

Benvenuti

Messaggio di Jim O'Brien, Presidente e Amministratore delegato

Alla Ashland stiamo vivendo giorni entusiasmanti. Stiamo per raggiungere il nostro obiettivo di creare una grande azienda chimica specializzata a livello globale, ma allo stesso tempo abbiamo continuato a rendere più efficienti i nostri processi e le nostre procedure nel mondo e a ridurre i costi non necessari per la nostra attività.

Mentre continuiamo il nostro sviluppo, esiste un aspetto fondamentale di Ashland che non cambierà mai: dobbiamo sempre mantenere gli standard più elevati di responsabilità aziendale e di etica. Questo scopo è riassunto nelle sei parole che aprono la nostra affermazione dei Valori: ***“Agiamo con integrità e onestà”***.

Agire con integrità e onestà è la responsabilità principale di ogni dipendente della Ashland, ovunque nel mondo.

Nelle pagine che seguono troverete alcuni esempi di situazioni in cui è essenziale prendere la decisione giusta di fronte a un problema etico o di ottemperanza. Alcune delle risposte appartengono al buon senso, mentre altre comportano obblighi legali più complessi. Se in qualunque momento avete dei dubbi su come comportarvi, usate questo opuscolo come guida.

Grazie per aver aiutato la Ashland a rimanere un membro rispettato ed eticamente corretto del mercato globale.

Cordiali saluti,



P.S.: condividete liberamente questo opuscolo con chiunque, all'interno e all'esterno dell'azienda. Copie aggiuntive sono disponibili presso il reparto Affari Legali o possono essere scaricate da FirstHand o ashland.com.

Introduzione

Ashland Inc. è fortemente impegnata a svolgere la propria attività in tutto il mondo in conformità con le norme e i principi legali ed etici più rigorosi. Gli Standard Globali di Condotta Aziendale sono il fondamento di questo impegno e stabiliscono gli standard delle nostre azioni. Sarà cura del dipendente accoglierli sia nel contenuto che nello spirito. Quando il contenuto non è specifico, sarà lo spirito a prevalere. La responsabilità è condivisa da tutti i dipendenti, i funzionari e i dirigenti in tutto il mondo.

Applicazione

In qualità di azienda globale, riconosciamo le sfide che comporta l'operare in tutto il mondo. Mentre molte leggi hanno un'applicazione a livello internazionale, siamo comunque consapevoli della necessità di osservare le diverse tradizioni locali e le leggi dei Paesi in cui operiamo. Se l'ottemperanza sembra in conflitto con le leggi o le normative locali, i dipendenti dovranno esaminare i loro dubbi insieme al reparto Affari Legali.

Sono inoltre in vigore politiche e procedure specifiche a sostegno e integrazione degli Standard Globali di Condotta Aziendale, che regolamentano un comportamento corretto nello svolgimento delle attività. Le nostre politiche e relative procedure sono disponibili in formato elettronico presso il sito relativo alle Ashland Policies sull'intranet aziendale.

Tutte le eccezioni alle disposizioni contenute nel presente opuscolo o a qualunque politica relativa necessitano della previa approvazione da parte del reparto Affari Legali. Le eccezioni saranno concesse solo nella misura in cui siano consentite dalle leggi vigenti e in circostanze straordinarie.

In caso di necessità di delucidazioni o di assistenza in merito all'interpretazione del presente opuscolo o di una legge, una norma o una politica specifica, si prega di contattare il reparto Affari Legali.

Prendere le decisioni giuste

Benché il presente opuscolo metta in evidenza i principi chiave che guidano il nostro comportamento, non può affrontare ogni situazione etica. Se una situazione che ci si trova ad affrontare non è prevista nel presente opuscolo, è necessario usare il massimo buon senso nel prendere la decisione giusta o nel cercare un aiuto.

In tali situazioni, prendere in considerazione queste quattro domande fondamentali prima di agire:

- è legale?
- è concorde con la politica di Ashland?
- è la cosa giusta da fare?
- come apparirà agli occhi di chi non fa parte di Ashland?

Quando ci si trova a dover prendere decisioni difficili, le risposte a queste domande fondamentali devono essere sempre la prima guida da seguire.

Responsabilità e conseguenze delle proprie azioni

Ogni giorno ci troviamo di fronte a sfide e decisioni difficili. Ognuno di noi ha la responsabilità di prendere le decisioni giuste e di aiutare la nostra azienda a tenere fede al proprio impegno di agire con integrità e onestà. Tutti noi siamo tenuti a comprendere e ad ottemperare alle disposizioni contenute nel presente opuscolo, alle politiche e procedure della Ashland e alla legge, e a condurre sempre l'attività dell'azienda secondo elevati standard legali ed etici.

Qualsiasi violazione è espressamente vietata ed è sempre contraria all'interesse dell'azienda. Ogni violazione commessa potrebbe avere conseguenze gravi per l'azienda e per la persona che l'ha commessa. Le conseguenze personali possono comprendere un'azione disciplinare, la risoluzione del rapporto di impiego e la richiesta di risarcimento danni. Inoltre, alcune violazioni potrebbero dare luogo ad azioni giudiziarie in sede penale contro il dipendente, l'azienda e/o i funzionari e i dirigenti dell'azienda.

I dipendenti che dovessero venire a conoscenza o avere validi motivi per ritenere che la Ashland, un altro dipendente o una qualsiasi altra persona che agisce per conto della Ashland abbia violato o stia violando quanto disposto dagli Standard Globali di Condotta Aziendale, una qualsiasi politica della Ashland o la legge, sono tenuti a sporgere immediatamente denuncia chiamando la Linea telefonica di assistenza per i dipendenti o rivolgendosi al reparto Affari Legali. Determinate norme, regolamenti, politiche e procedure specifiche di un Paese potrebbero prevedere ulteriori requisiti di denuncia o limitazioni a cui ci si deve attenere.

Ogni sospetta violazione potrà essere segnalata in assoluta riservatezza e senza alcun timore di subire ritorsioni. Non verrà tollerato alcun tipo di rappresaglia, persecuzione o ritorsione contro un individuo che, in buona fede, sporga una denuncia di violazione in atto o presunta. Per maggiori informazioni, fare riferimento alla sezione "A chi rivolgersi per ottenere assistenza o per sporgere denuncia".

Programma di ottemperanza

Gli Standard Globali di Condotta Aziendale rappresentano le fondamenta del nostro esaustivo programma per l'ottemperanza a livello mondiale e sottolineano il nostro impegno nei confronti della legge e dell'osservanza dei più rigorosi standard etici. Il programma prevede la formazione professionale e l'istruzione dei dipendenti, la preparazione di valutazioni e audit di ottemperanza e la crescita della responsabilità personale per mezzo di iniziative che favoriscono la consapevolezza e la comunicazione. Un comitato formato da dirigenti senior e leader del gruppo risorse provenienti da tutto il mondo garantisce una supervisione e direzione esecutiva del programma.

Processo di "Responsible Care" ¹

Il processo "Responsible Care" costituisce parte integrante dei nostri valori e principi operativi. La Ashland integra le iniziative e la consapevolezza riguardanti la tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza nell'ambito della pianificazione aziendale e delle proprie prassi operative, stabilendo una responsabilizzazione a tutti i livelli gerarchici all'interno dell'azienda.

La Ashland si adopera con impegno per conseguire l'eccellenza in termini di performance generale per quanto concerne l'ambiente, la salute e la sicurezza. Ciascun dipendente è tenuto ad agire con integrità e onestà, a creare e a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, a

¹ ® Responsible Care è un marchio di servizio registrato di proprietà dell'American Chemistry Council (ACC) negli Stati Uniti e di altre entità in vari Paesi.

salvaguardare la salute umana e a ottemperare alle leggi, nonché a contenere l'impatto esercitato dalla Ashland sull'ambiente.

Responsabilità reciproche

Rispetto reciproco

Alla Ashland sosteniamo il principio di trattare tutti con dignità e rispetto e a riservare il medesimo trattamento anche alle parti terze estranee alla società. I dipendenti devono sempre attenersi ai più rigorosi standard di condotta professionale conformandosi al principio del rispetto reciproco in tutti i rapporti intrattenuti in ambito lavorativo.

Tutti gli aspiranti dipendenti e i dipendenti vengono valutati in base alle loro rispettive qualifiche, competenze comprovate e risultati conseguiti a prescindere da età, invalidità, sesso, nazionalità, razza, colore della pelle, religione, inclinazioni sessuali, stato di reduce di guerra, appartenenza ad organizzazioni sindacali o qualsiasi altra caratteristica personale tutelata dalla legge. La Ashland si impegna a mantenere un ambiente di lavoro professionale e sicuro, privo di violenza, intimidazioni, discriminazione e molestie.

Diversità

La Ashland si adopera ai fini della creazione di una forza lavoro diversificata composta da dipendenti con trascorsi, esperienze e prospettive diverse. In considerazione della diversità che caratterizza sempre più i mercati in cui la Ashland opera, la società deve disporre di una forza lavoro diversificata e sfruttare appieno le doti e le idee di tutti i dipendenti. Pertanto, la società si impegna ad assumere, formare e conservare nell'impiego il personale altamente competente e a rispettare e apprezzare la diversità dei contributi apportati da ogni singolo dipendente.

Molestie

Per molestia si intende una qualsiasi condotta sgradita e indesiderata, di natura verbale, non verbale o fisica, che sia motivata da caratteristiche personali quali età, invalidità, sesso, nazionalità, razza, colore della pelle, religione, inclinazioni sessuali, stato di reduce di guerra o altre caratteristiche tutelate dalla legge. Gli approcci sessuali indesiderati, le richieste di favori di natura sessuale e altre condotte verbali o fisiche sgradite a sfondo sessuale sono anch'essi considerati atti di molestia.

La Ashland non tollera alcuna condotta molesta ai danni dei propri dipendenti da parte di colleghi, di supervisor o di qualsiasi altro individuo con cui i dipendenti entrino in contatto nel corso dello svolgimento del proprio lavoro. I dipendenti sono incoraggiati ad aiutarsi reciprocamente denunciando apertamente qualsiasi comportamento manifestato da altri che li metta a disagio e a denunciare immediatamente qualunque comportamento ritenuto non in linea con le politiche della Ashland che proibiscono le molestie.

Ambiente, salute e sicurezza

Nell'ambito del proprio impegno nei confronti del processo di "Responsible Care" e del miglioramento continuo della performance aziendale, la Ashland si impegna a offrire un posto di lavoro sicuro. A tal fine, ognuno di noi deve promuovere una cultura di prevenzione della creazione di un ambiente negativo e dell'insorgenza di infortuni e malattie.

Uno dei nostri valori fondamentali è sostenere la cultura degli “incidenti zero”. Una tale cultura non è frutto del caso: è piuttosto il risultato positivo di una cultura che ricerca attivamente uno standard di sicurezza di classe mondiale. I dipendenti Ashland si assumono la responsabilità delle proprie azioni in materia di sicurezza, perché sono stati messi in condizioni di prendere decisioni consapevoli. Il successo dipende da un impegno sincero, da principi operativi di base, da visioni comunicate in modo corretto e, soprattutto, da un’atmosfera aziendale in cui vi è attenzione reciproca da parte dei dipendenti.

Le problematiche relative alla sicurezza devono essere affrontate con spirito proattivo. I comportamenti di sicurezza positivi, così come i potenziali rischi e pericoli, vengono identificati. La formazione e l’insegnamento dei principi di sicurezza devono essere accettati senza timori di rappresaglie. Se si dovesse verificare un incidente, sarà importante intraprendere un’azione supplementare per determinarne la causa scatenante, in modo da poter adottare le misure correttive necessarie a ridurre la possibilità che un simile incidente si verifichi nuovamente.

In un tale ambiente, gli “incidenti zero” diventeranno la norma e il prodotto di una cultura e di un sistema di valori. Di conseguenza ogni sede aziendale dovrà necessariamente implementare il processo della cultura degli “incidenti zero”.

Ogni dipendente è tenuto ad attenersi ai regolamenti e alle prassi disciplinanti la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. Ciò comprende l’obbligo di denuncia immediata di qualsiasi infortunio, lesione e prassi o condizione pericolosa, e l’obbligo di interventi tempestivi e adeguati per la correzione delle condizioni pericolose di cui si è a conoscenza.

Consumo di sostanze stupefacenti e alcol

Ai fini della tutela della salute e della sicurezza di tutti i dipendenti e a garanzia della qualità e della produttività che i consumatori e gli azionisti esigono dall’azienda, tutti i dipendenti devono presentarsi sul posto di lavoro liberi dall’influsso di qualsiasi sostanza che potrebbe impedire loro di adempiere ai propri doveri lavorativi in maniera efficace e sicura. Il consumo, il possesso o la distribuzione non autorizzati di sostanze stupefacenti o di alcol durante lo svolgimento di attività lavorative per conto della Ashland o sul posto di lavoro sono severamente vietati.

I dipendenti che siano affetti da tossicodipendenza o alcolismo sono incoraggiati a richiedere aiuto rivolgendosi al reparto Affari Medici o al reparto Risorse Umane. I dipendenti negli Stati Uniti e in Canada possono anche rivolgersi ai responsabili del Programma di Assistenza per i Dipendenti.

La documentazione e le informazioni fornite nell’ambito della consulenza per tossicodipendenza e alcolismo, ai responsabili del Programma di Assistenza per i Dipendenti o al reparto Affari Medici, sono trattate in maniera riservata, salvo se dovesse diventare necessaria la divulgazione alla luce delle politiche in vigore presso la Ashland, ai fini dell’ottemperanza alla legge o della tutela della vita o dell’incolumità di altri. La partecipazione a un programma terapeutico di riabilitazione non esonera in alcun modo i dipendenti dalle conseguenze derivanti da una qualsiasi eventuale violazione della presente politica.

Sicurezza

Allo scopo di mantenere un ambiente sicuro, è proibito il possesso di armi da fuoco o di armi di altro genere presso qualsiasi sito di lavoro della Ashland o durante lo svolgimento di attività lavorative per conto della Ashland, salvo si sia in possesso di una autorizzazione rilasciata preventivamente e per iscritto dal Consigliere Generale.

Inoltre la Ashland vieta severamente l'uso della violenza o anche solo le minacce di atti di violenza sul posto di lavoro. Se un dipendente si sente minacciato o a rischio di rimanere coinvolto in un comportamento minatorio o violento, sarà necessario che contatti immediatamente la Linea telefonica di assistenza per i dipendenti.

Ove permesso dalla legge, i veicoli e gli effetti personali (ad es. borsette, portapranzi, valige, colli a mano e computer) appartenenti ai dipendenti e ad altri individui che accedono ai locali della Ashland possono essere sottoposti a ispezione. La Ashland si riserva inoltre il diritto di sottoporre a ispezione tutte le aree lavorative dei dipendenti (ovvero scrivanie, armadietti, archivi, spogliatoi). La Ashland gode inoltre della facoltà di condurre un'indagine esaustiva dei precedenti sul conto di tutti i candidati che presentano una domanda di impiego prima dell'assunzione o durante il rapporto di impiego, oltre a godere della facoltà di richiedere ai dipendenti che si sottopongano a test antidroga quale condizione per l'assunzione o per il proseguimento del rapporto di impiego.

La Ashland è consapevole dell'esistenza, in alcuni Paesi, di norme che proibiscono o limitano la facoltà di condurre indagini sui precedenti del personale, test antidroga o ispezioni degli effetti personali. La Ashland si impegna ad agire sempre nel rispetto di dette norme.

Responsabilità nei confronti della Ashland e dei suoi azionisti

Documentazione aziendale e comunicazione

I dipendenti a cui è affidata la redazione o la conservazione di relazioni, di documenti o di qualsiasi altro dato concernente le attività aziendali sono responsabili dell'integrità e dell'accuratezza di dette informazioni. Tutte le relazioni o le immissioni di dati di natura dubbia devono essere denunciate a un supervisore o al personale dirigenziale competente. I dipendenti devono astenersi dal divenire parte di una catena di informazioni inesatte. Tutte le dichiarazioni rilasciate entro le relazioni e i documenti che la Ashland deposita presso, o inoltra alla, Borsa Valori di New York o all'ente statunitense preposto al controllo delle società e della Borsa (Securities and Exchange Commission) o contenute in altre comunicazioni pubbliche devono essere complete, oneste, accurate, tempestive e comprensibili ed essere conformi alla politica della Ashland vigente in materia di divulgazione delle informazioni.

Le comunicazioni scritte, i messaggi di posta vocale e i messaggi di posta elettronica devono sempre essere formulati in modo tale da garantirne l'accuratezza oggettiva e da evitare che possa derivarne un qualsiasi danno a carico della reputazione della Ashland nel caso in cui dovessero essere rese di dominio pubblico mediante pubblicazione sui giornali, diffusione televisiva o in un tribunale giuridico.

Tutti i documenti vanno conservati conformemente a quanto disposto dalla Politica sulla Gestione dei Documenti della Ashland. Nessuna informazione in risposta a una qualsiasi indagine, indagine potenziale o richiesta lecita dovrà essere alterata o distrutta; al contrario, le

informazioni devono essere conservate in conformità alle direttive impartite dal reparto Affari Legali. Il periodo di conservazione di siffatti documenti potrebbe estendersi oltre a quello normalmente previsto.

Integrità finanziaria

Uno degli scopi della Ashland è creare valore per gli azionisti ottenendo risultati finanziari eccellenti. Per raggiungere questo obiettivo, la Ashland ha l'obbligo di produrre informazioni finanziarie che siano sempre oneste, accurate e complete, seguire severi principi e standard di contabilità e disporre di adeguati controlli e processi interni per garantire che tutti i rapporti contabili e finanziari siano conformi alla legge.

Ogni dipendente deve garantire che non vengano immessi dati falsi o intenzionalmente fuorvianti nei registri contabili dell'azienda. Una classificazione intenzionalmente errata delle transazioni riguardanti conti, reparti o periodi contabili viola la legge e le nostre politiche. Tutti i registri aziendali devono riflettere correttamente le transazioni, essere supportati da documentazione accurata e ragionevolmente dettagliata ed essere conformi alle politiche finanziarie e della tesoreria, alle procedure contabili e ai controlli interni.

Tutti i dipendenti hanno la responsabilità di far valere i nostri standard di integrità finanziaria. I dipendenti dovranno collaborare pienamente con i revisori interni ed esterni e le informazioni non dovranno essere falsificate o tenute nascoste per nessuna ragione.

Salvaguardia delle informazioni riservate

La salvaguardia delle informazioni riservate costituisce un dovere che ricade su ogni singolo dipendente aziendale, anche in seguito alla risoluzione del rapporto di impiego presso la Ashland. A titolo esemplificativo, i dipendenti sono tenuti ad astenersi dal discutere le informazioni riservate in luoghi pubblici o con persone che non abbiano la necessità legittima di venirne a conoscenza. Tutti i computer, in particolar modo i computer portatili, devono essere riposti in un luogo sicuro e usati in conformità a quanto disposto dalle politiche della Ashland.

La Ashland impone alle terze parti a cui rilascia informazioni riservate la sottoscrizione di un accordo di riservatezza. Per eventuali domande in merito alla riservatezza delle informazioni o alla necessità di stipulazione di un accordo di riservatezza ci si deve rivolgere al reparto Affari Legali.

Inoltre, i beni (ad esempio, programmi e software) e le informazioni (ad esempio, elenchi di clienti, listini prezzi, contratti o documenti) appartenenti ad altri possono essere utilizzati solo ed esclusivamente in conformità ai termini sanciti dagli accordi di licenza o da accordi di altro genere stipulati dalla Ashland ai fini dell'uso di detti beni e informazioni. La duplicazione non autorizzata di software, nastri, libri o altre opere giuridicamente tutelate, costituisce una violazione della legge avente potenziali implicazioni d'ordine finanziario. Inoltre, i dipendenti sono tenuti ad astenersi, in qualsiasi circostanza, dal cercare di persuadere dipendenti di altre imprese a commettere una violazione dei loro rispettivi obblighi di tutela della riservatezza.

Nella definizione di informazioni riservate rientrano, ma non limitatamente, tutte le informazioni tecniche soggette a diritti di proprietà, piani commerciali, dati inerenti allo stato di operazioni e attrezzature, nonché dati finanziari non pubblici. Sono inoltre da includervi altre informazioni non pubbliche la cui divulgazione potrebbe arrecare vantaggi alla concorrenza o ledere la Ashland (ad es., invenzioni, segreti commerciali, formule, elenchi di clienti e consulenze legali).

Privacy

La Ashland agisce in conformità a tutte le leggi che proteggono la privacy e la riservatezza dei dati personali. Tali informazioni saranno usate o rivelate solo nella misura in cui saranno autorizzate da una persona imparentata o se permesso o richiesto in base alle leggi vigenti.

Salvaguardia dei beni di proprietà aziendale

Tutti i dipendenti sono tenuti ad adottare le debite precauzioni per assicurare la salvaguardia e l'uso lecito ed efficiente dei beni di proprietà della Ashland. Ciò comprende l'adozione di adeguate misure precauzionali per proteggere i beni di proprietà della Ashland contro il rischio di smarrimento, danno, uso improprio, furto, appropriazione indebita o distruzione.

I beni di proprietà della Ashland sono da utilizzarsi ai fini della conduzione di attività aziendali legittime. La perpetrazione di una qualsiasi azione comportante frode, furto, appropriazione indebita, distruzione o uso improprio di un qualsiasi bene di proprietà aziendale è severamente proibita.

Comunicazioni con gli azionisti, analisti, rappresentanti dei mezzi di comunicazione e altre parti interessate

Sulla Ashland ricade il dovere di comunicazione tempestiva e accurata delle informazioni sostanziali al pubblico. Onde garantire l'ottemperanza a detto obbligo da parte della Ashland, i dipendenti che non dispongono della formazione specifica necessaria per rispondere alle richieste di informazioni da parte dei mezzi di comunicazione, analisti di borsa, azionisti e altre terze parti, devono demandare questi ultimi al reparto Comunicazioni e Affari Aziendali o alla Linea telefonica di assistenza per i dipendenti.

"Informazioni non di dominio pubblico" e contrattazione di titoli

Nel corso della regolare conduzione degli affari, i dipendenti potrebbero avere accesso a informazioni di natura sostanziale che potrebbero intaccare il valore delle azioni, delle opzioni o di altri titoli della Ashland o quelli di altre società. Lo sfruttamento delle suddette informazioni sostanziali finalizzato al conseguimento di vantaggi personali o la divulgazione delle medesime a favore di terzi prima che esse vengano annunciate pubblicamente costituisce una violazione della legge e della politica della Ashland. Tra le suddette informazioni di carattere sostanziale sono da annoverarsi non solo le informazioni concernenti gli utili e le possibili variazioni a carico dei dividendi, bensì anche informazioni quali quelle inerenti a frazionamenti delle azioni, emissione di nuove azioni o obbligazioni, acquisizioni o disinvestimenti di ampia portata o cambiamenti significativi a livello dirigenziale, a carico della struttura o della politica aziendale.

Ai dipendenti della Ashland non è consentito contrattare titoli della Ashland quando sono in possesso di informazioni sostanziali, né è loro consentito divulgare siffatte informazioni a terzi, compresi parenti, amici, colleghi e mediatori di borsa, finché dette informazioni non siano state rese di dominio pubblico e il pubblico abbia avuto il tempo di reagire ad esse.

I dipendenti sono tenuti ad astenersi dal contrattare azioni o altri titoli se nutrono un qualsiasi dubbio relativamente al carattere sostanziale delle informazioni di cui sono in possesso o se non sono sicuri che esse siano già state rese di dominio pubblico. Per qualsiasi eventuale domanda in merito all'argomento quivi trattato, ci si deve rivolgere al reparto Affari Legali.

Conflitti di interesse

Gli azionisti della Ashland si aspettano che tutte le decisioni commerciali assunte dalla società vengano assunte in considerazione dell'interesse della società e dei suoi azionisti. La **parvenza** di un conflitto di interesse può spesso essere tanto lesiva quanto un conflitto di interesse **effettivo**. I dipendenti sono tenuti ad agire esercitando il debito discernimento e astenendosi dal perseguire interessi o vantaggi personali e devono astenersi dal:

- trarre vantaggi personali da opportunità scoperte mediante l'uso di beni o informazioni di proprietà della Ashland o grazie alla qualifica professionale detenuta presso la Ashland;
- usare beni o informazioni di proprietà della Ashland o sfruttare la propria qualifica professionale per trarne dei vantaggi personali; o
- fare concorrenza alla Ashland.

Salvo indicazione contraria sancita dalla legge, tutte le opere eseguite per conto della Ashland appartengono all'azienda, comprese, ma non limitatamente, tutte le invenzioni, i brevetti e i diritti d'autore sviluppati da un dipendente nel corso dello svolgimento del proprio lavoro per conto della Ashland.

Comunicazione

Così come per numerose altre questioni, il modo migliore per evitare l'insorgenza di un conflitto di interesse che potrebbe dar adito a situazioni imbarazzanti o dannose consiste nel comunicare apertamente l'esistenza di una qualsiasi circostanza che potrebbe potenzialmente essere fraintesa da parte di terzi, compresi gli altri dipendenti, i clienti, i fornitori e il pubblico generale. Per qualsiasi eventuale domanda a questo riguardo o per la comunicazione di siffatte circostanze, ci si deve rivolgere al reparto Affari Legali o chiamare la Linea telefonica di assistenza per i dipendenti.

Rapporti di parentela

I conflitti di interesse possono insorgere allorché la Ashland conduca affari con, o faccia concorrenza a, imprese presso cui sono impiegati o che sono possedute, in parte o del tutto, da un dipendente della Ashland o da un parente di un dipendente della Ashland. I dipendenti sono tenuti a comunicare l'esistenza di un siffatto rapporto al reparto Affari Legali per stabilire quale sia la condotta più opportuna da adottarsi al riguardo.

Per evitare l'apparenza di favoritismi o conflitti di interesse, i dipendenti non saranno assunti o trasferiti in posizioni lavorative per le quali dovranno supervisionare, o essere supervisionati da, un parente stretto.

Detenzione di impieghi esterni

Ai dipendenti aziendali non è consentito essere impiegati, o percepire compensi per servizi resi, da una qualsiasi impresa che intrattenga o intenda intrattenere rapporti di affari con la Ashland o che sia un concorrente della stessa.

Investimenti a titolo privato

Il possesso di azioni in società pubbliche non costituisce di norma un conflitto di interesse. Ciononostante, un siffatto conflitto potrebbe insorgere nel momento in cui un dipendente o un parente stretto di un dipendente detenga una quota di partecipazione azionaria di entità cospicua in una società che intrattiene, o che intende intrattenere, rapporti d'affari con la

Ashland o che è in concorrenza con la stessa. Un investimento di valore puramente nominale o in un portafoglio azionario in una società pubblica o la compartecipazione diretta di portata ridotta tramite un fondo comune di investimento o un fondo fiduciario, non dà adito, in genere, a un conflitto di interesse, purché non influisca sul lavoro svolto dal dipendente interessato per conto della Ashland.

Responsabilità nei confronti del mercato

Il successo della Ashland dipende dalla solidità dei rapporti intrattenuti con i clienti, i fornitori e altri soci d'affari. La società intende condurre affari solo ed esclusivamente con persone e società che diano prova di ottemperanza alla legge e di osservanza di rigorosi standard di condotta etica e professionale.

I dipendenti sono tenuti a identificare e a denunciare qualsiasi problema d'ordine giuridico o etico (ad es., quelli relativi ad ambiente, salute, sicurezza, pratiche viziate o versamenti illegali o violazioni delle leggi antitrust o sulla concorrenza) concernenti terzi o clienti che possano costituire un pericolo per l'azienda. A tutte siffatte denunce verrà dato seguito in maniera tempestiva ed adeguata.

Prassi di marketing

La Ashland si impegna a competere aggressivamente e lealmente e ad astenersi da qualsiasi travisamento relativamente ai propri prodotti, prezzi o servizi, dal rilasciare dichiarazioni false o fuorvianti in riferimento ai propri prodotti, prezzi o servizi o in riferimento ai prodotti, prezzi e servizi dei propri concorrenti.

Prassi di acquisto

Tutte le decisioni di acquisto devono essere assunte tenendo in debita considerazione la maggior convenienza derivata alla Ashland e devono essere in linea con gli standard e gli obiettivi aziendali. Sono importanti componenti del processo di acquisto l'accertamento delle condizioni finanziarie e dello stato giuridico dei fornitori, della loro conformità alla politica della Ashland sui conflitti di interesse, la competitività delle offerte, nonché prendere in considerazione la stipulazione di accordi di collaborazione e di contratti basati sull'offerta di incentivi ed infine l'accertamento della qualità.

Gestione responsabile dei prodotti

La Ashland offre servizi e prodotti di alta qualità da cui i clienti traggono valore aggiunto e che possono essere utilizzati e lavorati in maniera sicura. La Ashland si adopera costantemente per migliorare i prodotti da essa venduti per mezzo del contenimento dei rischi associati al loro utilizzo o al loro consumo preservando, al tempo stesso, il valore che apportano ai clienti. La Ashland si impegna a implementare processi per conformarsi alle normative specifiche di ogni Paese in materia di gestione responsabile dei prodotti aziendali.

Concorrenti

La Ashland si impegna a ottenere informazioni sul conto dei propri concorrenti, sui prodotti dei propri concorrenti, sui propri clienti e fornitori tramite mezzi leciti sotto il profilo giuridico e corretti dal punto di vista etico. Il furto o l'appropriazione indebita di informazioni soggette a diritti di proprietà altrui è severamente vietato, compreso l'ottenimento o l'azione diretta all'ottenimento di tali informazioni da dipendenti o ex dipendenti di un concorrente.

Antitrust e concorrenza

La Ashland si impegna a rispettare rigorosamente tutte le leggi antitrust emanate dal governo statunitense, le norme sulla concorrenza dell'Unione Europea e le normative analoghe vigenti negli altri Paesi in cui la Ashland opera. Sebbene la discussione di dette norme in termini particolareggiati vada oltre gli intenti del presente documento, è opportuno far presente che i dipendenti a cui occorrono delle delucidazioni o che nutrano delle preoccupazioni sulle potenziali implicazioni derivanti da una determinata discussione, decisione o azione, sono tenuti a consultarsi al riguardo con il reparto Affari Legali.

In linea generale, i dipendenti dovranno astenersi dalle seguenti condotte proibite o soggette a restrizioni ai sensi delle leggi antitrust e delle leggi sulla concorrenza:

- discussione con i concorrenti di prezzi e condizioni di vendita, offerte d'appalto, livelli di produzione o ripartizione di prodotti, servizi, vendite, clienti, fornitori o territori;
- determinazione del prezzo di rivendita di un determinato prodotto o stipulazione di un accordo di acquisto di altri prodotti della Ashland quale condizione per la vendita di determinati prodotti; o
- determinazione di prezzi inferiori al costo di produzione.

Oltre ai danni potenziali che potrebbero derivare a discapito della reputazione della società e del prezzo delle azioni, la violazione delle leggi antitrust o delle leggi sulla concorrenza possono rendere la Ashland passibile di sanzioni pecuniarie di entità considerevole oltre a esporre l'azienda al rischio potenziale di azioni legali civili o penali da parte di uno o più governi e/o a quello di risarcimento dei danni richiesti da concorrenti, clienti e da altre parti in causa.

Norme anticorruzione

A prescindere da dove la Ashland conduca i propri affari, essa deve rispettare i termini previsti dalla dichiarazione di consenso rilasciata all'ente statunitense preposto al controllo delle società e della Borsa (Securities and Exchange Commission) e dalle leggi anticorruzione, compresa la legge statunitense sulle pratiche estere corrotte (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), che sancisce il divieto di elargizione di compensi, doni o altri articoli di valore a favore di funzionari governativi devoluti con l'intento di influenzarne l'operato. Gli Stati Uniti, come quasi tutti gli altri Paesi, vietano la corruzione dei propri funzionari governativi. Ai sensi della FCPA, la corruzione di "funzionari governativi stranieri" (di cui si dà una definizione alquanto ampia), costituisce un reato. Nel corso degli ultimi anni, numerosi Paesi hanno emanato norme analoghe.

Sebbene la FCPA consenta l'effettuazione di compensi "agevolativi" di importo modico finalizzati ad accelerare gli interventi governativi di routine, si deve consultare il reparto Affari Legali prima di effettuare o autorizzare un qualsiasi compenso di questo genere. Inoltre, si è tenuti a rivolgersi al reparto Affari Legali in tutti i casi in cui si dovessero nutrire preoccupazioni riguardo alla possibilità che un determinato compenso possa essere considerato improprio.

Ai sensi di quanto disposto dalla FCPA, la Ashland deve inoltre conservare registri, documenti e libri contabili che riflettano, in maniera ragionevolmente dettagliata, accurata e onesta, tutte le transazioni estere e nazionali condotte dalla società. Per assistere i propri dipendenti in questo ambito, la Ashland ha emanato politiche e procedure rigorose tese ad accertare l'ottemperanza alla FCPA.

Anche l'assunzione da parte della Ashland di consulenti esterni potrebbe dare adito all'insorgenza di problemi di ottemperanza alla FCPA. Ne consegue che qualsiasi dipendente

che intenda avvalersi della collaborazione di un consulente a cui affidare la prestazione di servizi al di fuori degli Stati Uniti o del Canada, deve attenersi alle procedure della Ashland rispetto alla “due diligence” ed ottenere la previa autorizzazione del Consigliere Generale o di un suo delegato. È necessaria inoltre una “due diligence” prima di assumere un agente o un distributore per la vendita dei nostri prodotti al di fuori degli Stati Uniti o del Canada.

Regolamenti disciplinanti il commercio internazionale

Esistono numerose norme disciplinanti la condotta che la Ashland deve osservare nell'ambito del commercio internazionale. Nelle sezioni riportate qui di seguito se ne citano alcune. Per informazioni maggiormente particolareggiate, rivolgersi al reparto Affari Legali.

Leggi antiboicottaggio

Poiché la Ashland è una persona giuridica statunitense, a nessun dipendente è consentito collaborare in alcun modo a boicottaggi stranieri contro Paesi non soggetti a sanzione secondo le leggi degli Stati Uniti. Il boicottaggio proibito più noto attualmente è quello perpetrato da alcuni Paesi del Medio Oriente ai danni di Israele e delle imprese, elencate nella relativa lista nera, che conducono affari con Israele. Qualsiasi richiesta di informazioni o condotta che sembri correlata al boicottaggio di cui sopra o a un qualsiasi altro boicottaggio illegale, va inoltrata immediatamente al reparto Affari Legali.

Controllo delle esportazioni

Negli Stati Uniti e in molti altri Paesi sono in vigore diverse leggi che impongono delle restrizioni sul commercio con determinati Paesi. La Ashland possiede sedi operative e clienti sparsi in tutto il mondo e deve ottemperare a tutte le restrizioni sull'esportazione e alle leggi di controllo delle esportazioni vigenti presso tutti i Paesi in cui essa opera. I dipendenti e gli agenti che dovessero nutrire dubbi in merito alla legalità degli scambi commerciali con un Paese devono rivolgersi al reparto Affari Legali.

Doni, pasti e intrattenimento

In molti settori industriali e Paesi, si ricorre allo scambio di doni e di iniziative di intrattenimento quale strumento per il consolidamento dei rapporti di affari. In tutto il mondo, vige un principio inequivocabile ed universalmente accettato: non si devono accettare doni, favori o intrattenimenti nel caso in cui questi pongano, o sembrano porre, colui che li accetta in una posizione di obbligo verso il donatore. La Ashland dispone di politiche specifiche sul tema dell'offerta e dell'accettazione di doni, pasti e intrattenimento. Alle suddette politiche si può accedere tramite FirstHand oppure richiedendone una copia al direttore della propria sede.

Donazioni e spese

Non è consentito offrire doni, pasti o intrattenimento se questi sono contrari alla legge o alla politica della Ashland o della società presso cui è impiegato il beneficiario. L'offerta dei suddetti a favore di terzi deve essere giustificata da validi motivi commerciali e il loro valore deve essere ragionevole e commisurato al valore degli affari condotti tra la terza parte interessata e la Ashland.

Ci si deve astenere dall'offrire qualsiasi intrattenimento che potrebbe ragionevolmente causare imbarazzo alla Ashland o apparire inappropriato. Le iniziative di intrattenimento offensive o di sfruttamento indebito a causa del contenuto a sfondo sessuale o razzista sono severamente

proibite. L'offerta di un qualsiasi articolo di valore a favore di un funzionario governativo richiede la previa autorizzazione da parte del reparto Affari Legali.

Richieste o accettazione

Salvo in casi in cui ciò sia espressamente consentito dalla politica della Ashland, ai dipendenti non è consentito richiedere o accettare doni, pasti o intrattenimento, compresi, in senso non limitativo, viaggi, soggiorni alberghieri, biglietti per eventi, vacanze e mance personali. La politica aziendale vieta severamente l'accettazione di quanto specificato di seguito:

- doni o prestiti di denaro contante, o strumenti monetari equipollenti (ad es., buoni omaggio) o titoli azionari;
- prestiti di proprietà, comprese residenze per vacanze o attrezzature per uso personale;
- prestazione di servizi privati a titolo gratuito o dietro il pagamento di una tariffa inferiore al prezzo corrente di mercato; o
- sconti sull'acquisto di beni/servizi destinati all'uso personale.

Responsabilità nei confronti della collettività e del governo

Collettività

La Ashland si impegna a cogliere le opportunità che le si presentano di collaborazione con le collettività in cui essa conduce i propri affari. Da buon cittadino aziendale, la Ashland si impegna ad agire in modo responsabile, a condurre le proprie attività in modo sicuro e a tenersi pronta per far fronte agli eventuali casi di emergenza che potrebbero verificarsi. La Ashland si impegna inoltre a contribuire alle suddette collettività offrendo supporto e collaborazione a organizzazioni educative, civiche e che perseguono scopi caritatevoli.

Tutela della salute umana e dell'ambiente

La tutela della salute umana e dell'ambiente rappresenta una responsabilità di importanza primaria e costituisce parte integrante della strategia aziendale perseguita dalla Ashland quale società che osserva il principio di "Responsible Care". La Ashland si adopera ai fini del contenimento dell'impatto da essa esercitato sull'ambiente per mezzo della riduzione o della prevenzione della generazione di rifiuti, emissioni e scarichi di sostanze nocive e per mezzo dello sviluppo di processi per l'uso, la manipolazione, il trasporto e lo smaltimento sicuri di tutte le materie prime, dei prodotti e dei rifiuti di cui è responsabile. La Ashland si impegna ad aiutare quanti utilizzano i prodotti della Ashland a comprendere le responsabilità che loro competono rispetto alla tutela dell'ambiente nel corso di detto utilizzo. La Ashland si adopera con impegno per il miglioramento costante della propria performance, in collaborazione con le agenzie governative, con gli appaltatori e con le collettività.

I dipendenti aziendali sono tenuti ad agire in modo tale da ridurre il rischio di insorgenza di incidenti che potrebbero ripercuotersi negativamente sulla salute umana o sull'ambiente e devono sostenere questo impegno tramite:

- l'adempimento delle proprie mansioni lavorative nel rispetto di tutte le norme, i regolamenti e le politiche della Ashland;
- l'implementazione coerente di tutte le prassi lavorative tese a proteggere l'ambiente e a prevenire lesioni personali o danni materiali;

- la promozione attiva dell'interessamento e del rispetto nei confronti dell'ambiente tra i propri colleghi e nella collettività;
- l'individuazione di opportunità per il miglioramento costante della performance in materia di tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza; e
- la denuncia immediata di qualsiasi problema effettivo o potenziale per l'ambiente, la salute e la sicurezza rivolgendosi ai propri superiori o chiamando la Linea telefonica di assistenza per i dipendenti.

Attività politiche

La legislazione di numerosi governi vieta o impone restrizioni ai contributi aziendali a favore di partiti politici, campagne politiche o candidati a cariche politiche sotto forma di denaro contante o l'utilizzo a tal fine di strutture, aeroplani, veicoli, computer, servizi postali o personale aziendali. Inoltre, la Ashland vieta, quale sua stessa politica, determinati contributi politici anche quando consentiti dalla legge. Qualsiasi intenzione di utilizzo delle risorse aziendali deve essere preventivamente approvato dal reparto Affari Legali.

Le attività lobbistiche condotte in considerazione degli interessi della Ashland sono ammissibili, tuttavia sono minuziosamente disciplinate dalla legge. I dipendenti che intrattengono comunicazioni con funzionari governativi per conto della Ashland devono consultarsi con il reparto Affari Legali per accertarsi che dette attività siano pienamente conformi alla legge e alla politica della Ashland.

La Ashland rispetta il diritto di ogni dipendente di partecipare al processo politico e di impegnarsi in attività politiche liberamente scelte. È necessario tuttavia che il dipendente chiarisca sempre che le sue azioni ed opinioni sono personali e non coincidono necessariamente con quelle della Ashland. Ai dipendenti non è consentito usare le risorse della Ashland per sostenere i partiti politici, i candidati a cariche politiche o le cause a cui essi aderiscono.

Richieste inoltrate da agenzie e organismi governativi

La Ashland si impegna a collaborare con le agenzie e gli organismi governativi in merito a qualsiasi richiesta che sia ragionevole. La Ashland ha diritto a tutte le misure cautelative che la legge mette a disposizione di qualsiasi persona alla quale vengano richieste informazioni o che sia oggetto di una indagine, tra cui la rappresentanza legale sin dall'avvio dell'indagine stessa. Pertanto, tutte le richieste di informazioni la cui natura si discosti da quella delle informazioni normalmente fornite devono essere riferite immediatamente al reparto Affari Legali.

A chi rivolgersi per ottenere assistenza o per sporgere denuncia

Linea telefonica di assistenza per i dipendenti

Oltre a dover seguire le procedure per l'inoltro di denunce specificate qui di seguito che sono sancite dalla politica della Ashland e dalla legge vigente, tutti i dipendenti possono chiamare la Linea telefonica di assistenza per i dipendenti per denunciare qualsiasi condotta che si sospetti costituisca un illecito sul piano etico o una violazione degli Standard Globali di Condotta Aziendale, di una qualsiasi politica aziendale o della legge.

La Linea telefonica di assistenza per i dipendenti è accessibile 24 ore su 24, sette giorni alla settimana, ed è disponibile un servizio di interpretariato per coloro che parlano una lingua diversa dall'inglese. Tutte le chiamate alla Linea telefonica di assistenza per i dipendenti sono trattate in modo riservato e l'anonimato dei chiamanti verrà tutelato. La Ashland si impegna a divulgare il contenuto di siffatte denunce e/o l'identità dei chiamanti, se nota, solo ed esclusivamente a quanti abbiano necessità d'accedervi per il perseguimento di scopi legittimi ed entro i limiti di quanto ritenuto necessario dalla Ashland ai fini della conduzione di una indagine approfondita e dell'adozione di provvedimenti correttivi adeguati.

I dipendenti che dovessero venire a conoscenza di un qualsiasi illecito a discapito della integrità finanziaria della Ashland, comprese questioni inerenti a registrazioni contabili o revisioni contabili di dubbia natura, devono immediatamente sottoporre il fatto all'attenzione del Consigliere Generale oppure chiamare la Linea telefonica di assistenza per i dipendenti. Se ciò dovesse essere richiesto, il Consigliere Generale predisporrà l'inoltro a titolo anonimo della questione sollevata al Comitato di Controllo interno del Consiglio di Amministrazione.

Politica anti-ritorsioni

La Ashland non autorizza né consente alcuna azione ritorsiva ai danni di un dipendente che denunci, in buona fede, una qualsiasi violazione effettiva o presunta degli Standard Globali di Condotta Aziendale, di una politica della Ashland o della legge. Non verrà tollerato tuttavia alcun inoltro intenzionale di denunce false. Se un dipendente ritiene di essere stato vittima di una qualsiasi azione ritorsiva per aver inoltrato in buona fede una denuncia, deve rivolgersi immediatamente al reparto Risorse Umane oppure chiamare la Linea telefonica di assistenza per i dipendenti.

Linea telefonica di assistenza per i dipendenti	
Stati Uniti e Canada	1-800-ASHLAND (1-800-274-5263)
Australia	11-800-274-5263-3
Brasile	0-800-891-4368
Cina	800-988-0398
Francia	0-800-274-5263-3
Germania	0-800-274-5263-3
Paesi Bassi	0-800-274-5263-3
Spagna	0-800-274-5263-3
Regno Unito	0-800-274-5263-3
Altri paesi	1-606-329-5701 (telefonata a carico del destinatario)
Reparto Comunicazioni e Affari Aziendali	
Stati Uniti e Canada	1-614-790-3715 o 1-800-ASHLAND
Al di fuori di Stati Uniti e Canada	Vedere le precedenti istruzioni di chiamata
Programma di assistenza per i dipendenti	
Stati Uniti e Canada soltanto	1-800-522-6330
Denuncia di infortuni o emergenze in materia di ambiente, salute e sicurezza	
Stati Uniti e Canada	1-800-ASHLAND (1-800-274-5263)
Australia	11-800-274-5263-3
Brasile	0-800-891-4368
Cina	800-988-0398
Francia	0-800-274-5263-3
Germania	0-800-274-5263-3
Paesi Bassi	0-800-274-5263-3
Spagna	0-800-274-5263-3
Regno Unito	0-800-274-5263-3
Altri paesi	1-606-329-5701 (telefonata a carico del destinatario)
Consigliere Generale	
Stati Uniti e Canada	1-859-815-3031
Al di fuori di Stati Uniti e Canada	Vedere le precedenti istruzioni di chiamata
Reparto Risorse Umane	
Stati Uniti e Canada	1-800-782-4669
Al di fuori di Stati Uniti e Canada	Vedere le precedenti istruzioni di chiamata
Reparto Affari Legali	
Stati Uniti e Canada	1-859-815-4167
Al di fuori di Stati Uniti e Canada	Vedere le precedenti istruzioni di chiamata
Reparto Affari Medici	

Stati Uniti e Canada	1-800-636-8241
Al di fuori di Stati Uniti e Canada	Vedere le precedenti istruzioni di chiamata