

Na Powitanie

Wiadomość od Jima O'Briena, Prezesa i Dyrektora Generalnego

Firma Ashland przeżywa doskonały okres swojej działalności. Znajdujemy się na dobrej drodze do osiągnięcia celu, czyli stworzenia dużej, globalnej specjalistycznej firmy chemicznej. Jednocześnie kontynuujemy działania w kierunku zwiększenia wydajności naszych procesów i procedur realizowanych w skali globalnej oraz redukcji zbędnych kosztów naszej działalności.

Choć stale się rozwijamy, istnieje jeden podstawowy aspekt firmy Ashland, który pozostanie niezmienny: zawsze musimy zachować najwyższy standard naszych obowiązków służbowych oraz etyki w pracy. Imperatyw ten zawiera się w pierwszych sześciu słowach naszej deklaracji wartości: „**Nasze działania prowadzimy uczciwie i rzetelnie.**”

Uczciwe i rzetelne działania to podstawowy obowiązek każdego pracownika firmy Ashland na całym świecie.

Na dalszych stronach przeczytają Państwo o sytuacjach, w których niezwykle ważne jest podjęcie właściwej decyzji w obliczu problemu etycznego lub związanego z przestrzeganiem zasad. Niektóre odpowiedzi dyktuje zdrowy rozsądek, a inne opierają się na bardziej skomplikowanych zobowiązaniach prawnych. Jeśli w jakimkolwiek momencie nie wiedzą Państwo jak postąpić, niech niniejsza broszura posłuży Państwu za przewodnik.

Dziękuję, że przyczyniają się Państwo do utrzymania przez firmę Ashland pozycji szanowanego i kierującego się etyką członka globalnego rynku.

Z najlepszymi życzeniami,



P.S. -Zachęcam, aby Państwo dzielili się niniejszą broszurą z innymi, także spoza firmy. Dodatkowe egzemplarze są dostępne w dziale prawnym lub można je pobrać z FirstHand albo ashland.com.

Wstęp

Ashland Inc. zobowiązuje się do prowadzenia działalności na całym świecie zgodnie z najwyższymi prawnymi oraz etycznymi zasadami i regulacjami. Globalne Standardy Postępowania w Biznesie stanowią podwalinę tego zobowiązania i wyznaczają standardy naszych działań. Należy się kierować zarówno ich treścią, jak i duchem. Gdy przepisy są niejasne, ogólny sens Standardów musi wyznaczyć odpowiednie postępowanie. Ten obowiązek spoczywa na wszystkich pracownikach, kierownikach i dyrektorach na całym świecie.

Zastosowanie

Jako firma globalna dostrzegamy wyzwania wynikające z prowadzenia działalności na całym świecie. Wiele przepisów prawa ma międzynarodowe zastosowanie, ale uznajemy także konieczność przestrzegania różnych lokalnych zwyczajów i praw obowiązujących w krajach, w których działamy. Jeśli przestrzeganie przepisów zdaje się naruszać lokalny przepis prawa lub regulację, pracownicy powinni omówić swe wątpliwości z działem prawnym.

Konkretne zasady i procedury wspierają i uzupełniają Globalne Standardy Postępowania w Biznesie oraz regulują odpowiednie działania podejmowane w biznesie. Nasze zasady i powiązane z nimi procedury są dostępne w formie elektronicznej na stronie z Zasadami firmy Ashland w intranecie firmy.

Wszelkie wyjątki od postanowień niniejszej broszury lub powiązanych z nią dowolnych zasad wymagają zatwierdzenia z góry ze strony działu prawnego. Wyjątki mogą być dozwolone jedynie w ramach obowiązujących przepisów prawa i w szczególnych okolicznościach.

W razie pytań lub w kwestiach interpretacji niniejszej broszury albo konkretnego przepisu prawa, regulacji lub zasady należy skontaktować się z działem prawnym.

Podejmowanie dobrych decyzji

Mimo, że niniejsza broszura omawia kluczowe zasady zawierające wskazówki dotyczące naszego zachowania, nie jest w stanie opisać każdej sytuacji, kiedy wymagane jest podjęcie etycznej decyzji. Jeśli zajdzie sytuacja nie opisana w niniejszej broszurze, musimy posłużyć się zdrowym rozsądkiem, by podjąć właściwą decyzję lub udać się po poradę.

W takich sytuacjach należy zadać sobie poniższe cztery podstawowe pytania przed podjęciem działania:

- Czy działanie jest legalne?
- Czy jest ono w zgodzie z zasadą polityki Ashland?
- Czy jest to właściwe działanie?
- Jak oceniłyby to osoby spoza firmy Ashland?

W obliczu trudnych decyzji odpowiedzi na te podstawowe pytania powinny zawsze dostarczyć pierwszych wskazówek.

Obowiązek i odpowiedzialność

Każdego dnia stawiamy czoła wyzwaniom i trudnym decyzjom. Każdy z nas ma obowiązek podejmować dobre decyzje i pomagać naszej firmie w spełnianiu jej zobowiązania do uczciwych i rzetelnych działań. Oczekuje się od nas zrozumienia i zastosowania się do postanowień niniejszej broszury, jak również naszych zasad oraz procedur i prawa, a także prowadzenia interesów firmy z zastosowaniem wysokich standardów etycznych i prawnych.

Naruszenia są kategorycznie zakazane i zawsze sprzeczne z naszym najlepszym interesem. W przypadku naruszenia tych postanowień mogą nastąpić poważne konsekwencje dla firmy i dla samego pracownika. Konsekwencje wobec pracownika mogą przyjąć formę działań dyscyplinarnych, zakończenia stosunku pracy oraz roszczeń z tytułu wyrządzonych szkód. Co więcej, niektóre naruszenia mogą stanowić podstawę oskarżenia pracownika, firmy i/lub jej kierowników oraz dyrektorów na podstawie kodeksu karnego.

Jeśli pracownik uzyska informacje lub ma podstawy sądzić, że nasza firma, inny pracownik lub jakakolwiek osoba działająca w naszym imieniu naruszyła bądź narusza Globalne Standardy Postępowania w Biznesie, którąkolwiek z zasad firmy albo przepisy prawa, należy niezwłocznie zadzwonić na gorącą linię dla pracowników lub zgłosić działowi prawnemu. Konkretnie przepisy prawa, regulacje, zasady i procedury w kraju ojczystym pracownika mogą zawierać dodatkowe wymogi dotyczące zgłaszania lub ograniczenia, do których należy się stosować.

Można zgłaszać wszelkie podejrzewane naruszenia z ufnością i bez obaw o działania odwetowe. Nie będziemy tolerować żadnej zemsty, nękania ani działań odwetowych wobec kogokolwiek, kto w dobrej wierze zgłasza rzeczywiste lub podejrzewane naruszenie. Aby uzyskać więcej informacji, prosimy przeczytać rozdział „Gdzie zwracać się po pomoc lub dokonywać zgłoszeń”.

Program przestrzegania zasad

Globalne Standardy Postępowania w Biznesie stanowią podstawę naszego wszechstronnego światowego programu przestrzegania zasad, podkreślając nasze zobowiązanie stosowania się do przepisów prawa i wysokich standardów etycznych. Program przewiduje szkolenia i edukację pracowników, dokonanie oceny dotyczącej przestrzegania przepisów oraz kontroli, a także wprowadzenia osobistej odpowiedzialności dzięki inicjatywom w zakresie komunikacji i świadomości. Komisja złożona z kierownictwa wysokiego szczebla i kierowników Resource Group z całego świata zapewnia nadzór kierowniczy oraz nadaje kierunek programowi.

Proces¹ Odpowiedzialność i troska

Proces Odpowiedzialność i troska stanowi nieodłączny element naszych wartości i zasad dotyczących działalności. Włączamy działania dotyczące ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa osobistego oraz świadomość praktyk z zakresu planowania biznesowego i działalności, jednocześnie wprowadzając osobistą odpowiedzialność na wszystkich poziomach organizacji.

Ashland dąży do uzyskania jak najlepszych wyników w zakresie globalnej ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa osobistego. Od każdego oczekuje się uczciwego i rzetelnego postępowania, tworzenia i zachowania bezpiecznego środowiska pracy, ochrony zdrowia ludzkiego, przestrzegania przepisów prawa i redukcji naszego wpływu na środowisko naturalne.

¹ @ Responsible Care (Odpowiedzialność i troska) jest zastrzeżonym znakiem usługowym Amerykańskiej Rady ds. Przemysłu Chemicznego (ACC) w Stanach Zjednoczonych i innych podmiotów w wielu krajach.

Odpowiedzialność przed sobą nawzajem

Uważamy, że ludzie – w tym także osoby spoza firmy- powinni być traktowani z godnością i szacunkiem. Jako pracownicy powinniśmy w każdej chwili stosować się do wysokich standardów zawodowych, a wzajemny szacunek powinien być podstawą wszelkich relacji zawodowych.

Szacunek dla innych

Wszyscy kandydaci i pracownicy są oceniani na podstawie swych kwalifikacji, wykazywanych umiejętności i osiągnięć bez względu na wiek, niepełnosprawność, płeć, pochodzenie narodowe, rasę, kolor skóry, religię, orientację seksualną, status weterana, członkostwo w związku zawodowym oraz inne cechy osobiste chronione prawem. Zobowiązujemy się zachować profesjonalne i bezpieczne środowisko pracy wolne od przemocy, zastraszania, dyskryminacji i nękania.

Różnorodność

Dążymy do stworzenia różnorodnego zespołu pracowniczego o różnym pochodzeniu, doświadczeniu i perspektywach. Ponieważ rynki, na których konkurujemy są coraz bardziej różnorodne, musimy posiadać różnorodny zespół pracownicy i w pełni czerpać z talentów i pomysłów wszystkich pracowników. Dlatego będziemy rekrutować, szkolić i utrzymywać utalentowany personel oraz szanować i cenić niepowtarzalny wkład każdego pracownika.

Nękanie

Nękanie to niepożądane zachowanie werbalne, niewerbalne lub fizyczne, które obiera za swój cel wiek, niepełnosprawność, płeć, pochodzenie narodowe, rasę, kolor skóry, religię, orientację seksualną, status weterana lub inny chroniony status grupowy. Nękanie to także niepożądane awanse seksualne, żądania przysług seksualnych i inne niepożądane werbalne lub fizyczne zachowanie o charakterze seksualnym.

Nie tolerujemy nękania naszych pracowników przez współpracowników, przełożonych ani żadne inne osoby, z którymi pracownicy kontaktują się podczas pracy. Zachęcamy pracowników do pomagania sobie nawzajem poprzez zwrócenie uwagi, jeśli zachowanie innej osoby ich krępuje i wskazane jest natychmiastowe zgłaszanie wszelkich zachowań, które zdaniem pracowników naruszają nasze zasady zakazujące nękania.

Środowisko naturalne, zdrowie, bezpieczeństwo pracy i bezpieczeństwo osobiste

Częścią naszego zaangażowania w proces Odpowiedzialność i troska oraz nieustanną poprawę naszych wyników jest zobowiązanie do zachowania bezpiecznego środowiska pracy. Ze swojej strony każdy z nas musi w czasie pracy podejmować działania mające na celu zapobieganie incydentom, które mogłyby przynieść szkody dla środowiska naturalnego, zdrowia, bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa osobistego.

Jedną z naszych podstawowych wartości jest całkowita eliminacja wypadków. Kultura pracy prowadząca do eliminacji wypadków nie kształtuje się sama; stanowi pozytywny skutek aktywnego dążenia do światowej klasy standardu bezpieczeństwa. Nasi pracownicy są odpowiedzialni za działania związane z bezpieczeństwem, gdyż są przygotowani do

podejmowania uzasadnionych decyzji. Sukces zależy od szczerego zaangażowania, podstawowych zasad postępowania, odpowiednio przekazanych oczekiwań i, co najważniejsze, atmosfery w przedsiębiorstwie nacechowanej wzajemną troską o siebie.

Realizujemy aktywne podejście do bezpieczeństwa. Pozytywne zachowania dotyczące bezpieczeństwa, a także potencjalne ryzyka i zagrożenia, są dostrzegane. Udzielanie lub przyjmowanie rad z zakresu bezpieczeństwa jest akceptowane bez obaw o odwet. Jeśli dojdzie do wypadku, podejmowane jest postępowanie wyjaśniające, którego celem jest określenie jego przyczyny, tak aby można było podjąć działania prewencyjne w celu minimalizacji szans wystąpienia podobnego wypadku.

W takim środowisku eliminacja wypadków staje się normą i jest produktem kultury i systemu wartości. Od każdej placówki firmy wymagać się będzie odpowiednio wdrożenia kultury pracy prowadzącej do eliminacji wypadków.

Każdy jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów i praktyk związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem w miejscu pracy. Dotyczy to niezwłocznego zgłaszania incydentów, obrażeń i niebezpiecznych praktyk lub warunków, a także podejmowanie odpowiednich i terminowych działań w celu poprawy niebezpiecznych warunków.

Niedozwolone substancje

Zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich pracowników i jakość oraz produktywność wymagana przez konsumentów i udziałowców wymagają od nas zgłaszania się do pracy w stanie wolnym od wpływu jakichkolwiek substancji odurzających, który to stan mógłby stanowić przeszkodę dla bezpiecznego i skutecznego wypełniania przez nas zadań zawodowych. Nieupoważnione użycie, posiadanie lub dystrybucja narkotyków albo alkoholu podczas pracy na rzecz firmy lub w dowolnym miejscu pracy jest zakazane.

Każdy, kto boryka się z problemem dotyczącym używania substancji odurzających powinien zwrócić się o pomoc do działu spraw medycznych lub działu zasobów ludzkich. Pracownicy w Stanach Zjednoczonych lub Kanadzie mogą skontaktować się z Programem Pomocy Pracownikom.

Dokumentacja dotycząca poradnictwa w zakresie używania substancji odurzających, Programu Pomocy Pracownikom lub stanu zdrowia pracowników ma charakter poufny, za wyjątkiem zakresu, w którym jej ujawnianie jest wymagane na mocy wewnętrznych zasad, obowiązujący przepis prawa lub w celu ochrony życia albo bezpieczeństwa innych osób. Włączenie do programu leczenia nie zwalnia pracownika z konsekwencji wynikających z naruszenia niniejszej zasady.

Bezpieczeństwo pracy i bezpieczeństwo osobiste

Dla zachowania bezpieczeństwa pracy i ochrony osobistej, posiadanie broni, w tym broni palnej jest zakazane na terenie całej firmy lub podczas działań w jej imieniu, poza przypadkami uprzedniego uzyskania pisemnej zgody radcy prawnego firmy.

Poza tym surowo zakazujemy stosowania przemocy, a nawet gróźb stosowania przemocy w miejscu pracy. Jeśli pracownik czuje się zagrożony lub istnieje ryzyko wystąpienia okoliczności zagrażających bezpieczeństwu lub użycia przemocy, należy niezwłocznie skontaktować się z gorącą linią telefoniczną dla pracowników.

Tam, gdzie pozwalają na to przepisy prawa, pojazdy i przedmioty osobiste (takie jak torebki, pudełka śniadaniowe, bagaże, paczki i komputery) pracowników i innych osób wchodzących na teren firmy Ashland podlegają inspekcji. Firma Ashland zastrzega sobie także prawo do inspekcji wszystkich obszarów pracy pracowników (takich jak biurka, szafki, archiwa i schowki). Poza tym firma Ashland może przeprowadzić kompletne dochodzenie na temat przeszłości każdego potencjalnego pracownika przed podjęciem lub w trakcie zatrudnienia oraz może wymagać wykonania badania przesiewowego na obecność narkotyków w organizmie jako warunku zatrudnienia lub kontynuacji zatrudnienia.

Jesteśmy świadomi, że przepisy prawa niektórych państw ograniczają lub zakazują przeprowadzenia dochodzeń na temat przeszłości, badań przesiewowych na obecność narkotyków w organizmie oraz inspekcji przedmiotów osobistych. Zawsze będziemy przestrzegać tych przepisów.

Odpowiedzialność wobec firmy Ashland i jej udziałowców

Akta firmy i komunikacja

Pracownicy, którzy tworzą lub obsługują raporty, akta albo wszelkie inne informacje, odpowiadają za uczciwość i dokładność tych informacji. Sporne wpisy lub raporty powinno się zgłaszać przełożonemu lub kierownikowi. Nikt nie powinien stać się częścią łańcucha błędnych informacji. Wszelkie przypadki ujawniania w raportach i dokumentach, które zostają przez nas złożone lub przesłane do nowojorskiej giełdy papierów wartościowych lub Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd albo innych urzędów publicznych, muszą zostać przeprowadzone w kompletny, rzetelny, dokładny, terminowy i zrozumiały sposób, zgodnie z zasadami ujawniania informacji

Zawsze należy sporządzać memoranda, wiadomości głosowe i wiadomości poczty elektronicznej w celu zgłaszania informacji, które są zgodne z faktami i nie wyrządziłyby szkody naszej reputacji, gdyby upubliczniono je w gazecie, telewizji lub w sądzie.

Akta należy prowadzić zgodnie z postanowieniami naszej Zasady o Zarządzaniu Aktami. Informacji istotnych dla śledztwa, potencjalnego śledztwa lub prawomocnego nakazu sądowego nie wolno nigdy zmieniać ani niszczyć i należy je traktować zgodnie z poleceniami działu prawnego. Może zachodzić konieczność przechowywania tego rodzaju akt dłużej niż jest to normalnie wymagane.

Uczciwość finansowa

Dążymy do tworzenia kapitału akcjonariuszy poprzez osiąganie lepszych wyników finansowych. W dążeniu do tego celu musimy zawsze sporządzać uczciwe, dokładne i kompletne informacje finansowe, kierować się ścisłymi zasadami i standardami księgowości oraz posiadać funkcjonujące środki kontroli wewnętrznej i procesy, aby zapewnić zgodność z przepisami prawa całości księgowości oraz raportów finansowych.

Wszyscy muszą dołożyć starań, aby żadne błędne ani celowo wprowadzające w błąd zapisy nie zostały dokonane w aktach księgowości firmy. Celowa błędna klasyfikacja transakcji dotyczących kont, działów lub okresów księgowych stanowi naruszenie przepisów prawa i naszych zasad. Wszystkie akta przedsiębiorstwa muszą rzetelnie odzwierciedlać transakcje, być poparte dokładną dokumentacją zawierającą rozsądną liczbę danych oraz być zgodne z

przepisami skarbowymi i finansowymi, procedurami księgowymi oraz wewnętrznymi regulacjami.

Wszyscy mamy obowiązek zachowania standardów uczciwości finansowej. Od pracowników oczekuje się pełnej współpracy z wewnętrznymi i zewnętrznymi audytorami. Nie wolno fałszować ani zatajać informacji w żadnych okolicznościach.

Ochrona poufnych informacji

Ochrona poufnych informacji jest obowiązkiem każdego i trwa nawet po rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę z firmą. Na przykład, pracownicy powinni unikać omawiania poufnych informacji w miejscach publicznych lub z kimkolwiek, kto nie powinien ich poznać. Wszystkie komputery, a w szczególności laptopy, powinny być zabezpieczone i używane w zgodzie z naszymi zasadami.

Wymagamy podpisania umów o zachowaniu poufności ze stronami, którym ujawniane są nasze poufne informacje. Pytania dotyczące poufności informacji lub potrzeby podpisania umowy o poufności należy kierować do działu prawnego.

Poza tym majątek (taki jak programy i oprogramowanie) oraz informacje (takie jak listy klientów, listy cen, umowy lub dokumenty) będące własnością innych mogą być używane jedynie zgodnie z warunkami naszej licencji lub innej umowy dotyczącej korzystania z majątku albo informacji. Nieupoważnione kopiowanie oprogramowania, taśm, książek i innych prac chronionych przepisami prawa stanowi naruszenie prawa, co ma też potencjalne konsekwencje finansowe. Poza tym nigdy nie powinniśmy próbować namawiać pracowników innych firm do naruszania ich zobowiązań z tytułu poufności.

Poufne informacje to między innymi zastrzeżone informacje techniczne, biznesplany, stan działalności oraz sprzętu i niepubliczne dane finansowe. Są to także inne niepubliczne informacje, które mogłyby zostać wykorzystane przez konkurencję lub zaszkodzić firmie Ashland w razie ich upublicznienia (takie jak dotyczące wynalazków, tajemnice handlowe, receptury, listy klientów i porady prawne).

Prywatność

Będziemy stosować się do wszystkich przepisów prawa, które chronią prywatność i poufność danych osobowych. Takie informacje zostaną wykorzystane lub ujawnione jedynie w stopniu określonym z upoważnienia odnośnej osoby lub też zgodnie z wymogami obowiązujących przepisów prawa.

Ochrona majątku firmy

Wszyscy mamy obowiązek podejmowania rozsądnych środków ostrożności w celu ochrony oraz odpowiedniego i wydajnego korzystania z majątku firmy. Dotyczy to podejmowania odpowiednich kroków w celu ochrony majątku przed utratą, uszkodzeniem, nadużyciem, kradzieżą, sprzeniewierzeniem lub zniszczeniem.

Nasz majątek jest przeznaczony do użytku podczas prowadzenia legalnych interesów firmy. Wszelkie działania związane z kradzieżą, oszustwem, sprzeniewierzeniem, zniszczeniem, nadużyciem lub przywłaszczeniem jakiegokolwiek majątku są zakazane.

Udzielanie odpowiedzi udziałowcom, analitykom, mediom i innym stronom zainteresowanym

Mamy obowiązek dokładnego i kompletnego publicznego ogłaszania istotnych informacji. Aby upewnić się, że stosujemy się do naszych zobowiązań, pracownicy, którzy nie zostali poddani specjalnemu szkoleniu w zakresie udzielania informacji, powinni przekazywać wszelkie prośby o informacje na temat firmy Ashland od mediów, analityków giełdowych, udziałowców i innych stron trzecich do działu komunikacji i spraw korporacji lub też do gorącej linii dla pracowników.

„Niepubliczne informacje” i obrót papierami wartościowymi

W zwykłym toku pracy w przedsiębiorstwie pracownik może mieć dostęp do istotnych informacji, które mogłyby wpłynąć na wartość akcji, opcji lub innych papierów wartościowych naszych albo innej firmy. Działanie na podstawie tych istotnych informacji dla zysku osobistego lub ujawnianie ich komukolwiek przed ich ujawnieniem publicznym narusza przepisy prawa i nasze zasady. Te istotne informacje dotyczą nie tylko danych na temat zarobków i możliwych zmian w dywidendzie, lecz także takich spraw, jak dzielenie akcji, oferta nowych akcji lub obligacji, znaczące przejęcia lub zbycia albo duże zmiany w kierownictwie, strukturze firmy lub jej zasadach działania.

Nie wolno nam obracać papierami wartościowymi firmy Ashland w czasie, kiedy znajdujemy się w posiadaniu istotnych informacji ani ujawniać takich informacji komukolwiek - w tym krewnym, znajomym, współpracownikom ani maklerom giełdowym - do czasu, gdy informacje te zostaną ujawnione publicznie i będzie czas na reakcję publiczną.

W razie wątpliwości dotyczących istotności lub upublicznienia danych informacji, nie należy obracać akcjami ani papierami wartościowymi. Proszę skontaktować się z działem prawnym w razie pytań na temat takiego obrotu.

Konflikty interesów

Nasi udziałowcy oczekują, że decyzje dotyczące działalności przedsiębiorstwa będą podejmowane w najlepszym interesie firmy i jej udziałowców. Same **pozory** występowania konfliktu interesów często mogą spowodować takie same szkody, jak **rzeczywisty** konflikt. Należy w działaniach kierować się zdrową oceną sytuacji zawodowej, a nie osobistym interesem ani zyskiem, oraz nie wolno:

- korzystać dla osobistego interesu z możliwości zdobytych dzięki korzystaniu z majątku lub informacji firmy lub swego stanowiska;
- korzystać z majątku lub informacji firmy lub swego stanowiska dla osobistego zysku; lub
- konkurować z firmą.

Jeśli obowiązujące przepisy prawa nie stanowią inaczej w tej sprawie, praca wykonana na rzecz firmy należy do firmy, między innymi dotyczy to wszelkich wynalazków, patentów lub praw autorskich powstałych podczas pracy na rzecz firmy.

Ujawnianie

Jak w wielu innych sprawach, najlepszym sposobem uniknięcia krępującej lub szkodliwej sytuacji konfliktu interesów jest ujawnienie wszelkich sytuacji, które mogą potencjalnie zostać mylnie ocenione przez innych, w tym innych pracowników, klientów, dostawców i opinię publiczną. Pytania i przypadki ujawniania tych sytuacji powinny być kierowane do działu prawnego lub gorącej linii dla pracowników.

Członkowie rodziny

Konflikty interesów mogą powstać, gdy prowadzimy działalność lub konkurujemy z organizacjami, które zatrudniają lub też stanowią własność - częściową albo w całości - pracownika lub krewnego pracownika firmy. Pracownicy powinni ujawnić wszelkie takie relacje działowi prawnemu, by określić najlepszy sposób postępowania.

Aby uniknąć wrażenia protekcji lub konfliktów interesów, nie będzie się zatrudniać ani przenosić pracowników na stanowiska, na których albo podlegaliby, albo kierowali członkami swej najbliższej rodziny.

Zatrudnienie poza firmą

Pracownikom nie wolno jest pracować na rzecz ani otrzymywać wynagrodzenia za usługi od żadnego przedsiębiorstwa, które prowadzi lub dąży do prowadzenia interesów z naszą firmą albo prowadzi działalność konkurencyjną.

Inwestycje osobiste

Posiadanie akcji firmy będącej w obrocie publicznym zwykle nie stanowi konfliktu interesów. Jednakże konflikt interesów może zaistnieć, jeśli pracownik lub członek jego najbliższej rodziny posiada znaczący udział w firmie, która prowadzi lub dąży do prowadzenia interesów z naszą firmą albo konkuruje z naszą firmą. Symboliczna inwestycja lub inwestycja w ramach portfela w firmie w obrocie publicznym albo niewielkie bezpośrednie prawo własności nabyte przez fundusz inwestycyjny lub powierniczy zwykle nie stanowiłyby konfliktu interesów, o ile nie wpłynęłoby na obowiązki pracownika wobec firmy.

Obowiązki wobec rynku

Polegamy na silnych relacjach z naszymi klientami, dostawcami i innymi partnerami w biznesie. Zamierzamy prowadzić działalność tylko z osobami i przedsiębiorstwami, które przestrzegają przepisów prawa i wykazują wysokie standardy etycznego postępowania w biznesie.

Od pracowników oczekuje się dostrzegania i zgłaszania problemów prawnych i etycznych (na przykład naruszeń z zakresu ochrony środowiska, zdrowia, bezpieczeństwa pracy i osobistego, łapówek lub praktyk korupcyjnych albo naruszeń przepisów o ochronie konkurencji i antymonopolowych) dotyczących stron trzecich lub klientów, które mogą stanowić ryzyko dla firmy. Firma zajmie się takimi problemami niezwłocznie i w odpowiedni sposób.

Praktyki handlowe

Będziemy konkurować na rynku w sposób zdecydowany i uczciwy i nie będziemy fałszywie przedstawiać naszych produktów, cen ani usług. Nie będziemy składać nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd stwierdzeń o naszych produktach, cenach ani usługach lub o produktach, cenach lub usługach naszych konkurentów.

Praktyki zaopatrzeniowe

Wszelkie decyzje dotyczące zaopatrzenia będą podejmowane na podstawie najlepszej wartości dla firmy i w zgodzie z naszymi standardami i celami w biznesie. Istotnymi składnikami zaopatrzenia są potwierdzenie prawnego i finansowego stanu dostawcy, przestrzeganie naszej zasady dotyczącej konfliktów interesów, ubieganie się o konkurencyjne stawki, badanie

porozumień partnerskich i umów opartych na programach motywacyjnych oraz weryfikacja jakości.

Zarządzanie produktami

Dostarczamy wysokiej jakości produkty i usługi, które budują kapitał naszych klientów i mogą być używane i przetwarzane w bezpieczny sposób. Dążymy do ulepszania produktów, które sprzedajemy poprzez redukcję ryzyka związanego z ich użyciem lub spożyciem przy jednoczesnym zachowaniu wartości, z której czerpią klienci. Firma wdraża procesy umożliwiające przestrzeganie regulacji właściwych dla każdego kraju w zakresie zarządzania produktami.

Konkurencja

Będziemy uzyskiwać informacje o konkurentach, ich produktach, klientach i dostawcach w sposób etyczny i legalny. Kradzież i przywłaszczanie informacji zastrzeżonych stron trzecich są zakazane, dotyczy to także uzyskiwania lub działania zmierzającego do uzyskania takich informacji od obecnych lub byłych pracowników konkurenta.

Przepisy antytrustowe i o ochronie konkurencji

Zobowiązujemy się w pełni przestrzegać przepisów antytrustowych Stanów Zjednoczonych, przepisów o ochronie konkurencji Unii Europejskiej oraz podobnych przepisów prawa innych krajów, w których prowadzimy działalność. Mimo, że zakres tematyczny niniejszej broszury nie pozwala na omówienie tych przepisów szczegółowo, każdy, kto ma pytanie albo problem związany z potencjalnymi skutkami dyskusji, decyzji lub działania w zakresie konkurencji ma obowiązek porozumieć się z działem prawnym.

Ogólnie mówiąc, przepisy antytrustowe i o ochronie konkurencji ograniczają lub zakazują pracownikom następujących działań:

- porozumiewanie się z konkurencją na temat cen i warunków sprzedaży, ofert, poziomów produkcji lub przydziałów produktów, usług, sprzedaży, klientów, dostawców albo terenów;
- ustalanie ceny odsprzedaży produktu lub uzależnianie sprzedaży produktu od zakupu innych produktów Ashland
- podejmowanie decyzji na temat wyceny produktów poniżej kosztów produkcji.

Poza potencjalnymi negatywnymi skutkami dla naszej reputacji i ceny akcji, naruszanie przepisów antytrustowych i o ochronie konkurencji może narazić nas na dotkliwe kary pieniężne lub też skutki prawne w rozumieniu kodeksu cywilnego lub karnego i/lub procesy sądowe wytoczone przez konkurentów, klientów i inne strony trzecie dochodzące swych roszczeń.

Przepisy antykorupcyjne

Gdziekolwiek prowadzimy działalność, musimy stosować się do warunków naszej umowy z Komisją Papierów Wartościowych i Giełd oraz wszystkimi przepisami antykorupcyjnymi, w tym do amerykańskiej Ustawy o Zagranicznych Praktykach Korupcyjnych („FCPA”). FCPA zakazuje wręczania pieniędzy, upominków i innych przedmiotów posiadających wartość wpływom urzędnikom. Stany Zjednoczone, jak niemal wszystkie państwa, zakazują prawem przekupywania swych urzędników rządowych. Według FCPA także przestępstwem jest przekupywanie „zagranicznych urzędników rządowych”, które to pojęcie jest ogólnie zdefiniowane. W ostatnich latach wiele państw uchwaliło podobne ustawy.

Mimo, że FCPA zezwala na niewielkie opłaty „ułatwiające”, służące przyspieszeniu rutynowych działań rządowych, należy porozumieć się z działem prawnym przed upoważnieniem do lub przeprowadzeniem takich płatności. Z działem prawnym należy kontaktować się także wtedy, gdy istnieje podejrzenie, że opłata może być postrzegana jako niestosowna.

FCPA także wymaga od nas prowadzenia ksiąg rachunkowych, akt i kont, które dokładnie i uczciwie odzwierciedlają w rozsądnych szczegółach nasze transakcje krajowe i zagraniczne. W celu pomocy pracownikom zachowujemy rygorystyczne zasady i procedury, aby zapewnić przestrzeganie FCPA.

Problemy związane z FCPA mogą także zaistnieć wtedy, gdy zatrudniamy konsultantów. Dlatego każdy, kto zamierza zatrudnić konsultanta mającego świadczyć usługi poza Stanami Zjednoczonymi lub Kanadą musi kierować się naszymi procedurami analizy prawnej i uzyskać uprzednią zgodę radcy prawnego firmy lub osoby upoważnionej. Analizy prawnej wymaga się także przed zaangażowaniem agenta lub dystrybutora w celu sprzedaży naszych produktów poza Stanami Zjednoczonymi i Kanadą.

Międzynarodowe regulacje handlowe

Istnieje wiele przepisów prawa stanowiących o naszym postępowaniu w handlu zagranicznym. Poniższe rozdziały omawiają kilka z tych przepisów. Więcej szczegółów można uzyskać od działu prawnego.

Przepisy antybojkotowe

Z uwagi na to, że jesteśmy amerykańską korporacją, żaden pracownik nie ma prawa stosować w żaden sposób niezatwierdzonego bojkotu państw w świetle amerykańskiego prawa. Najbardziej znanym zakazany bojkotem międzynarodowym jest bojkot Izraela i powiązana z nim czarna lista firm prowadzących interesy z Izraelem, szczególnie z krajów Bliskiego Wschodu. Wszelkie prośby o informacje lub działania, które wydają się powiązane z tym lub jakimkolwiek innym nielegalnym bojkotem powinny być niezwłocznie kierowane do działu prawnego.

Kontrola eksportu

Przepisy prawa Stanów Zjednoczonych oraz wielu innych państw ograniczają handel z pewnymi państwami. Posiadamy placówki i klientów na całym świecie i musimy stosować się do wszelkich ograniczeń eksportu, a także obowiązujących przepisów kontrolujących eksport we wszystkich państwach, w których prowadzimy działalność. Pracownicy i agenci powinni uzyskać informacje o statusie prawnym handlu z jakimkolwiek państwem od działu prawnego.

Upominki, posiłki i rozrywka

W wielu branżach i państwach upominki i rozrywka stanowią elementy wzmacniające relacje w biznesie. Na całym świecie obowiązuje ta sama, jasna zasada: żaden upominek, przysługa ani rozrywka nie powinny być przyjmowane, jeśli zobowiążą lub stworzą wrażenie zobowiązania osoby przyjmującej. Posiadamy konkretne zasady dotyczące zapewniania i przyjmowania upominków, posiłków lub rozrywki. Zasady te są dostępne na FirstHand lub u przełożonego.

Dostarczanie i ponoszenie kosztów

Dostarczanie upominków, posiłków lub rozrywki jest zakazane, jeśli stanowi sprzeczność z obowiązującymi przepisami prawa albo zasadami naszej firmy lub firmy otrzymującej je osoby.

Dostarczanie upominków, posiłków lub rozrywki stronom trzecim musi opierać się na istotnym celu biznesowym, a ich wartość musi mieścić się w rozsądnych granicach i odpowiadać wartości interesów strony trzeciej prowadzonych z naszą firmą.

Nie należy oferować żadnej formy rozrywki, co do której istnieją rozsądne podstawy by przypuszczać, iż może doprowadzić do kompromitacji firmy lub stwarza wrażenie niestosowności. Rozrywka o charakterze poniżającym lub nawiązującym do treści seksualnych lub rasowych jest surowo zakazana. Upominek posiadający jakąkolwiek wartość wręczony urzędnikom rządowym wymaga uprzedniej zgody działu prawnego.

Zabieganie lub przyjmowanie

Nie wolno, o ile nie zezwalają na to konkretnie nasze zasady, zabiegać o ani przyjmować upominków, posiłków ani rozrywki, w tym między innymi wycieczek, zakwaterowania, biletów na imprezy, urlopów ani gratyfikacji osobistych. Zasada surowo zakazuje przyjmowania:

- Upominku pod postacią pożyczki gotówki, odpowiedników gotówki (takich jak karty podarunkowe) lub papierów wartościowych;
- Użyczenia majątku, w tym placówek urlopowych lub sprzętu na prywatny użytek;
- Usług osobistych wykonywanych bezpłatnie lub za cenę niższą od rynkowej; lub
- Rabatów przy zakupie towarów/usług na prywatny użytek.

Odpowiedzialność przed społeczeństwem i rządem

Spółeczności lokalne

Poszukujemy możliwości współpracy z lokalnymi społecznościami, wśród których prowadzimy działalność. Jako firma o dobrej postawie obywatelskiej, działamy odpowiedzialnie, prowadzimy działalność w sposób bezpieczny i jesteśmy gotowi do reagowania na potencjalne nagłe wypadki. Odpłacamy także społecznościom poprzez wspieranie oraz partnerstwo z organizacjami edukacyjnymi, obywatelskimi i charytatywnymi.

Ochrona zdrowia ludzkiego i środowiska

Ochrona zdrowia ludzkiego i środowiska stanowi ważny obowiązek oraz element naszej strategii jako odpowiedzialnej i dbalej firmy. Pracujemy nad zmniejszeniem naszego wpływu na środowisko naturalne poprzez redukcję lub zapobieganie tworzenia odpadów, emisji i zanieczyszczeń oraz tworzenie procesów w celu bezpiecznego użycia, obsługi, transportu i usuwania wszelkich surowców, produktów i odpadów, za które jesteśmy odpowiedzialni. Pomagamy innym zrozumieć ich obowiązki by upewnić się, że używają produktów firmy Ashland w sposób bezpieczny i odpowiedzialny. Dążymy do nieustannych ulepszeń naszych wyników w partnerstwie z agencjami rządowymi, kontrahentami i społecznościami.

Każdy z nas ma obowiązek działania w sposób, który zmniejsza ryzyko wypadków mogących negatywnie wpłynąć na zdrowie ludzkie lub środowisko naturalne i oczekuje się od nas realizacji tego zobowiązania poprzez:

- wypełnianie naszych obowiązków w zgodzie z przepisami prawa, regulacjami i naszymi zasadami;
- konsekwentne wdrażanie wszelkich procedur pracy w celu ochrony środowiska naturalnego i zapobiegania obrażeniom cielesnym lub utracie majątku;

- aktywne zachęcanie do opieki i szacunku dla środowiska naturalnego wśród współpracowników i w społeczności;
- wyszukiwanie możliwości nieustannej poprawy wyników w zakresie środowiska naturalnego, zdrowia i bezpieczeństwa pracy; oraz
- niezwłoczne zgłaszanie wszelkich zaistniałych lub potencjalnych problemów dotyczących środowiska naturalnego, zdrowia lub bezpieczeństwa pracy albo bezpieczeństwa osobistego przełożonym lub do gorącej linii dla pracowników.

Działalność polityczna

Wiele rządów posiada przepisy prawa zakazujące lub regulujące kontrybucje firm na rzecz partii politycznych, kampanii lub kandydatów w formie gotówki lub zezwolenia na korzystanie z placówek, samolotów, samochodów, komputerów, usług pocztowych lub personelu firmy. Poza tym nasze zasady zakazują określonych kontrybucji politycznych, mimo, że obowiązujące przepisy prawa mogą na nie zezwalać. Wszelkie proponowane wykorzystanie zasobów firmy musi zostać przednio zatwierdzone przez dział prawny.

Działalność z zakresu lobbingu w imieniu firmy jest dopuszczalna, lecz ściśle regulowana przez przepisy prawa. Pracownicy porozumiewający się z urzędnikami rządowymi w imieniu firmy Ashland muszą skontaktować się z działem prawnym, by upewnić się, że działania te w pełni odpowiadają przepisom prawa oraz naszym zasadom.

Szanujemy prawo każdego do uczestnictwa w procesie politycznym i angażowania się w wybrane przez siebie działania polityczne. Jednakże należy jasno podkreślać, że poglądy te oraz działania dotyczą wyłącznie danej osoby, a nie firmy Ashland. Pracownikom nie wolno korzystać z zasobów firmy w celu wspierania wybranych przez siebie partii, celów lub kandydatów politycznych.

Prośby ze strony agencji rządowych i władz

Ashland odpowiada na utrzymane w granicach rozsądku prośby ze strony agencji rządowych i władz. Ashland korzysta z pełni praw przysługujących stronom, od których wymagane są informacje lub które odpowiadają na postawione roszczenia, w tym do reprezentacji prawnej od samego początku dochodzenia. Dlatego wszelkie prośby o udzielenie informacji, poza rutynowo podawanymi danymi, należy niezwłocznie zgłaszać działowi prawnemu.

Gdzie uzyskać pomoc lub dokonywać zgłoszeń

Gorąca linia dla pracowników

Poza kierowaniem się procedurami dotyczącymi zgłaszania wymienionymi w naszych zasadach oraz obowiązujących przepisach prawa, każdy pracownik może skontaktować się z gorącą linią dla pracowników w celu zgłoszenia działań, które wydają się być nieetyczne lub stanowić naruszenie naszych Globalnych Standardów Postępowania w Biznesie, którejkolwiek z zasad firmy lub przepisów prawa.

Gorąca linia dla pracowników jest dostępna przez 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu i pracownicy mówiący językiem innym niż angielski mogą skorzystać z pomocy tłumacza. Wszystkie telefony do gorącej linii dla pracowników mogą być całkowicie anonimowe i są traktowane w sposób poufny. Ujawnimy treść zgłoszenia i/lub tożsamość zgłaszającej osoby, jeśli jest znana, jedynie osobom, które muszą je znać, w zakresie określonym jako konieczny przez firmę w celu przeprowadzenia dokładnego dochodzenia i odpowiedniej reakcji na zgłoszenie.

Jeśli pracownik dowie się o jakimkolwiek problemie dotyczącym rzetelności finansowej firmy, w tym o wątpliwych praktykach z zakresu księgowości lub audytu, sprawę należy niezwłocznie zgłosić radcy prawnemu firmy lub zadzwonić na gorącą linię dla pracowników. Na żądanie radca prawny firmy zaaranżuje anonimowe przekazanie zgłoszonych problemów komisji audytowej zarządu.

Zasada o zakazie działań odwetowych

Nie będziemy upoważniać ani zezwalać na jakiegokolwiek formy odwetu wobec pracownika, który zgłosi, w dobrej wierze, rzeczywiste lub podejrzewane naruszenie naszych Globalnych Standardów Postępowania w Biznesie, zasady firmy lub przepisu prawa. Jednakże celowe składanie nieprawdziwych zgłoszeń nie będzie tolerowane. Jeśli pracownik wierzy, że podjęto wobec niego działania odwetowe za zgłoszenie dokonane w dobrej wierze, powinien niezwłocznie skontaktować się z działem zasobów ludzkich lub gorącą linią dla pracowników.

Gorąca linia dla pracowników	
Stany Zjednoczone i Kanada	1-800-ASHLAND (1-800-274-5263)
Australia	11-800-274-5263-3
Brazylia	0-800-891-4368
Chiny	800-988-0398
Francja	0-800-274-5263-3
Niemcy	0-800-274-5263-3
Holandia	0-800-274-5263-3
Hiszpania	0-800-274-5263-3
Wielka Brytania	0-800-274-5263-3
Inne państwa	1-606-329-5701 (telefon na koszt odbiorcy)
Dział komunikacji i spraw korporacji	
Stany Zjednoczone i Kanada	1-614-790-3715 lub 1-800-ASHLAND
Poza Stanami Zjednoczonymi i Kanadą	Patrz instrukcje telefonowania podane wyżej
Program Pomocy Pracownikom	
Tylko Stany Zjednoczone i Kanada	1-800-522-6330
Nagły wypadek lub incydent dotyczący środowiska naturalnego, zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa osobistego	
Stany Zjednoczone i Kanada	1-800-ASHLAND (1-800-274-5263)
Australia	11-800-274-5263-3
Brazylia	0-800-891-4368
Chiny	800-988-0398
Francja	0-800-274-5263-3
Niemcy	0-800-274-5263-3
Holandia	0-800-274-5263-3
Hiszpania	0-800-274-5263-3
Wielka Brytania	0-800-274-5263-3
Inne państwa	1-606-329-5701 (telefon na koszt odbiorcy)
Radca prawny firmy	
Stany Zjednoczone i Kanada	1-859-815-3031
Poza Stanami Zjednoczonymi i Kanadą	Patrz instrukcje telefonowania podane wyżej
Dział zasobów ludzkich	
Stany Zjednoczone i Kanada	1-800-782-4669
Poza Stanami Zjednoczonymi i Kanadą	Patrz instrukcje telefonowania podane wyżej
Dział prawny	
Stany Zjednoczone i Kanada	1-859-815-4167
Poza Stanami Zjednoczonymi i Kanadą	Patrz instrukcje telefonowania podane wyżej

Dział spraw medycznych	
Stany Zjednoczone i Kanada	1-800-636-8241
Poza Stanami Zjednoczonymi i Kanadą	Patrz instrukcje telefonowania podane wyżej