

Välkommen

Meddelande från Jim O'Brien, Ordförande och VD

Det är spännande tider för Ashland. Vi är på god väg att uppfylla vår målsättning om att skapa ett stort, globalt företag för specialkemikalier. Samtidigt har vi fortsatt att effektivisera världsomfattande processer och procedurer och eliminera onödiga kostnader från vår verksamhet.

Medan vi fortsätter med våra framsteg finns det en grundläggande aspekt med Ashland som aldrig kommer att förändras: Vi måste alltid upprätthålla högsta standard för företagsansvar och etik. Den här avsikten kan sammanfattas i de sex ord som utgör vårt valspråk, **"Vi agerar med integritet och ärlighet"**.

Det främsta ansvaret för varje anställd på Ashland i hela världen är att agera med integritet och ärlighet.

På följande sidor får du läsa om situationer där det är nödvändigt att fatta rätt beslut när man står inför ett etiskt problem eller ett efterlevnadsproblem. Några av svaren bygger på sunt förnuft, medan andra involverar mer komplicerade juridiska förpliktelser. Om du någonsin är osäker på vad du ska göra kan den här broschyren ge dig vägledning.

Tack för din hjälp med att göra Ashland till en välrespekterad och etisk medlem av den globala marknaden.

Med vänliga hälsningar,



PS. Dela gärna med dig av den här broschyren till andra, inom eller utanför företaget. Extra kopior finns på den juridiska avdelningen eller så kan du ladda ner dem från FirstHand eller ashland.com. DS.

Inledning

Ashland Inc. åtar sig att bedriva sin verksamhet världen över enligt de högsta juridiska och etiska regler och principer. De globala standarderna för affärsvett är grunden för detta åtagande och de fastställer standarderna för våra handlingar. Du bör anamma både dess andemening och bokstavliga betydelse. Om den bokstavliga vägledningen inte är specifik ska dess andemening gälla. Detta ansvar delas av alla anställda, chefer och styrelseledamöter i hela världen.

Tillämpning

Som ett globalt företag känner vi till de utmaningar som finns när man bedriver verksamhet över hela världen. Även om många lagar har internationell giltighet, behöver vi även beakta diverse olika seder och lagar i de länder där vi bedriver verksamhet. Om efterlevnaden står i konflikt med lokala lagar eller förordningar bör de anställda diskutera sina angelägenheter med den juridiska avdelningen.

Specifika riktlinjer och procedurer stödjer och kompletterar de globala standarderna för affärsvett och styr lämpligt affärsbeteende. Våra riktlinjer och relaterade procedurer är tillgängliga elektroniskt på Ashland Policies på företagets Intranät.

Alla undantag för bestämmelserna i den här broschyren eller relaterad policy kräver förhandsgodkännande från den juridiska avdelningen. Undantag kan endast göras om de följer gällande lag och endast under särskilda omständigheter.

Om du har frågor eller behöver tolkning av den här broschyren eller en specifik lag, förordning eller policy, kan du kontakta den juridiska avdelningen.

Fatta bra beslut

Även om den här broschyren betonar nyckelprinciperna som vägleder vårt beteende kan den inte ta upp varje etisk situation. Om en situation uppkommer som inte tas upp i den här broschyren måste vi alla använda vårt goda omdöme för att fatta de rätta besluten eller söka vägledning.

I dessa situationer ska du beakta dessa fyra grundläggande frågor innan du agerar:

- Är det lagligt?
- Följer det Ashlands policy?
- Är det det rätta att göra?
- Hur skulle folk utanför Ashland se på det hela?

När du står inför svåra beslut bör svaren på de här grundläggande frågorna alltid vara din första vägledning.

Ansvar och ansvarstagande

Vi står varje dag inför utmaningar och svåra beslut. Var och en av oss är ansvariga för att fatta bra beslut och hjälpa vårt företag att uppfylla våra åtaganden att agera med integritet och ärlighet. Vi förväntas alltid förstå och följa villkoren i den här broschyren, våra policys, procedurer och lagar, samt alltid bedriva företagets verksamhet med högsta juridiska och etiska standarder.

Överträdelser av dessa är uttryckligen förbjudet och ligger aldrig i vårt bästa intresse. Om du begår en överträdelse kan det få allvarliga följder för företaget och för dig personligen. Personliga följder kan inkludera disciplinära åtgärder, avsked och skadestånd. Dessutom kan vissa överträdelser även ge upphov till allmänt åtal av den anställde, företaget och/eller företagets chefer och styrelseledamöter.

Om du får information om, eller har anledning att tro, att vårt företag, någon annan anställd, eller någon person som agerar å våra vägnar, har brutit mot eller bryter mot de globala standarderna för affärsvett, någon företagspolicy eller lagar, måste du genast rapportera det till de anställdas stödlinje eller till den juridiska avdelningen. Specifika lagar, förordningar, policys och procedurer i ditt land kan innehålla ytterligare rapporteringskrav eller begränsningar som måste följas.

Du kan rapportera alla misstänkta överträdelser i gott förtroende och utan att behöva vara rädd för repressalier. Vi tolererar inte vedergällning, trakasserier eller repressalier mot någon som i god tro har rapporterat en känd eller misstänkt överträdelse. Se "Var jag skaffar hjälp eller rapporterar" för mer information.

Efterlevnadsprogram

De globala standarderna för affärsvett är grunden för vårt vittomspännande, världsomfattande efterlevnadsprogram och betonar vårt åtagande inför lagen och höga etiska standarder. Programmet kräver utbildning och träning av anställda, slutförande av en efterlevnadsbedömning och revision, samt driver personligt ansvar genom kommunikation och initiativ för medvetenhet. En kommitté som består av högre företagsledare och resursgruppledare från hela världen ger ledande översikt och vägledning åt programmet.

Responsible Care¹-process

Processen för ansvarsfull vård är en väsentlig del av våra värderingar och verksamhetsprinciper. Vi integrerar miljö-, hälso- och säkerhetsaktiviteter, samt medvetenhet i vår affärsplanering och verksamhetsmetoder, samtidigt som vi etablerar ansvar vid alla nivåer inom organisationen.

Ashland strävar efter förträfflighet inom global miljö-, hälso- och säkerhetsprestation. Alla förväntas agera med integritet och ärlighet, skapa och upprätthålla säkra arbetsmiljöer, skydda människors hälsa, följa lagen och minska vår miljöpåverkan.

¹ @Responsible Care är ett registrerat servicemärke som tillhör American Chemistry Council (ACC) i USA och andra juridiska personer i olika länder.

Ansvar gentemot varandra

Respekt för andra

Vi tror på att behandla personer med värdighet och respekt, inklusive de som inte tillhör företaget. Som anställda förväntas vi hela tiden ansvara för höga professionella standarder, där ömsesidig respekt är grunden för alla yrkesmässiga förhållanden.

Alla sökande och anställda bedöms enligt deras kvalifikationer, uppvisade kunskaper och resultat, utan hänsyn till ålder, handikapp, kön, nationellt ursprung, ras, färg, religion, sexuell inriktning, veteranstatus, fackföreningsmedlemskap eller andra personliga karakteristika som skyddas av lagen. Vi åtar oss att upprätthålla en professionell och säker arbetsmiljö utan våld, hot, diskriminering och trakasserier.

Mångfald

Vi strävar efter att skapa mångfald bland våra medarbetare, med olika bakgrunder, erfarenheter och perspektiv. Eftersom de marknader där vi konkurrerar blir allt mer mångfaldiga, måste vi ha en mångfaldig arbetskraft och använda de anställdas talanger och idéer till fullo. Därför ska vi rekrytera, utveckla och behålla duktiga personer och respektera, samt värdesätta mångfalden hos deras bidrag.

Trakasserier

Trakasserier är inte tillåtna, vare sig de är verbala, icke-verbala eller fysiska och grundar sig på en persons ålder, handikapp, kön, nationella ursprung, ras, färg, religion, sexuell inriktning, veteranstatus eller annan skyddad gruppstatus. Den inkluderar ovälkomna sexuella handlingar, begäran om sexuella tjänster och alla andra verbala eller fysiska beteenden av sexuell natur.

Vi tolererar inte trakasserier av våra anställda från medarbetare, chefer eller andra individer som de anställda kommer i kontakt med under arbetet. Anställda uppmuntras att hjälpa varandra genom att säga ifrån när en annan individs uppförande får dem att känna sig obekväma och förväntas omedelbart rapportera alla beteenden som de anser bryter mot våra principer som förbjuder trakasserier.

Miljö, hälsa, säkerhet och trygghet

Som en del av vårt åtagande för Responsible Care-processen och kontinuerlig förbättring av vår prestation, åtar vi oss att skapa en säker och trygg arbetsplats. Därför måste var och en av oss leva i en kultur där negativa incidenter som berör miljön, hälsa, säkerhet och trygghet förhindras.

Ett av våra nyckelvärden är tron på en kultur med nolltolerans. En kultur med nolltolerans uppkommer inte av sig självt. Det är ett positivt resultat av en kultur där man aktivt eftersträvar en säkerhetsstandard av världsklass. Våra anställda tar ansvar för sina säkerhetshandlingar eftersom de har möjlighet att fatta informerade beslut. Framgång beror på äkta åtagande, grundläggande verksamhetsprinciper, välkommunicerade visioner och framför allt, en företagsatmosfär där alla anställda bryr sig om varandra.

Säkerhet uppkommer genom proaktivitet. Positiva säkerhetsbeteenden och potentiella risker identifieras. Att ge eller få rådgivning om säkerhet godkänns utan rädsla för repressalier. Om en incident inträffar anses uppföljning av händelsen vara viktig för att ta reda på grundorsaken så att förebyggande åtgärder kan vidtas för att minimera risken att en liknande incident ska inträffa igen.

I den här miljön blir nolltolerans normen och är resultatet av en kultur och ett värdesystem. I enlighet med detta krävs att varje företagsanläggning verkställer en kulturprocess för nolltolerans.

Alla är ansvariga för att följa reglerna och metoderna som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Det inkluderar att omedelbart rapportera incidenter, skador och osäkra metoder eller förhållanden, samt att vidta lämpliga och snabba åtgärder för att korrigera kända osäkra förhållanden.

Drogmissbruk

Alla anställdas hälsa och säkerhet och den kvalitet och produktivitet som krävs av konsumenter och aktieägare, kräver att vi anländer till arbetsplatsen utan att vara påverkade av några droger eller läkemedel som kan förhindra utförandet av arbetsaktiviteter på ett säkert och effektivt sätt. Otillåten användning, innehav eller distribution av droger eller alkohol under arbetstid, eller på arbetsplatsen, är förbjudet.

Alla som lider av missbruksproblem uppmanas söka hjälp genom att kontakta avdelningen för hälsovårdsärenden eller personalavdelningen. Om du arbetar i USA eller Kanada kan du också kontakta Employee Assistance-programmet.

Register som associeras med rådgivning för drogmissbruk, Employee Assistance-programmet eller allt som behandlas på avdelningen för hälsovårdsärenden är konfidentiella, förutom där avslöjande krävs enligt vår policy, gällande lag eller för att skydda andras liv och säkerhet. Deltagande i ett behandlingsprogram ursäktar dig inte från följderna av ett brott mot den här policyn.

Säkerhet och trygghet

För att skydda vår säkerhet och trygghet är innehav av skjutvapen och andra vapen förbjudet på alla våra anläggningar eller under arbetstid, såvida inte skriftligt godkännande fås på förhand från chefsjuristen.

Dessutom är våld eller hot om våld strängt förbjudet på arbetsplatsen. Om du känner dig hotad eller riskerar att bli inblandad i hotfullt eller våldsamt beteende måste du omedelbart kontakta de anställdas stödlinje.

Där lagen tillåter kan de anställdas fordon och personliga tillgångar (såsom handväskor, lunchväskor, bagage, paket och datorer) som anländer till en Ashland-arbetsplats undersökas, och Ashland reserverar sig rätten att undersöka alla anställdas arbetsområden (såsom skrivbord, skåp och förvaringsboxar). Dessutom kan Ashland utföra en komplett bakgrundskontroll för varje potentiell anställd före eller under anställningen och kan kräva drogtest som ett villkor för anställning eller fortsatt anställning.

Vi är medvetna om att lagarna i vissa länder begränsar eller förbjuder bakgrundskontroller, drogtest och undersökning av personliga ägodelar. Vi kommer alltid att följa dessa lagar.

Ansvar inför Ashland och dess aktieägare

Företagets redovisning och kommunikation

Anställda som skapar eller upprätthåller rapporter, redovisning eller annan information är ansvariga för informationens integritet och riktighet. Tvivelaktiga poster eller rapporter bör rapporteras till en lämplig arbetsledare eller chef. Ingen bör tillåta sig själv att ta del av en kedja med felaktig information. Alla avslöjanden i rapporter och dokument som vi registrerar hos, eller skickar till, New York Stock Exchange eller U.S. Securities and Exchange Commission eller annan offentlig kommunikation, måste vara kompletta, rättvisa, tidsenliga och lätta att förstå, samt följa vår publiceringspolicy.

Skapa alltid PM, röstmeddelanden och e-postmeddelanden för att rapportera information på ett sätt som är faktamässigt korrekt och inte skulle kunna skada vårt rykte om det blev offentligt i en dagstidning, i TV eller i en domstol.

Register måste upprätthållas enligt vad som anges i vår Registerhanteringspolicy. Information som utsätts för en undersökning, misstänkt undersökning eller lagenlig begäran får aldrig ändras eller förstöras och måste upprätthållas enligt det som anges av den juridiska avdelningen. Upprätthållandet av sådana register kan ligga utanför normal lagringsperiod.

Ekonomisk integritet

Vi försöker skapa värde åt aktieägarna genom att uppnå överlägsna ekonomiska resultat. För att uppnå det här målet måste vi alltid producera ärlig, korrekt och fullständig ekonomisk information, följa strikta redovisningsprinciper och standarder och ha lämpliga interna kontroller och processer för att kunna garantera att all redovisning och ekonomisk rapportering följer lagen.

Alla måste se till att inga falska eller avsiktligt vilseledande uppgifter förs in i företagets redovisningsregister. Avsiktlig felklassificering av transaktioner gällande konton, avdelningar eller redovisningsperioder bryter mot lagen och vår policy. Alla företagsregister måste korrekt återspegla transaktionerna, stödjas av korrekt, rimligt detaljerad dokumentation och följa finans- och ekonomiska policys, revisionsprocedurer och interna kontroller.

Vi är alla ansvariga för att upprätthålla våra ekonomiska integritetsstandarder. Du förväntas samarbeta helt med interna och externa revisorer och informationen får inte förfalskas eller döljas under några som helst omständigheter.

Skydd av konfidentiell information

Det är allas plikt att skydda konfidentiell information och denna plikt gäller även efter det att du har lämnat företaget. Anställda bör till exempel undvika att diskutera konfidentiell information på offentliga platser eller med någon som inte har behov av att känna till informationen. Alla datorer, särskilt bärbara datorer, måste skyddas och användas i enlighet med våra policys.

Vi kräver konfidentialitetsavtal med parter som vi avslöjar konfidentiell information för. Frågor om informationens konfidentialitet eller behovet av ett sekretessavtal bör riktas till den juridiska avdelningen.

Dessutom kan egendom (såsom program och mjukvara) och information (såsom kundlistor, prislistor, kontrakt eller dokument) som ägs av andra endast användas i enlighet med våra

licensvillkor eller andra överenskommelser gällande användningen av egendomen eller informationen. Obehörig kopiering av programvara, band, böcker och annat juridiskt skyddat arbete är ett brott och kan också ha ekonomiska konsekvenser. Dessutom bör vi aldrig försöka övertala anställda på andra företag att bryta mot sina konfidentialitetsförpliktelser.

Konfidentiell information inkluderar bl.a. privat teknisk information, affärsplaner, status för verksamhet och utrustning samt icke-offentlig ekonomisk information. Den inkluderar också annan icke-offentlig information som skulle vara användbar för konkurrenter eller skadlig för Ashland om den offentliggjordes (såsom uppfinningar, affärshemligheter, formler, kundlistor och juridisk rådgivning).

Sekretess

Vi följer alla lagar som skyddar sekretessen och konfidentialiteten för personlig information. Sådan information används eller avslöjas endast i den mån det godkänts av berörd person, eller om gällande lag tillåter eller kräver det.

Skydda företagets tillgångar

Vi har alla ett ansvar att vidta rimliga försiktighetsåtgärder för att skydda och använda företagets tillgångar rätt och effektivt. Detta inkluderar att vidta försiktighetsåtgärder för att skydda tillgångar mot förlust, skada, missbruk, stöld, förskingring eller förstörelse.

Våra tillgångar är avsedda att användas för att utföra legitim affärsverksamhet. Alla handlingar som involverar stöld, bedrägeri, förskingring, förstörelse, missbruk eller försnillning av tillgångar är förbjudet.

Besvara aktieägare, analytiker, media och andra intressenter

Vi har en plikt att korrekt och fullständigt offentliggöra väsentlig information. För att garantera att vi uppfyller våra förpliktelser bör anställda som inte specifikt har utbildats i att besvara sådana frågor hänvisa alla förfrågningar eller begäran om information om Ashland från media, värdepappersanalytiker, aktieägare eller andra tredje parter åt avdelningen för kommunikation och företagsärenden, eller till de anställdas stömlinje.

"Icke-offentlig information" och handel med värdepapper

Under normal verksamhet kan du få åtkomst till väsentlig information som kan påverka värdet på våra aktier, optioner eller andra värdepapper, eller information som tillhör ett annat företag. Det är ett lagbrott och brott mot vår policy att agera baserat på denna väsentliga information för personlig fördel eller avslöja den för någon annan innan den har offentliggjorts. Denna väsentliga information inkluderar inte bara information om vinster eller möjliga förändringar i avkastning, utan även sådana saker som aktiesplit, nyemissioner av aktier eller obligationer, betydande uppköp eller avyttringar, eller större lednings-, struktur- eller policyförändringar.

Vi får inte handla med Ashlands värdepapper medan vi innehar väsentlig information, eller avslöja sådan information för någon annan – inklusive släktingar, vänner, medarbetare eller aktieägare, förrän informationen har publicerats offentligt och allmänheten har haft tid att reagera.

Om du är osäker på om informationen är väsentlig eller om den har offentliggjorts, ska du inte handla med aktier eller värdepapper. Kontakta den juridiska avdelningen om du har frågor angående sådan handel.

Intressekonflikter

Våra aktieägare förväntar sig att affärsbeslut ska fattas med företagets och aktieägarnas bästa intresse i åtanke. **Antydan** till en konflikt kan ofta vara lika skadlig som en **verklig** konflikt. Du måste agera baserat på sunt affärsförnuft, inte personligt intresse eller vinst och du får inte:

- dra fördel av möjligheter som upptäcks genom användning av företagets tillgångar, information, eller din position;
- använda företagets tillgångar, information eller din position för personlig vinst; eller
- konkurrera med företaget.

Om gällande lag inte specifikt kräver något annat, ska arbete som utförs åt företaget tillhöra företaget, inklusive bl.a. alla uppfinningar, patent eller upphovsrätter som utvecklas medan du arbetar för företaget.

Avslöjande

Precis som med många andra problem, är det bästa sättet att undvika en förnedrande eller skadande intressekonflikt att avslöja alla situationer som kan ha potential att missuppfattas av andra, inklusive andra anställda, kunder, leverantörer och allmänheten. Frågor och avslöjanden av dessa situationer bör riktas till den juridiska avdelningen eller de anställdas stödlinje.

Familjemedlemmar

Intressekonflikter kan uppstå när vi bedriver verksamhet med, eller konkurrerar med, organisationer som anställer, eller helt eller delvis ägs av en anställd eller en släkting till en anställd. Anställda bör informera den juridiska avdelningen om alla sådana förhållanden för att avgöra vilka åtgärder som är bäst.

För att undvika tillstymmelsen till favorisering eller intressekonflikt, anställs eller överflyttas inte individer till positioner där de antingen rapporterar till eller är arbetsledare för en nära familjemedlem.

Extern anställning

Anställda får inte arbeta åt eller ta emot betalning för tjänster från andra företagsenheter som gör affärer, vill börja göra affärer eller konkurrerar med oss.

Personliga investeringar

Det är oftast inte en intressekonflikt att äga aktier i ett börsnoterat bolag. En intressekonflikt kan dock uppstå om du eller en nära familjemedlem har ett betydande intresse i ett företag som gör affärer, vill göra affärer med, eller konkurrerar med vårt företag. En nominell- eller portföljinvestering i ett börsnoterat bolag, eller ett litet direkt ägarskap via en investeringsfond eller fond, utgör vanligtvis inte en intressekonflikt så länge den inte påverkar den anställdes ansvarsområden inom företaget.

Ansvar för marknaden

Vi är beroende av starka förhållanden med våra kunder, leverantörer och andra affärspartners. Vi avser att enbart göra affärer med individer och företag som följer lagen och uppvisar höga standarder för etiskt affärsbeteende.

Du förväntas identifiera och rapportera juridiska eller etiska problem (t.ex. sådana som involverar miljön, hälsa, säkerhet, korrupta betalningar eller metoder, eller konkurrens- och antitrustbrott) som berör tredje parter eller kunder som kan utgöra en risk för företaget. Vi tar omedelbart itu med sådana problem på ett lämpligt sätt.

Marknadsföringsmetoder

Vi konkurrerar aggressivt och ärligt och framställer inte våra produkter, pris eller tjänster på ett felaktigt sätt. Vi gör inte falska eller vilseledande påståenden om våra produkter, pris eller tjänster, inte heller om våra konkurrenters produkter, pris eller tjänster.

Inköpsmetoder

Alla inköpsbeslut baseras på bästa värde för företaget och ligger i linje med våra affärsstandarder och mål. Viktiga inslag i inköpsverksamheten inkluderar att bekräfta leverantörens juridiska och ekonomiska tillstånd, följa vår policy för intressekonflikter, be om flera konkurrerande anbud, undersöka partnerarrangemang och incitamentsbaserade kontrakt, samt kvalitetskontroll.

Produktförvaltning

Vi erbjuder produkter och tjänster av hög kvalitet som ökar värdet för våra kunder. Produkterna kan användas och bearbetas på ett säkert sätt. Vi strävar efter att förbättra de produkter vi säljer genom att minska den risk som är associerad med deras användning eller konsumtion, samtidigt som vi upprätthåller värdet som kunden får. Företaget skapar processer för att följa landspecifika bestämmelser angående förvaltningen av våra produkter.

Konkurrenter

Vi skaffar information om konkurrenter, konkurrenternas produkter, kunder och leverantörer på ett etiskt och lagligt sätt. Stöld eller förskingring av tredje parts privata information är förbjudet, inklusive att inhämta eller försöka inhämta sådan information från konkurrenters nuvarande eller f.d. anställda.

Antitrust och konkurrens

Vi åtar oss att följa USA:s antitrustlagar, Europeiska unionens konkurrenslagor och liknande lagar i andra länder där vi är verksamma. Denna broschyr kan inte diskutera dessa lagar i detalj, men om någon har en fråga eller ett problem angående potentiell konkurrenspåverkan för en diskussion, ett beslut, eller en åtgärd måste denne rådfråga den juridiska avdelningen.

I allmänhet är anställda genom antitrustlagar och konkurrenslagor begränsade eller förbjudna att:

- Kommunicera med konkurrenter om priser och försäljningsvillkor, anbud, produktionsnivåer eller produktallokeringsnivåer, tjänster, försäljning, kunder, leverantörer eller territorier.

- Etablera en produkts återförsäljningspris eller sätta som villkor för försäljningen av en produkt eller ingående av ett avtal att man köper fler eller andra Ashland-produkter.
- Fatta beslut att prissätta produkten under kostnadsnivån.

Förutom möjlig skada för vårt rykte och aktiepris, kan brott mot antitrust- eller konkurrenslagrar utsätta oss för allvarliga ekonomiska skador, civila eller allmänna åtal från en eller flera regeringar och/eller stämningar från konkurrenter, kunder och andra påverkade parter som söker skadestånd.

Antikorruption

När vi gör affärer måste vi alltid följa villkoren i vår överenskommelse med Securities and Exchange Commission och alla antikorruptionslagar, inklusive U.S. Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA"). FCPA förbjuder utdelning av pengar, gåvor eller andra saker av värde för att påverka ämbetsmän. USA förbjuder, såsom många andra länder, bestickning av den egna regeringens ämbetsmän. FCPA gör det även brottsligt att muta "utländska regeringstjänstemän", en term som är brett definierad. Under de senaste åren har många länder upprättat en liknande lagstiftning.

Även om FCPA tillåter mindre "underlättande" betalningar för att påskynda rutinmässiga myndighetsåtgärder, bör den juridiska avdelningen alltid rådfrågas innan sådana betalningar godkänns eller utförs. Dessutom bör den juridiska avdelningen kontaktas när det finns en misstanke om att en betalning kan anses vara olämplig.

FCPA kräver även att vår redovisning och bokföring så rättvist och exakt som möjligt, i rimlig detalj, återger våra utländska och inhemska transaktioner. För att hjälpa anställda upprätthåller vi stränga policys och procedurer för att garantera att alla efterlever FCPA.

Problem angående FCPA kan också uppstå när vi anställer konsulter. Därför måste alla som tänker anställa en konsult som utför tjänster utanför USA eller Kanada följa våra procedurer med tillbörlig omsorg och få förhandsgodkännande av chefsjuristen eller hans/hennes tillförordnade. Tillbörlig omsorg krävs också innan man använder sig av en agent eller en distributör för försäljning av våra produkter utanför USA och Kanada.

Internationella handelsregler

Det finns många lagar som styr vår internationella handel. Följande stycken identifierar några av dessa lagar. Mer information finns tillgänglig från den juridiska avdelningen.

Antibojkott

Eftersom vi är ett amerikanskt företag får ingen anställd på något sätt delta i någon osanktionerad utländsk bojkott av länder, enligt det som anges i USA:s lagstiftning. Den mest välkända förbjudna internationella bojkotten är bojkotten mot Israel och relaterad svartlista med företag som gör affärer med Israel från vissa länder i Mellanöstern. All begäran om information eller en åtgärd som verkar vara relaterad till denna eller andra olagliga bojkotter måste omedelbart vidarebefordras till den juridiska avdelningen.

Exportkontroll

USA:s lagar och många andra länders lagstiftning begränsar handel med vissa länder. Vi har verksamhet och kunder över hela världen och måste följa alla exportbegränsningar och

gällande exportkontrollagar för alla länder där vi bedriver verksamhet. Anställda och agenter som är osäkra på ett lands juridiska handelsstatus bör kontakta den juridiska avdelningen.

Gåvor, måltider och underhållning

I många branscher och länder används gåvor och underhållning för att stärka affärsrelationer. En princip är gemensam och tydlig för alla länder: Ingen gåva, tjänst eller underhållning får tas emot om detta förpliktar eller ser ut att förpliktiga personen som tar emot den. Vi upprätthåller specifika policys angående utdelning och mottagande av gåvor, måltider eller underhållning. Dessa policys kan du hämta från FirstHand eller från din chef.

Värdskap och utlägg

Gåvor, måltider eller underhållning får inte erbjudas om de bryter mot gällande lag eller mot policyn för mottagarens företag. När något ges till tredje part måste det finnas ett giltigt affärssyfte och värdet måste vara rimligt i proportion till värdet av den tredje partens affärer med vårt företag.

Ingen form av underhållning får ges som rimligen kan besvära företaget eller verkar vara olämplig. Underhållning som är nedsättande eller utnyttjande p.g.a. sexuellt eller rasistiskt innehåll är strängt förbjuden. En värdefull gåva åt en ämbetsman kräver förhandsgodkännande från den juridiska avdelningen.

Att be om eller ta emot gåvor

Om det inte specifikt tillåts av vår policy får du inte be om eller ta emot gåvor, måltider eller underhållning, inklusive bl.a. resor, logi, evenemangsbiljetter, semesterar och personliga drickspengar. Policyn förbjuder mottagande av följande:

- En gåva eller lån av kontanter, motsvarigheter till kontanter (såsom presentkort) eller värdepapper
- Lån av egendom, inklusive semesteranläggningar eller utrustning för eget bruk
- En personlig tjänst som utförs utan kostnad eller för mindre än marknadsvärdet
- En rabatt på inköp av varor/tjänster för eget bruk

Ansvar inför samhället och regeringen

Samhällen

Vi söker möjligheter att arbeta med de samhällen där vi bedriver verksamhet. Som en god företagsmedborgare agerar vi med ansvar, bedriver verksamhet på ett säkert sätt och förbereder oss för eventuella nödsituationer. Vi ger även tillbaka till samhället genom att stödja och samarbeta med skolor, medborgar- och välgörenhetsorganisationer.

Skydda mänsklig hälsa och miljön

Det är ett viktigt ansvar att skydda mänsklig hälsa och miljön och det är en del av vår företagsstrategi som ett företag med Responsible Care. Vi arbetar efter att minska vår miljöpåverkan genom att minska eller förhindra avfallsgenerering och utsläpp samt utvecklar processer för säker användning, hantering, transport och avyttring av alla råvaror, produkter och avfall som vi är ansvariga för. Vi hjälper andra att förstå deras ansvar och se till att de använder

Ashlands produkter på ett säkert och ansvarsfullt sätt. Vi strävar efter kontinuerlig förbättring av prestation, tillsammans med myndigheter, entreprenörer och samhällen.

Var och en av oss är ansvariga för att agera på ett sätt som minskar risken för olyckor som negativt kan påverka mänsklig hälsa eller miljön och förväntas stödja detta åtagande genom att:

- Utföra våra uppgifter genom att följa lagar, förordningar och våra policys
- Hela tiden implementera alla arbetsmetoder för att skydda miljön och förhindra personskador eller egendomsförlust
- Aktivt uppmuntra till vård och uppskattning av miljön bland medarbetare och i samhället
- Identifiera möjligheter för att hela tiden förbättra miljön, hälsa och säkerhet
- Omedelbart rapportera alla verkliga eller potentiella hot mot miljö, hälsa och säkerhet till våra arbetsledare eller till de anställdas stömlinje.

Politiska aktiviteter

Många regeringar har lagar som förbjuder eller begränsar företagsbidrag till politiska partier, kampanjer eller kandidater i form av kontakter eller användning av företagsanläggningar, flygplan, bilar, datorer, posttjänster eller personal. Dessutom förbjuder våra egna policys vissa politiska bidrag, även om de annars är tillåtna enligt lag. All föreslagen användning av företagsresurser måste förhandsgodkännas av den juridiska avdelningen.

Lobbyverksamhet å företagets vägnar är tillåtet, men är strängt reglerat enligt lag. Anställda som kommunicerar med regeringstjänstemän å Ashlands vägnar måste kontakta den juridiska avdelningen för att se till att sådana aktiviteter följer lagen och våra policys.

Vi respekterar allas rätt att delta i den politiska processen och engagera sig i politiska aktiviteter av eget val. Men du måste tydliggöra att dina åsikter och åtgärder är dina egna och inte hör ihop med Ashland. Anställda får inte använda företagets resurser till att stödja deras personliga val av politiska partier, frågor eller kandidater.

Förfrågningar från statliga myndigheter

Ashland samarbetar med rimliga förfrågningar från statliga myndigheter. Ashland har rätt till alla de skydd som lagen ger en person som tar emot en förfrågan eller som utsätts för en utredning, inklusive att representeras av chefsjuristen från utredningens början. Därför måste all begäran om information utöver det som ges rutinmässigt omedelbart rapporteras till den juridiska avdelningen.

Var du kan få hjälp eller rapportera

De anställdas stödlinje

Utöver att följa rapporteringsprocedurerna i våra policys och enligt gällande lag kan alla anställda kontakta de anställdas stödlinje för att rapportera ett beteende som misstänks vara oetiskt eller som bryter mot våra Globala standarder för affärsbeteende, någon företagspolicy eller lagen.

De anställdas stödlinje är tillgänglig dygnet runt, alla dagar och det finns en översättningstjänst för dem som talar ett annat språk än engelska. Alla samtal till de anställdas stödlinje kan hållas helt anonyma och behandlas konfidentiellt. Vi avslöjar en rapporters innehåll och/eller rapportörens identitet om den är känd, bara om någon verkligen behöver känna till detta, i den utsträckning som det anses nödvändigt av företaget för att utföra en grundlig utredning och kunna vidta åtgärder på ett lämpligt sätt.

Om du blir medveten om något problem angående företagets ekonomiska integritet, inklusive tvivelaktig redovisning eller revision, bör ärendet omedelbart rapporteras till chefsjuristen eller de anställdas stödlinje. Om det behövs ser chefsjuristen till att ärendet skickas in anonymt till revisionskommittén eller till styrelsen.

Policy mot repressalier

Vi godkänner eller tillåter inte någon form av repressalier gentemot en anställd som i god tro rapporterar ett verkligt eller misstänkt brott mot våra Globala standarder för affärsbeteende, någon företagspolicy eller lagstiftning. Avsiktlig falsk rapportering tolereras dock inte. Om du tror att du har utsatts för repressalier för att du rapporterat något i god tro, bör du omedelbart kontakta personalavdelningen eller de anställdas stödlinje.

De anställdas stödlinje	
USA och Kanada	1-800-ASHLAND (1-800-274-5263)
Australien	11-800-274-5263-3
Brasilien	0-800-891-4368
Kina	800-988-0398
Frankrike	0-800-274-5263-3
Tyskland	0-800-274-5263-3
Nederländerna	0-800-274-5263-3
Spanien	0-800-274-5263-3
Storbritannien	0-800-274-5263-3
Övriga länder	1-606-329-5701 (mottagaren betalar)
Avdelningen för kommunikation och företagsärenden	
USA och Kanada	1-614-790-3715 eller 1-800-ASHLAND
Utanför USA och Kanada	Se samtalsinstruktioner ovan
Employee Assistance	
Endast USA och Kanada	1-800-522-6330
Olycka eller nödsituation som gäller miljö, hälsa, säkerhet och trygghet	
USA och Kanada	1-800-ASHLAND (1-800-274-5263)
Australien	11-800-274-5263-3
Brasilien	0-800-891-4368
Kina	800-988-0398
Frankrike	0-800-274-5263-3
Tyskland	0-800-274-5263-3
Nederländerna	0-800-274-5263-3
Spanien	0-800-274-5263-3
Storbritannien	0-800-274-5263-3
Övriga länder	1-606-329-5701 (mottagaren betalar)
Chefsjurist	
USA och Kanada	1-859-815-3031
Utanför USA och Kanada	Se samtalsinstruktioner ovan
Personalavdelningen	
USA och Kanada	1-800-782-4669
Utanför USA och Kanada	Se samtalsinstruktioner ovan
Den juridiska avdelningen	
USA och Kanada	1-859-815-4167
Utanför USA och Kanada	Se samtalsinstruktioner ovan
Avdelningen för hälsovårdsärenden	
USA och Kanada	1-800-636-8241
Utanför USA och Kanada	Se samtalsinstruktioner ovan