprosedyrer, må vi sikre at all forretningsdokumentasjon er nøyaktig, fullstendig og pålitelig. Dette kravet gjelder også for alle driftsrapporter eller registreringer som utarbeides for interne eller eksterne formål, som miljødata, resultater av produkttester, kvalitetskontrollrapporter, eller salgsprognoser.

Mange av disse registreringene er av avgjørende betydning for styringen av virksomheten vår. Sørg for at alle registreringer er riktige og nøyaktige. Uregistrerte eller ikke-bokførte beløp eller eiendeler skal uansett ikke forekomme. Feilaktig, misvisende eller ufullstendig informasjon reduserer våre muligheter til å fatte riktige avgjørelser om ressursbruk,

SPØRSMÅL OG SVAR

Jeg har observert gjentatte endringer av rapporter fra en kollegas side, og jeg frykter at dette kan gi villedende informasjon om gruppens produktivitetresultater. Hva bør jeg gjøre?

Dersom du oppdager en klar tjenesteforseelse, skal du om mulig umiddelbart rapportere dette til din overordnede først. Dersom din overordnede er involvert, går du til neste ledernivå. Dersom dette ikke er mulig, ring Ethics Helpline. Din samtale vil være konfidensiell og du kan forbli anonym.

personell og strategier, og kan i enkelte tilfeller være ulovlig.

Selskapet har fastsatt regnskapsstandarder og prosedyrer for å sikre at eiendelene vernes og brukes på rett måte og at finansielle registreringer og rapporter er nøyaktige og pålitelige. Ansatte har et felles ansvar for å opprettholde og overholde nødvendige internkontrollregler.

Den amerikanske loven om håndtering av korrupsjon utenfor USA:

The Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)

FCPA har to viktige bestemmelser, regnskap og dokumentforvaltning, og bestikkelse. Loven gjelder ikke bare de ansatte, men også konsulenter og andre personer vi engasjerer for å bidra til forretningsvirksomheten i land utenfor USA. ConocoPhillips har strenge prosedyrer som krever vurdering og godkjenning på høyt ledelsesnivå før vi leier inn internasjonale konsulenter. Brudd på disse interne regler kan medføre oppsigelse/avskjed.

FCPA krever nøyaktig bokføring og dokumentasjon og at vi har et kontrollsystem som sikrer at dokumentene gir et korrekt bilde av transaksjoner og disposisjon av

aktiva. Dette for å hindre såkalte “slush funds” og ikke-bokførte mellomværender, som har vært benyttet av enkelte selskaper for å skjule tvilsomme utbetalinger.

Ifølge FCPA er det også ulovlig å bestikke en utenlandsk tjenestemann for å oppnå eller beholde forretninger eller urettmessige fordeler. En bestikkelse kan være betaling, tilbud eller tilsagn om noe av verdi (uansett beløp). En utenlandsk tjenestemann er en offentlig ansatt utenfor USA, herunder ansatte i forsvaret, ansatte i statlige selskaper og medlemmer av kongefamilie som er engasjert i forretningsvirksomhet. Videre omfatter dette tjenestemenn i offentlige internasjonale organisasjoner, som for eksempel Verdensbanken.

Andre land hvor vi har virksomhet har i de senere år vedtatt lover tilsvarende FCPA. Også etter disse lovene er bestikkelse av utenlandske offentlige tjenestemenn straffbart.

“Tilretteleggende” betalinger og FCPA

“Tilretteleggende” betalinger er betalinger eller “påskjønnelser” til utenlandske tjenestemenn for å lette utførelsen av rutinemessige offentlige tjenestehandlinger, som for eksempel å innhente tillatelser, lisenser eller andre dokumenter som må til for å utføre virksomhet; behandling av offentlige dokumenter som visa eller

arbeidstillatelser; sørge for politibeskyttelse eller posttjeneste; sørge for telefontjeneste, elektrisitet og vanntilførsel; og lasting og lossing av last. Uttrykket “rutinemessige offentlige tjenestehandlinger” omfatter ikke beslutninger om tildeling av ny virksomhet eller fortsettelse av virksomhet.

Selv om FCPA ikke forbyr slike betalinger, skal alt gjøres for å unngå dem. Innhent godkjenning fra administrerende direktør før eventuelle “tilretteleggende” betalinger gjøres. Det er avgjørende at de registreres på korrekt vis og identifiseres i våre dokumenter.

I tillegg til “tilretteleggende” betalinger angir FCPA andre sterkt begrensede unntak fra forbudet mot utbetalinger. Kontakt juridisk avdeling dersom du har spørsmål.

Spionasje og sabotasje

Det sier seg selv at industrispionasje og sabotasje mot selskapet må forhindres. Vi har tidligere nevnt måter for å verne om vår eiendom, informasjon og ressurser. Kontakt konsernets security-avdeling umiddelbart dersom du har mistanke om at noen uten tillatelse forsøker å innhente sensitiv informasjon eller prøver å få tilgang til områder med adgangsbegrensning.

Politisk virksomhet

ConocoPhillips respekterer og støtter ansattes rett til å delta i politisk virksomhet.

Imidlertid kan ansatte ikke, uten å innhente uttrykkelig forhåndsgodkjenning fra avdeling for informasjon og samfunnskontakt, gi bidrag som omfatter selskapets penger, eiendom eller tjenester til noe politisk parti eller politisk utvalg, eller til noen kandidat for, eller som er politisk

SPØRSMÅL OG SVAR

Med godkjenning fra vår administrerende direktør måtte jeg betale et mindre pengebeløp til en tollbetjent for å få utstyret vårt raskt gjennom tollene. Hvordan forholder jeg meg for å få beløpet tilbakebetalt?

Bruk oppgjørsskjema for reiser eller et refusjonsskjema for utlegg fra ansatte og registrér utgiftene på samme konto som det angjeldende utstyret ble ført mot. Bilagene må angi betalingen som en “tilretteleggende betaling” og identifisere mottager, dato og sted der betalingen skjedde, samt formålet (dvs. for å fram-skynde en rutinehandling) og ledelsens godkjenning.

SPØRSMÅL OG SVAR

Blir folk virkelig oppsagt for å bryte ConocoPhillips' regler for forretningsmessig atferd og etikk?

utnevnt til, offentlig verv. Disse begrensningene omfatter også bruk av selskapets ressurser, som arbeidstid, telefoner, datamaskiner eller annet utstyr.

Politiske aktiviteter krever nøye overveieelse ettersom de kan være ulovlige eller anses som "naturalytelser" fra ConocoPhillips. Ansatte vil ikke bli refundert av selskapet for personlige politiske bidrag.

Selskapet vil i gitte tilfeller uttrykke sitt syn på lokale eller nasjonale saker som påvirker selskapets drift. Dette kan skje offentlig eller direkte overfor valgte representanter. I slike tilfeller kan selskapets midler og ressurser anvendes, men kun når dette er tillatt etter loven og i samsvar med selskapets retningslinjer. Godkjenning fra avdeling for informasjon og samfunnskontakt skal også innhentes. Vær også oppmerksom på at møter mellom ansatte i ConocoPhillips og offentlig ansatte kan ansees som lobbyvirksomhet og som sådan kreve spesiell rapportering av lønnsutbetalinger og andre ikke-fradragbare utgifter. Avdeling for informasjon og samfunnskontakt kan gi nyttig rettledning mht. slik rapportering.

Ja, vi tar våre etiske krav alvorlig og vil sørge for å håndheve dem. Avskjed er standard reaksjonsform overfor alle ansatte – uansett nivå i selskapet – som har begått tyveri eller svindel mot selskapet. I gitte tilfeller kan ansatte bli oppsagt eller avskjediget for andre brudd, som interessekonflikter, seksuell trakassering, forfalskning av selskapets dokumenter, eller for å anmode om bidrag fra leverandører.

Selskapet kan også gi begrensede bidrag til kandidater eller utvalgte politiske partier eller grupper i land hvor dette er lovlig og vanlig, dog alltid i overensstemmelse med de strenge interne retningslinjene som regulerer dette. Ingen ansatte kan betale eller forplikte seg til politiske bidrag på vegne av selskapet uten godkjenning fra juridisk avdeling og avdeling for informasjon og samfunnskontakt.

Det skal ikke legges direkte eller indirekte press på ansatte for å gi politisk bidrag eller delta til støtte for et politisk parti eller en enkeltpersons politiske kandidatur.

Standarder og prosedyrer for forretningsmessig atferd og etikk

ConocoPhillips' ansatte må hvert år fylle ut et spørreskjema om overholdelse av reglene for forretningsmessig atferd og etikk.

Vi må alle arbeide for å sikre raske og konsekvente tiltak overfor brudd på etikkreglene. I noen situasjoner er det imidlertid vanskelig å vite hva som er rett og galt. Ettersom vi ikke kan forutse alle situasjoner som kan oppstå, er det viktig at vi alltid kjenner til framgangsmåten som skal brukes overfor nye spørsmål eller problemstillinger. Det du må huske på er:

- **Sikre at du har alle fakta.** For å finne rett løsning, må vi være så velinformerte som mulig.
- **Spør deg selv: Nøyaktig hva er det jeg blir bedt om å gjøre? Virker det uetisk eller uriktig?** Dette gjør at du konsentrerer deg om det konkrete spørsmålet du står overfor og alternativene som finnes. Bruk sunn fornuft. Hvis noe virker uetisk eller uriktig, er det trolig det.

- Klargjør ditt eget ansvar og rolle. I de fleste situasjoner er det et delt ansvar. Er dine kolleger informert? Det kan hjelpe å involvere andre og diskutere problemet.
- Diskuter problemet med din overordnede. Dette er et godt råd i alle situasjoner. I mange tilfeller vet din overordnede mer om spørsmålet og vil sette pris på å bli involvert i beslutningen. Husk at det er din overordnede ansvar å bidra til å løse problemer.
- Søk hjelp - bruk selskapets ressurser. I sjeldne tilfeller hvor det kanskje ikke er hensiktsmessig å diskutere en sak med din overordnede, eller hvor du føler det er ubehagelig å ta saken opp med din overordnede, kan du diskutere saken med administrerende direktør eller en annen leder, eller en kontaktperson i personalavdelingen. Hvis dette ikke føles riktig, kan du gratis ringe selskapets "Ethics Helpline"-nummer, som vil sørge for at spørsmålet ditt videreformidles til rett person ved konsernets hovedkontor.
- Du kan rapportere brudd på etikkreglene fortrolig og uten frykt for represalier. Dersom situasjonen krever at din identitet hemmeligholdes, vil anonymiteten din bli beskyttet. Selskapet tillater ikke represalier av noe slag mot ansatte som i god tro rapporterer brudd på etikkreglene.
- Husk å alltid spørre først, handle etterpå. Dersom du er usikker på hva du skal gjøre i en eller annen situasjon, søk rettledning før du handler.

KONTAKT- INFORMASJON

Ønsker du å kontakte noen angående overholdelse av retningslinjene for forretningsmessig atferd og etikk i ConocoPhillips, kan du nå oss på flere måter.

Ethics Helpline (kontakttelefon for etiske spørsmål)

En gratis rådgivningslinje hvor ansatte kan be om råd og innrapportere saker som gjelder etikk.

For oppringing fra Norge, ring tilkoblingsnummeret til AT&T Direct i Norge, 800-190-11, vent på svar, trykk deretter DTMF-tasten og slå 877-327-2272.

E-post:

Du kan sende e-postmelding til ethics@ConocoPhillips.com

Intranett:

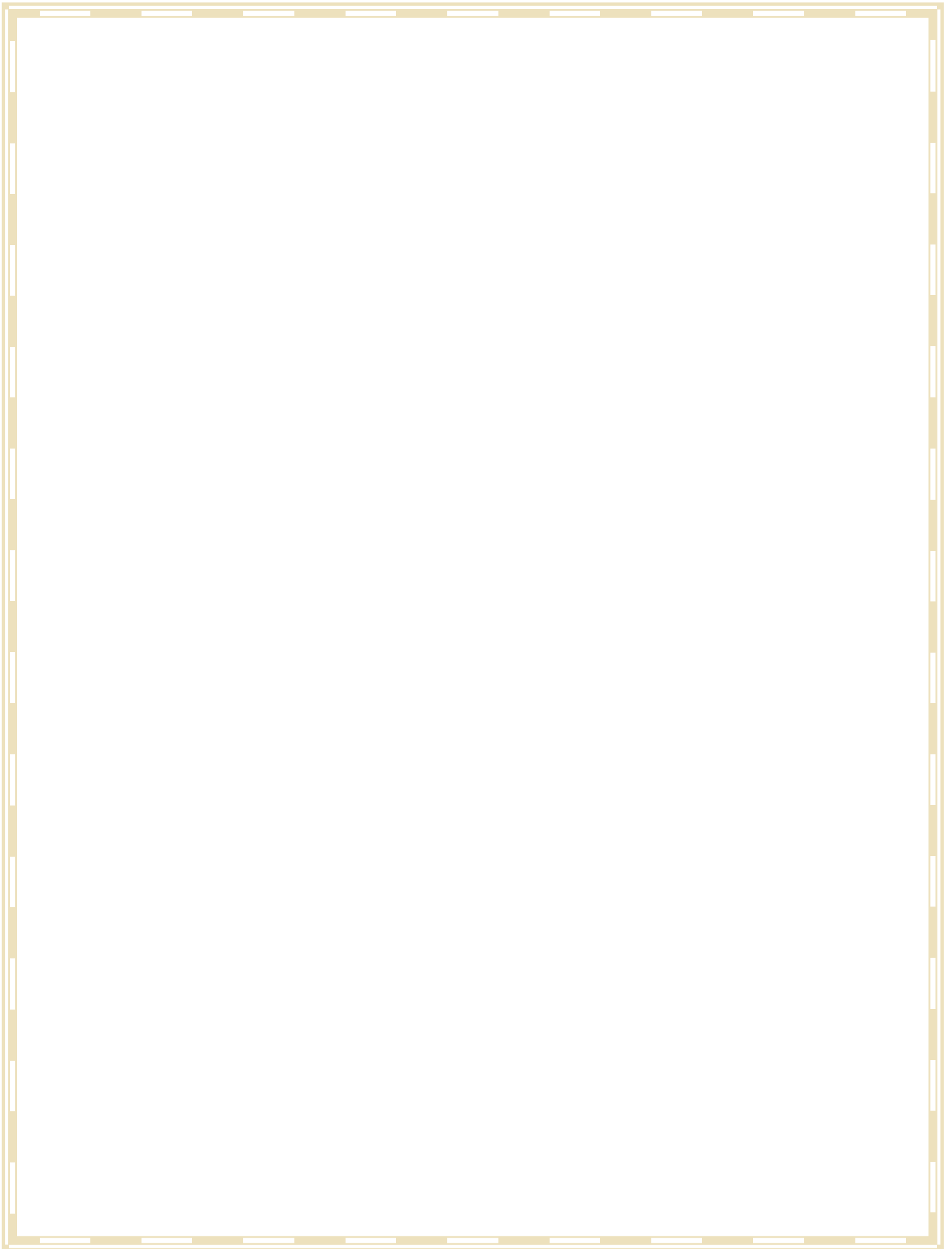
ConocoPhillips-ansatte har en ekstra ressurs tilgjengelig via intranettstedet til ConocoPhillips for etiske saker. Anonyme e-postmeldinger kan sendes til Corporate Ethics Office fra dette nettstedet.

Post:

Attn.: Corporate Ethics Office
Marland 2142
600 N. Dairy Ashford
Houston, Texas, USA 77079-1175

Når du bruker noen av disse metodene:

- vil det som opptar deg, eller spørsmålet ditt, bli tatt alvorlig og fulgt opp på en skikkelig måte.
- vil kommunikasjonen i størst mulig grad bli beskyttet.
- trenger du ikke å identifisere deg selv.





Dette heftet er trykket med
jordbruksbasert trykkfarge på
resirkulert papir.

