nasz sposób

globalny kodeks postępowania

Ashland™
always solving

ashland.com / efficacy usability allure integrity profitability™

take a look inside

Kilka słów od Guillermo 3

Wiadomość od naszego dyrektora ds. Zgodności 8

Nasz kodeks, nasze obowiązki 10

Nasz sposób na interwencję 12

Nasz sposób na współpracę 14

- Po pierwsze: bezpieczeństwo
- Zapewnienie miejsca pracy bez dostępu do narkotyków i alkoholu
- Zapewnienie miejsca pracy bez przemocy
- Przywiązywanie wagi do różnorodności i obowiązku unikania dyskryminacji
- Zapobieganie nękaniu
- Zgodność z przepisami dotyczącymi płac i godzin pracy
- Poszanowanie praw człowieka i ekonomicznych

Nasz sposób na etyczne zachowanie 16

- Konflikty interesów
- Upominki i rozrywka
- Identyfikacja przypadków prania brudnych pieniędzy
- Zapobieganie korupcji i łapówkarstwu
- Udział w indywidualnej działalności charytatywnej i politycznej
- Prywatność danych

Nasz sposób na pracę na rynku 20

- Zapewnianie bezpieczeństwa i jakości produktu
- Przepisy antymonopolowe i o ochronie konkurencji
- Stosowanie praktyk uczciwej sprzedaży
- Praktyki uczciwego zawierania umów
- Odpowiedni wybór dostawców i innych osób trzecich oraz relacje z nimi
- Przestrzeganie wszystkich obowiązujących środków kontroli handlu międzynarodowego

Nasz sposób na ochronę Ashland i jej stron zainteresowanych 23

- Uczciwość finansowania i dokładne prowadzenie ksiąg
- Ochrona i wykorzystanie zasobów spółki
- Ochrona informacji poufnych
- Informacje poufne
- Kradzież i oszustwa
- Przestrzeganie wymogów w zakresie zarządzania dokumentacją
- Udział w audytach i dochodzeniach
- Wkład w Komitet Polityczny Pracowników (Political Action Committee for Employees, PACE)
- Zewnętrzne komunikaty

Nasz sposób na ochronę zdrowia i środowiska 27

- Dotrzymanie zobowiązania do odpowiedzialnego zapewnienia bezpieczeństwa produktu i zarządzania środowiskiem
- Proces Responsible Care®

Nasz sposób na zarządzanie Kodeksem 28

- Nasza globalna etyka i program zgodności
- Ambasadorowie etyki
- Badanie nieodpowiedniego zachowania
- Postępowanie dyscyplinarne

Do kogo mogę się zwrócić o pomoc? 29

Na koniec 30

kilka słów od Guillermo

Guillermo Novo

Przewodniczący i dyrektor generalny Ashland

Drodzy Współtwórcy rozwiązań!

Wartości firmy Ashland są trwałe. Są one fundamentem tego, kim jesteśmy i jak postępujemy.

Nasz Globalny kodeks postępowania to kluczowe narzędzie kierujące naszymi działaniami podczas prowadzenia działalności. Wszyscy musimy rozumieć wymagania zawarte w Kodeksie, abyśmy wiedzieli, jak postępować.

W firmie Ashland jesteśmy zobowiązani do prowadzenia praktyk biznesowych oraz działań w sposób bezpieczny, etyczny, zgodny z przepisami i odpowiedzialny. Nasz Kodeks postępowania podkreśla nasze wartości i zobowiązania. Jest dla nas podstawą i kieruje decyzjami, które każdego dnia musimy podejmować w pracy.

Proszę do mnie dołączyć w dokładnej lekturze naszego Kodeksu i często do niego wracać, aby uzyskiwać wytyczne. Nasza reputacja opiera się na tym, jak postępujemy jako pojedyncze osoby oraz wspólnie jako firma.

Jeśli dowiecie się o czymś, co wydaje się łamać nasz Kodeks postępowania, ważne jest, aby to zgłosić. Wszelkie obawy będą traktowane jako poufne, a działania odwetowe nie będą tolerowane.
Niech zachowaniem kierują zasady; należy zabierać głos.

Dziękuję za postępowanie zgodne z naszym Kodeksem postępowania i wartościami.

Guillermo Novo

Ashland
always solving

sposób Ashland

Nasza wizja, misja, sposób i wartości to fundamenty Ashland. To co zamierzamy osiągnąć, nasza praca każdego dnia nad wizją i nasz sposób działania są generatorem naszych obietnic składanych sobie nawzajem, klientom i inwestorom.

naszą wizją ijest tworzenie lepszego świata poprzez zapewnianie kreatywnych rozwiązań dzięki zastosowaniu specjalistycznych składników i materiałów

naszą misja polega na opracowywaniu praktycznych, innowacyjnych i gustownych rozwiązań złożonych problemów chemii stosowanej, przy nieustannym dążeniu do przekraczania granic niemożliwego i zwiększaniu konkurencyjności naszych klientów w różnych branżach

naszą sposób to poszanowanie, ochrona i rozwój osób, z którymi pracujemy, firm, które obsługujemy, zainteresowanych stron, które inwestują w naszą przyszłość oraz zbiorowości, które współtworzymy i planety, którą współzamieszkujemy

Ashland™
always solving

nasze wartości

Nasze wartości są trwałe i stanowią istotę tego, kim jesteśmy i jak działamy. Niech prowadzą Państwa każdego dnia i niech są przez Was przekazywane osobom, które dołączają do naszego grona na przestrzeni lat.

1 **dbamy**
szanujemy każdy głos, wspierając bezpieczną, inkluzywną i empatyczną kulturę, w której otwarta komunikacja i współpraca napędzają nasz sukces.

2 **angażujemy się**
zobowiązujemy się do przestrzegania najwyższych standardów, zapewniając, że nasze działania odzwierciedlają nasze zaangażowanie w uczciwość, bezpieczeństwo, niezawodność, jakość i zrównoważony rozwój.

3 **wspólnie znajdujemy rozwiązania**
wprowadzamy zmiany i innowacje oraz nieustannie poszukujemy nowych sposobów wspólnego doskonalenia i rozwoju – dla pracowników, klientów i interesariuszy.

wiadomość od naszego dyrektora ds. Zgodności

Marike Kloosterman
Wiceprezes i dyrektor ds. zgodności

Drodzy Pracownicy,

Jako Chief Compliance Officer Ashland, jestem odpowiedzialny za nasz globalny program etyki i zgodności. Nasz Kodeks to podstawa tego programu. Na tej podstawie tworzymy politykę, plany szkoleń i plany z zakresu komunikacji oraz inne zasoby wspierające Pracowników w poszanowaniu wartości i zobowiązań Ashland.

Ashland prowadzi działalność w ponad 100 krajach, może więc zdarzyć się, że lokalne przepisy, regulacje lub zwyczaje staną w sprzeczności z naszym Kodeksem. W przypadku konfliktu lub różnicy pomiędzy wymogiem prawnym a naszym Kodeksem należy zastosować bardziej rygorystyczną normę.

Bez względu na to, jak mocny jest nasz program, nasza reputacja jako firmy zależy w rzeczywistości od jednego – od Państwa. Ashland może być zgodna z prawem i etyczna tylko pod warunkiem, że wszyscy, każdy z osobna i wszyscy razem, jesteśmy właśnie tacy. Każdy z nasz musi postarać się zrozumieć nasz Kodeks, wiedzieć jaki ma on wpływ w naszych poszczególnych obszarach pracy i postarać się przestrzegać jego wskazań i wyrażonych w nim wartości.

Musimy również zdać sobie sprawę, że żaden kodeks postępowania nie jest w stanie objąć wszystkich możliwych sytuacji. Ashland polega zatem na Państwa gotowości do postępowania zgodnie z naszymi wartościami i oczekiwaniami, kierowania się zdrowym rozsądkiem i "interweniowania" – jeśli coś zauważysz, nie przechodź obok obojętnie.

Proszę również zawsze pamiętać, że nie jesteś sam. Wszyscy należy do tego samego zespołu. W razie problemu lub chęci uzyskania pomocy lub zadania pytania proszę zwrócić się do prawnika, specjalisty ds. zgodności lub kierownictwa, lub też zadzwonić na linię interwencyjną. Proszę reagować możliwie szybko, abyśmy mogli sprawnie rozwiązywać wszelkie problemy.

Dziękujemy za udział w tworzeniu kultury zgodności i etyki w Ashland, z której możemy być wszyscy dumni.

Z poważaniem,

Marike

Ashland
always solving

nasz kodeks, nasze obowiązki

cel naszego Kodeksu

Nasz Globalny kodeks postępowania („Kodeks") to podstawa wszystkich naszych działań.Jest on wyrazem naszych podstawowych wartości, jakimi są uczciwość i postępowanie etyczne, definiujące nasz sposób prowadzenia działalności. Stanowi on również ogólne wytyczne dla pracowników na całym świecie, dotyczące tego, jak prowadzić naszą codzienną działalność zgodnie z naszym wartościami i obowiązującym prawem oraz politykami.

kto musi przestrzegać naszego Kodeksu?

Nasz Kodeks ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kierowników i członków Zarządu Ashland. Oczekujemy również od naszych pośredników, doradców, partnerów joint venture i innych osób trzecich przestrzegania podobnych standardów w trakcie działania w imieniu Ashland. Ashland podejmie odpowiednie środki w razie podejrzenia, że osoby trzecie nie spełniają naszych oczekiwań lub nie wywiązują się ze swoich zobowiązań umownych.

kierownicy mają dodatkowe obowiązki

Kierownicy i liderzy Ashland mają dodatkowy obowiązek służenia za przykład i dopilnowania, by współpracownicy znali i rozumieli Kodeks. Oczekujemy, że nasi liderzy i kierownicy będą etycznymi wzorami i inspiracją dla innych do poszanowania naszych wartości i naszego Kodeksu, poprzez:

- promowanie etycznego procesu decyzyjnego
- zachęcanie pracowników do podejmowania interwencji
- nagradzanie uczciwości
- niestosowanie działań odwetowych lub uniemożliwianie innym podejmowania takich działań wobec osoby, która zareagowała w dobrej wierze
- tworzenie pełnego szacunku i integrującego środowiska pracy
- wspieranie pracowników w rozumieniu wartości zawartych w Kodeksie i ewentualnie zapewnienie im odpowiedniego szkolenia

W razie wystąpienia pytań lub wątpliwości proszę w miarę możliwości udzielić odpowiedzi, ale nie ma potrzeby reagowania natychmiast. W razie konieczności zwróć się o wskazówki lub pomoc. Jeśli sprawa wymaga sprawdzenia, skontaktuj się z Działem Prawnym lub Globalnym Biurem ds. Etyki i Zgodności.

zachęcamy do interweniowania

Wszyscy mamy obowiązek przestrzegać wartości Ashland. W razie zaobserwowania lub podejrzenia nieodpowiedniego zachowania, które jest niebezpieczne, nieetyczne lub niezgodne z prawem, należy interweniować. Dzięki temu nasza firma ma szansę zająć się szybko i sprawnie zaistniałym problemem. Milczenie na temat nieodpowiedniego zachowania może pogorszyć sytuację i jej skutki dla firmy. Pamiętaj, interweniowanie ma dla nas zasadnicze znaczenie dla zachowania naszej reputacji, naszego sukcesu i naszej zdolności do bezpiecznej i etycznej działalności.

przejrzyj podstawy, aby zrealizować nasze wartości

- Nasze wartości pozwalają określić, kim jesteśmy i dokąd zmierzamy jako firma.
- Każdy w Ashland musi przestrzegać prawa, naszego Kodeksu i naszych polityk.
- Jeśli widzimy coś potencjalnie niebezpiecznego, nieetycznego lub niezgodnego z prawem, należy interweniować.
- Nie powinniśmy obawiać się działań odwetowych za zgłoszenia dokonywane w dobrej wierze.
- Ktokolwiek narusza Kodeks, będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu.

nasz kodeks, nasze obowiązki

nasze zobowiązanie do niepodejmowania działań odwetowych

Ashland nie toleruje działań odwetowych za zgłoszenia w dobrej wierze, i uznaje działania odwetowe za nieodpowiednie zachowanie. Powinniśmy swobodnie interweniować w razie podejrzewanego naruszenia przepisów lub Kodeksu, bez obaw o negatywne konsekwencje dla naszego zatrudnienia. Więcej informacji można znaleźć w naszej *polityce dotyczącej zakazu działań odwetowych*.

skutki naruszeń naszego Kodeksu

Każdy, kto narusza nasz Kodeks, w tym osoby podejmujące działania odwetowe wobec kogoś, kto interweniował lub brał udział w dochodzeniu, zostanie poddany odpowiedniemu postępowaniu dyscyplinarnemu, w tym może otrzymać ewentualne wypowiedzenie umowy o pracę. Dotyczy to wszystkich pracowników, niezależnie od stanowiska czy tytułu.

Działania odwetowe oznaczają negatywne dla zatrudnienia środki podejmowane wobec kogoś, ponieważ przekazał on zgłoszenie w dobrej wierze lub zamierza przekazać takie zgłoszenie w przyszłości. Działania odwetowe mogą przyjąć różne formy, w tym:

- zwolnienie kogoś, ponieważ zgłosił nieetyczne zachowanie lub odmowa zatrudnienia lub awansowania go
- grożenie komuś, kto przekazał zgłoszenie, wystawianie negatywnych nieuzasadnionych ocen lub obniżka pensji
- traktowanie kogoś w sposób niesprawiedliwy ze względu na zgłoszenie lub w celu uniemożliwienia takiego zgłoszenia w przyszłości

Zgłoszenie w **dobrej wierze** nie oznacza, że musisz być pewny, że miało miejsce nieetyczne zachowanie – oznacza to jedynie, że musisz mieć faktyczny powód, żeby wierzyć, że coś jest nie tak.

Ashland
always solving

nasz sposób na interwencję

globalna linia interwencyjna i formularz internetowy

Istnieje wiele sposób interwencji. Kwestie dotyczące pracy, a odnoszące się do bezpieczeństwa, polityki, procesów lub dyscypliny powinien łatwo rozwiązać bezpośredni kierownik lub lokalny przedstawiciel Działu Kadr. W kwestiach dotyczących naruszeń prawa, Kodeksu lub polityki zachęcamy do skorzystania z globalnej linii interwencyjnej lub formularza internetowego.

Globalna linia interwencyjna jest czynna 24 godziny na dobę, jest bezpłatna i dostępna dla wszystkich pracowników Ashland w celu zgłaszania spraw dotyczących zgodności lub etyki biznesowej. Globalna linia interwencyjna jest dostępna pod numerem 1800ASHLAND w Stanach Zjednoczonych. Lista numerów telefonu dla innych krajów znajduje się w części „Do kogo mogę się zwrócić o pomoc?"

Jeśli wolisz skorzystać z narzędzia internetowego, globalny interwencyjny formularz internetowy jest również dostępny za pośrednictwem FirstHand.

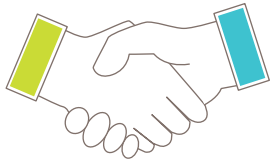
Podawane informacje będą traktowane jako poufne w zakresie umożliwiającym przeprowadzenie uczciwego i pełnego dochodzenia. Zarówno w przypadku bezpłatnej linii, jak i formularza internetowego zgłoszenia można dokonać anonimowo, jeśli taka będzie Twoja decyzja.

Uwaga: Ze względu na przepisy dotyczące ochrony prywatności w niektórych krajach i w Unii Europejskiej, globalna linia interwencyjna może umożliwiać tylko pewien rodzaj połączeń dotyczących takich obszarów, jak księgowość, finanse, audyt i przekupstwo. Operatorzy globalnej linii interwencyjnej będą Cię wspierać przy wyjaśnianiu krajowych wymogów. W krajach objętych ograniczeniami prosimy skontaktować się z Działem Prawnym, Globalnym Biurem Ds. Etyki i Zgodności lub przedstawicielem Działu Kadr w celu zgłoszenia innych kwestii.

jeśli masz wątpliwości, co powinieneś zrobić, zadaj sobie te pytania

Czy to działanie jest legalne?

Czy jest ono zgodne z naszym Kodeksem, naszymi politykami i wartościami?



Czy traktujesz innych tak, jak chciałbyś być traktowany? Czy byłoby w porządku, gdyby wszyscy się tak zachowywali?

Gdyby Twoje rozumowanie i decyzje miały zostać upublicznione i przeczytane przez Twoją rodzinę, znajomych i kolegów, byłbyś dumny z tego, co zrobiłeś?

Jeśli odpowiedź brzmi „NIE", nie rób tego.

Jeśli nadal masz wątpliwości, zwróć się o pomoc.

nasz sposób na współpracę

po pierwsze: bezpieczeństwo

Przede wszystkim koncentrujemy się na bezpiecznych, zgodnych z prawem i odpowiedzialnych operacjach. Jest to nasz najwyższy priorytet. Wierzymy, że każdemu incydentowi można zapobiec, a zapobieganie incydentom w miejscu pracy stanowi integralną część naszej strategii biznesowej i zachowania kultury bez incydentów we wszystkich obiektach Ashland. Obowiązkiem każdego jest dbanie w pierwszej kolejności o bezpieczeństwo podczas każdego działania i przy każdej podejmowanej decyzji. Z tego względu wszyscy mamy obowiązek przestrzegać zasad i praktyk, które odnoszą się do zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Obejmuje to interweniowanie w przypadku incydentów, wypadków i niebezpiecznych praktyk lub warunków oraz podejmowanie odpowiednich i sprawnych działań w celu poprawy znanych niebezpiecznych warunków.

zapewnienie miejsca pracy bez dostępu do narkotyków i alkoholu

Pracowanie pod wpływem alkoholu, nielegalnych narkotyków lub substancji kontrolowanych jest zakazane, ponieważ może mieć negatywny wpływ na bezpieczeństwo, wydajność i rozumowanie pracujących. Nieupoważniony dostęp do narkotyków lub alkoholu, posiadanie ich lub dystrybucja w trakcie prowadzenia działalności Ashland lub w naszych miejscach pracy są również zakazane.

Osoby uzależnione prosimy o zwrócenie się o pomoc do Działu BHP lub Działu Kadr. Dane dotyczące konsultacji w związku z uzależnieniami są poufne, z wyjątkiem ich udostępnienia wymaganego na mocy prawa w celu zapewnienia bezpieczeństwa innych osób. Więcej informacji można znaleźć w naszej *polityce zapobiegania uzależnieniom*.

zapewnienie miejsca pracy bez przemocy

Dla naszego bezpieczeństwa posiadanie broni palnej i innej broni jest zakazane we wszystkich naszych siedzibach lub w trakcie wchodzenia z nami w działalność. Ponadto wszelkie formy przemocy, gróźb i zachowań, które w uzasadniony sposób można interpretować jako chęć wyrządzenia fizycznej szkody, w biurze lub w terenie w trakcie działań związanych z pracą, są zakazane. Osoby, które prezentują tego typu zachowania, zostaną usunięte z miejsc pracy, są przedmiotem postępowania dyscyplinarnego, w tym przedmiotem zwolnienia i mogą być przedmiotem sankcji karnych lub cywilnych.

Nie zwlekaj – interwencja jest wyjątkowo istotna w tym obszarze. Natychmiast zgłaszaj groźne lub niepokojące zachowania. Więcej informacji w naszej *polityce zapobiegania przemocy w miejscu pracy*.

czy wiesz, że...?

Przepisy antydyskryminacyjne mogą być różne w zależności od lokalizacji, a w Ashland zakazujemy podejmowania decyzji związanych z zatrudnieniem na podstawie następujących cech:

- wiek
- płeć
- rasa
- religia
- niepełnosprawność
- narodowość
- kolor
- orientacja seksualna
- tożsamość płciowa
- status weterana
- wszelkie inne cechy indywidualne, które są chronione przepisami w miejscu, w którym pracujesz

przywiązywanie wagi do różnorodności i obowiązku unikania dyskryminacji

Cenimy różnorodność. Nasze decyzje dotyczące zatrudniania, zwalniania i awansów mają być oparte na faktycznych czynnikach dotyczących stanowiska. Nie będziemy tolerować bezprawnej dyskryminacji wobec pracowników ani kandydatów na stanowiska.

Więcej informacji w naszej *polityce równych szans w zatrudnieniu*.

nasz sposób na współpracę

zapobieganie nękaniu

Nie tolerujemy nękania – kropka. Ogólnie rzecz ujmując, nękanie jest formą niepożądanego zachowania wobec innej osoby, które jest umotywowane chronioną cechą i wykorzystywane do stworzenia wrogiego środowiska pracy. Jest formą dyskryminacji i nie ma dla niego miejsca w Ashland. Więcej informacji w naszej *polityce zapobiegania nękaniu*.

czy wiesz, że...?

Molestowanie seksualne (forma nękania) dotyczy płci i może przybierać różne formy, w tym:

- niechciane zaloty lub dotykanie
- nieodpowiednie żarty o podłożu seksualnym
- sugestie o podłożu seksualnym
- prośby o przysługi o charakterze seksualnym
- nieodpowiednie uwagi dotyczące wyglądu innych

Nękanie inne niż molestowanie seksualne może również przyjąć różne formy, w tym:

- obraźliwe uwagi
- rasistowskie żarty
- uwłaczające obrazy dotyczące rasy, religii, pochodzenia etnicznego, płci, wieku lub innych chronionych grup

zgodność z przepisami dotyczącymi płac i godzin pracy

Zapewniamy bezpieczne miejsca pracy, rozsądne godziny pracy i uczciwe zarobki dla osób, które dla nas pracują. Szanujemy również prawo naszych pracowników do wstąpienia (lub niewstąpienia) do związków zawodowych.

ochrona praw człowieka i praw majątkowych

Mamy zero tolerancji dla zatrudniania nieletnich , zmuszania do pracy, handlu żywym towarem lub praktyk przejmowania ziemi. Odmawiamy również prowadzenia interesów z podwykonawcami, partnerami biznesowymi i dostawcami, którzy angażują się w takie praktyki. Więcej informacji w naszej *polityce poszanowanie praw człowieka i ekonomicznych*.

> Należy zauważyć, że nękanie/molestowanie może być z natury werbalne lub niewerbalne, fizyczne lub niefizyczne oraz seksualne lub nieseksualne. Aby zapobiec nękaniu/ molestowaniu w miejscu pracy, należy dopilnować, by nasze uwagi i działania były odpowiednie i wyrażały szacunek wobec innych.

przejrzyj podstawy, aby zrealizować nasze wartości

- Jeśli obserwujemy niebezpieczne praktyki, powinniśmy zawsze interweniować.
- Uzależnienia stanowią zagrożenia dla bezpieczeństwa.
- Groźby dotyczące przemocy nie powinny być lekko traktowane – należy je zgłaszać.
- Jeśli komuś grozi bezpośrednie niebezpieczeństwo, należy skontaktować się natychmiast z policją.
- Różnorodność to siła — dzięki szerokiemu zakresowi naszych źródeł i doświadczeń możemy razem rozwiązywać problemy.
- Trzeba włączać innych i tworzyć środowisko, w którym każdy jest wartościowy i szanowany.
- Dyskryminacja i nękanie są niedopuszczalne pod żadnym pozorem.
- Wdrożyliśmy politykę wspierającą prawa człowieka i prawa majątkowe przysługujące naszym pracownikom.

Ashland
always solving

nasz sposób na etyczne zachowanie

konflikty interesów

Gdy znajdujesz się w sytuacji, w której sprzeczne interesy mogłyby skłonić cię do dążenia do odniesienia osobistej korzyści dla Ciebie, Twoich znajomych lub Twojej rodziny ze szkodą dla Ashland, możesz stać przed konfliktem interesów. Powinniśmy wszyscy unikać takich sytuacji, a nawet sytuacji, które jedynie wyglądają na konflikt.

Nie sposób wymienić każdej indywidualnej sytuacji, która może tworzyć konflikt interesów, ale poniższe przykłady powinny być zawsze ujawnianie Działowi Prawnemu:

- praca z członkami najbliższej rodziny lub ich zwierzchnictwo
- **konkurowanie** z naszą firmą
- wykorzystanie **zasobów firmy**, informacji lub stanowiska dla osobistej korzyści

Dla celów niniejszego Kodeksu termin „najbliższa rodzina" obejmuje następujących krewnych pracownika, połączonych więzami krwi lub małżeństwem:

- małżonek
- matka
- ojciec
- cziecko
- brat
- siostra
- ciotka
- wuj
- siostrzenica/ bratanica
- siostrzeniec/ bratanek
- wnuk/ wnuczka
- dziadek/ babcia
- partner życiowy

Nie powinieneś mieć praw własności lub innych interesów finansowych u konkurencji Ashland. Powinieneś być również ostrożny w odniesieniu do osób lub firm, które prowadzą lub planują prowadzić interesy z Ashland, w szczególności jeśli jeśli jesteś bezpośrednio odpowiedzialny za decyzję w Ashland, czy współpracować, czy nie z taką osobą/firmą. Jeśli Ashland nie jest Twoim jedynym pracodawcą, zawsze upewnij się, że nie pracujesz dla konkurencji Ashland i że Twoja druga praca nie wpływa na pracę w Ashland.

Aktywa firmy powinny być wykorzystywane wyłącznie z korzyścią dla Ashland. Choć pewne osobiste użytkowanie jest dopuszczalne, powinno być ono minimalne i zgodne z polityką Ashland.

Więcej informacji w naszej *polityce dotyczącej konfliktów interesów*.

czy wiesz, że...?

You have a responsibility to consider whether your personal relationships, outside activities or financial interests may create an actual or perceived conflict of interest. Simply having a conflict of interest is not necessarily a violation of this Code, but failing to disclose it may be. If a conflict or potential conflict arises, tell your supervisor immediately.

upominki i rozrywki

Wręczanie upominków i innych podarunków biznesowych może wspierać wzmacnianie relacji zawodowych, ale nie powinniśmy nigdy wręczać osobie trzeciej upominków, które są niezgodne z prawem lub mogą oznaczać wpływanie na decyzje biznesowe.

zabieganie o upominki i rozrywki lub przyjmowanie ich

Zabieganie o upominki lub wszelkiego rodzaju przysługi lub żądanie ich od osób trzecich jest zabronione pod wszelkim pozorem. W niektórych przypadkach możesz otrzymać upominki, rozrywki lub inne przysługi od klientów, dostawców, sprzedawców lub innych osób zaangażowanych w działalność. Choć może Ci się wydawać, że przyjęcie takich podarunków nie wpłynie na Twoje zachowanie, może to tworzyć wrażenie, że przyjęcie ma niewłaściwy wpływ na Twój proces decyzyjny.

oferowanie upominków i rozrywek

Chcemy odnosić sukcesy w biznesie dzięki najwyższej jakości naszych produktów. Oferowanie upominków, rozrywek lub przysług w celu przejęcia lub utrzymania działalności jest nieetyczne i może być niezgodne z prawem. Są jednak okazje, kiedy można podarować niewielki upominek, posiłek lub rozrywkę osobie, z którą utrzymywane są relacje biznesowe w celu budowania lub podtrzymania relacji biznesowych i przychylności.

nasz sposób na etyczne zachowanie

ogólne wytyczne

Pracownikom firmy Ashland wolno przyjmować lub wręczać niezamawiane upominki, a także zapewniać posiłki lub rozrywkę biznesową dostawcom, klientom, konsultantom lub innym faktycznym lub potencjalnym partnerom biznesowym pod warunkiem, że spełniają one wszystkie poniższe warunki:

- mają symboliczną wartość
- są rzadkie i odpowiednie do okoliczności biznesowej
- nie tworzą dorozumianego zobowiązania
- nie wprawiłyby firmy Ashland i/lub drugiej strony w zakłopotanie w przypadku ujawnienia
- nie przekraczają limitów określonych przez lokalne prawo

Pracownikom Ashland nie wolno domagać się, przyjmować ani wręczać żadnych pozycji wymienionych poniżej:

- upominek lub pożyczka w formie pieniędzy, ich ekwiwalentu (np. karty podarunkowe) lub papierów wartościowych
- upominki zabronione na mocy lokalnego prawa
- upominki w formie usług oferowanych bezpłatnie lub poniżej wartości rynkowej, lub inne korzyści niepieniężne
- zniżki na zakup dóbr lub usług na prywatny użytek, które nie są oferowane w ramach normalnego przebiegu programów marketingowych lub promocyjnych (np. w postaci kuponów przeznaczonych dla ogółu społeczeństwa)

Nie wolno akceptować płatności, które pokrywają koszty podróży, np. zakwaterowania i transportu, dokonywanych przez dostawców, klientów, konsultantów lub innych faktycznych lub potencjalnych partnerów biznesowych spoza Ashland, poza przypadkami objętymi postanowieniami umownymi pomiędzy Ashland a stroną trzecią lub takimi uzgodnieniami, które muszą zostać zatwierdzone przez osobę na stanowisku wiceprezesa. Więcej informacji w naszej polityce dotyczącej upominków, posiłków i rozrywek w relacjach biznesowych.

identyfikacja przypadków prania brudnych pieniędzy

Musimy być świadomi i unikać sytuacji, które mogą sprawić, że firma będzie uwikłana w przypadki prania brudnych pieniędzy.

Możemy pomóc zapobiec praniu brudnych pieniędzy poprzez sprawdzenie, z kim prowadzimy interesy i poprzez przestrzeganie standardowych procedur due diligence w trakcie ustalania relacji z nowym klientem lub dostawcą.

Ponieważ sprawy prania brudnych pieniędzy mogą być złożone, nie powinieneś próbować sam im zaradzić. Jeśli zauważysz jakąś podejrzaną transakcję, powinieneś natychmiast skontaktować się z Działem Prawnym.

> Pranie brudnych pieniędzy to proces ukrywania nielegalnych funduszy lub próba przedstawienia nielegalnych zdobytych środków jako uczciwych.

czy wiesz, że...?

Aby zidentyfikować potencjalne przypadki prania brudnych pieniędzy, powinieneś nieustannie wypatrywać tego typu podejrzanej działalności:

- prośby o opłacenie dużych faktur w gotówce
- prośby o podzielenie dużej płatności na wiele transakcji
- inne nietypowe metody płatności
- prośby, żebyśmy przekierowali płatności należące do danego klienta lub dostawcy na kogoś innego

Ashland
always solving

nasz sposób na etyczne zachowanie

zapobieganie korupcji i łapówkarstwu

Nie angażujemy się w łapówkarstwo ani korupcję w żadnej formie, a także dbamy, by nasi partnerzy biznesowi również podzielali to zobowiązanie. Następujące działania, wykonywane bezpośrednio lub pośrednio przez stronę trzecią, są zakazane:

- oferowanie lub przyjmowanie łapówek
- prowadzenie niezgodnych ksiąg finansowych
- korzystanie ze stron trzecich , które angażują się w tego typu zachowania w naszym imieniu

Przepisy antykorupcyjne są złożone, a konsekwencje ich nieprzestrzegania poważne. Pamiętaj, aby nigdy nie przekazywać korzyści majątkowych, nawet niewielkich, funkcjonariuszowi publicznemu bez wcześniejszego uzyskania zgody od Działu Prawnego. Musisz również zgłosić wszelkie prośby funkcjonariusza publicznego, klienta lub strony trzeciej (dystrybutora, sprzedawcy, konsultanta itp.) o pieniądze lub cokolwiek wartościowego. Pamiętaj, że Dział Prawny powinien być informowany zawsze, gdy istnieje obawa, że płatność może być postrzegana jako niewłaściwa. Więcej informacji znajdziesz w *Polityce zgodności z przepisami antyłapówkarskimi.*

Łapówkarstwo obejmuje sytuację, w której coś wartościowego jest przekazywane – nam lub od nas – w nadziei na wpłynięcie na decyzję biznesową. Przepisy antykorupcyjne, w tym amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), zakazują przekazywania korzyści majątkowych (np. płatności, podarunku lub łapówki) w celu wpłynięcia na zagranicznych urzędników, kandydatów lub partie polityczne. Jest tak nawet, jeśli tego typu praktyki leżą w lokalnym zwyczaju. Zakaz ten często rozszerza się na znajomych i członków rodziny urzędnika. Pracownik lub przedstawiciel naszej firmy zaangażowany w zagraniczne transakcje lub działania musi również przestrzegać wytycznych Ashland w zakresie FCPA i innych przepisów antykorupcyjnych i antyłapówkarskich.

FCPA również wymaga od nas prowadzenia ksiąg, **dokumentacji** i kont, które dokładnie odzwierciedlają nasze zagraniczne i krajowe transakcje. Mamy specjalną politykę i procedury pomagające pracownikom przestrzegać tych procedur.

Możemy również zostać pociągnięci do odpowiedzialności, gdy **osoby trzecie** działające w naszym imieniu naruszają przepisy antyłapówkarskie. Ponieważ te sytuacje mogą być trudne do śledzenia, ktokolwiek zamierza zatrudnić konsultanta, który będzie świadczył usługi w imieniu Ashland z innymi stronami trzecimi, musi przestrzegać naszych procedur due diligence. Procedury due diligence są również wymagane przed zatrudnieniem strony trzeciej (np. przedstawiciela, odsprzedawcy lub dystrybutora) w celu sprzedaży naszych produktów poza Stanami Zjednoczonymi. Więcej informacji na temat wymogów due dilligence można znaleźć w procedurach Due Diligence dla zagranicznych stron trzecich i konsultantów.

Korzyści majątkowe obejmują oczywiste rzeczy, takie jak pieniądze i inne podarunki, ale mogą również obejmować takie prezenty, jak rozrywka, możliwość zatrudnienia, stypendium dla dziecka pozostającego na utrzymaniu lub pożyczka o odsetkach niższych niż te oferowane na rynku.

Termin „**funkcjonariusz publiczny**" obejmuje wszystkich pracowników i przełożonych w ministerstwie lub organie rządowym z dowolnego szczebla władzy wykonawczej, ustawodawczej, czy sądowniczej. Mianowani i wybierani urzędnicy, członkowie kadry kierowniczej oraz pracownicy spółek Skarbu Państwa lub podlegających władzy państwowej są także uznawani za „funkcjonariuszy publicznych".

nasz sposób na etyczne zachowanie

udział w indywidualnej działalnościcharytatywnej i politycznej

Jeśli chcesz poświęcić czas i pieniądze na wzniosłe cele, musisz wyjaśnić, że nie działasz w imieniu Ashland. Podobnie z działalnością polityczną – możesz w niej uczestniczyć, ale tylko we własnym czasie i za własne pieniądze.

- dla pracowników nie będą finansowane działania polityczne ani charytatywne.
- w niektórych przypadkach działanie lub „lobbowanie" na rzecz firmy przed funkcjonariuszami państwowymi może być dozwolone, ale takie działania są ściśle regulowane przez prawo i należy wcześniej poprosić o pomoc Dział Relacji Rządowych lub Dział Prawny
- komunikacja z funkcjonariuszami państwowymi w imieniu firmy musi przebiegać zgodnie z wytycznymi Działu Prawnego, aby takie działania były w pełni zgodne z prawem i naszą polityką
- pracownicy nie mogą pod żadnym pozorem wykorzystywać aktywów, obiektów, czasu lub środków firmy na działania polityczne

W razie pytań dotyczących politycznych wkładów, wydatków lub lobbowania prosimy o uzyskanie wsparcia naszego Działu Relacji Rządowych lub Działu Prawnego. Więcej informacji w naszej *polityce wkładów i wydatków politycznych.*

prywatność danych

W ramach codziennej działalności wielu z nas ma dostęp do danych umożliwiających identyfikację. Jesteśmy zobowiązani właściwie obsługiwać i chronić te dane oraz przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących ochrony prywatności w krajach, w których prowadzimy działalność, w tym przepisów, które dotyczą transgranicznego przekazywania niektórych danych osobowych.

Musisz:

- przeglądać, gromadzić i wykorzystywać wyłącznie te dane osobowe, w przypadku których masz pozwolenie na ich przeglądanie w związku z ważnymi powodami biznesowymi
- ujawniać dane osobowe wyłącznie osobom, które mają zatwierdzony i uzasadniony powód zawodowy, aby znać te informacje
- bezpiecznie przechowywać, przekazywać i niszczyć dane osobowe zgodnie z obowiązującą polityką i prawem

Więcej informacji w naszej *polityce ochrony danych i prywatności*. W razie pytań dotyczących tej polityki prosimy przesłać je na adres: privacy@ashland.com.

czy wiesz, że...?

Nasza polityka ochrony prywatności i danych wymaga od nas ochrony danych osobowych na temat naszych byłych, obecnych i potencjalnych:

- klientach i dostawcach
- innych partnerach biznesowych
- pracownikach i członkach ich rodzin

Informacje umożliwiające identyfikację odnoszą się do szeroko pojętych danych, których można użyć do identyfikacji konkretnej jednostki. Przykłady: imię i nazwisko, adres e-mail, numer telefonu, adres zamieszkania, wiek, zatrudnienie i wykształcenie. Niektóre przykłady danych szczególnie chronionych: dane medyczne, informacje na temat płac i wyników w pracy, numery rachunków pieniężnych, numery ubezpieczenia społecznego, rasa, religia, orientacja seksualna, karalność i przynależność polityczna.

Ashland
always solving

nasz sposób na pracę na rynku

zapewnianie bezpieczeństwa i jakości produktu

W całej naszej firmie musimy być mocno przywiązani do bezpieczeństwa i jakości produktu. Naszym celem jest stale spełniać i wyprzedzać oczekiwania naszych klientów, tzn. dopilnować:

- by nasze produkty i opakowania były bezpieczne dla klientów i środowiska przy właściwym zastosowaniu
- byśmy spełniali lub wyprzedzali wszystkie obowiązujące wymogi legislacyjne i regulacyjne związane z bezpieczeństwem i oznakowaniem produktów

Dostarczamy bezpieczne i dobrej jakości produkty, a od naszych dostawców oczekujemy, by zapewnili jakość i bezpieczeństwo produktów i usług nam dostarczanych. Będziemy odpowiedzialnie wybierać i kontrolować nasze surowce i opakowania, aby dostarczać bezpieczne i dobrej jakości produkty, które spełniają określone specyfikacje.

przepisy antymonopolowe i o ochronie konkurencji

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących na świecie przepisów antymonopolowych i o ochronie konkurencji. Konkurujemy etycznie, podejmując niezależne decyzje, jak konkurować w taki sposób, by nie traktować klientów nieuczciwie lub ograniczać wolnej konkurencji na rynku.

Co do zasady przepisy antymonopolowe i o ochronie konkurencji nie zezwalają nam na:

- ckomunikowanie się z konkurentami na temat cen i warunków sprzedaży, ofert, poziomów produkcji lub przeznaczenia produktów, usług, sprzedaży, klientów, dostawców lub obszarów
- uwarunkowywanie sprzedaży produktów od umowy na sprzedaż innych produktów Ashland (tzw. sprzedaż wiązana)
- ustalanie cen poniżej poziomu kosztów
- wymaganie od naszych klientów sprzedaży naszych produktów po ustalonych przez nas cenach – możemy zasugerować cenę odsprzedaży, ale nie możemy zmusić żadnego klienta do jej stosowania

Jeśli konkurencja próbuje omówić z Tobą kwestie antykonkurencyjne, przerwij natychmiast rozmowę i zgłoś taki incydent do Działu Prawnego. Co do zasady unikaj rozmów dotyczących informacji szczególnie chronionych z naszymi konkurentami, chyba że otrzymasz wcześniejsze pozwolenie od przełożonego i Działu Prawnego Ashland.

Przepisy antymonopolowe i o ochronie konkurencji są często złożone i znacznie różnią się w zależności od kraju: dane dopuszczalne zachowanie w jednym kraju może być niezgodne z prawem w innym. Sankcje za naruszenia mogą być poważne. W razie pytań lub wątpliwości zwróć się o pomoc do Działu Prawnego. Więcej informacji w naszej polityce antymonopolowej i o ochronie konkurencji Ashland.

stosowanie praktyk uczciwej sprzedaży

Odmawiamy udziału w mylących działaniach reklamowych lub marketingowych. Mamy obowiązek dopilnować, by wszystkie nasze materiały marketingowe i promocyjne zawierały zrównoważone informacje ma temat zagrożeń i korzyści naszych produktów. To oznacza, że nie będziemy fałszywie przedstawiać produktów, usług lub cen – naszych lub naszych konkurentów. Musimy opierać nasze materiały sprzedażowe i marketingowe na faktach i udokumentowanych badaniach, a także zawierać w nich wszystkie wymagane prawnie informacje.

nasz sposób na pracę na rynku

praktyki uczciwego zawierania umów

Będziemy zawierać uczciwe umowy z wszystkich dostawcami, klientami, konkurentami i innym osobami, z którymi współdziałamy. Nie będziemy fałszywie przedstawiać ani ukrywać niepoufnych informacji biznesowych niezbędnych do zrozumienia zaproponowanej transakcji biznesowej, pomijać w nich istotnych faktów ani manipulować nimi, ujawniać lub grozić ujawnieniem poufnych informacji biznesowych innej strony lub inaczej angażować się w inny rodzaj nieuczciwych umów lub praktyk.

Będziemy uzyskiwać informacje na temat konkurentów, produktów konkurencji, klientów i dostawców w sposób etyczny i zgodny z prawem. Co do zasady:

- Nigdy nie staraj się zdobywać informacji za pomocą niewłaściwych środków, takich jak łapówki lub niejawny nadzór naszych konkurentów
- Nigdy nie zatrudniaj pracownika konkurencji, aby uzyskać poufne informacje ani nie zachęcaj pracowników konkurencji do ujawniania poufnych informacji na temat ich pracodawcy
- Jeśli zostaną Ci przekazane informacje na temat konkurenta, które mogą być Twoim zdaniem poufne, zapytaj, czy są poufne i jak zostały uzyskane
- Jeśli otrzymasz informacje na temat konkurencji, które mogą być według Ciebie poufne lub mogły zostać uzyskane w niewłaściwy sposób, skontaktuj się niezwłocznie z Działem Prawnym

odpowiedni wybór dostawców i innych osób trzecich oraz relacje z nimi

Nasi dostawcy i inni partnerzy biznesowi mają zasadnicze znaczenie dla naszego sukcesu. Z tego względu będziemy pracować wyłącznie z dostawcami, partnerami biznesowymi i innymi stronami trzecimi, którzy również zobowiązali się do prowadzenia działalności zgodnie z prawem i w sposób etyczny. Wybierając te osoby trzecie, wymagamy, aby ich procesy i procedury były zgodne z naszymi wewnętrznymi standardami, naszą *polityką różnorodności dostawców oraz kodeksem postępowania dostawcy*, (ashland.com) w zależności od tego, które wytyczne znajdują zastosowanie. Wzmacniamy to wspólne zobowiązanie, przeprowadzając odpowiednie procedury due diligence, stosując jasne i konkretne warunki umowy, monitorując zgodność w trakcie relacji i podejmując działania, gdy nasze oczekiwania nie są spełniane.

Ashland
always solving

nasz sposób na pracę na rynku

przestrzeganie wszystkich obowiązujących środków kontroli handlu międzynarodowego

W ramach budowania praworządnego świata powinniśmy stosować się do rygorystycznych standardów wprowadzanych przez rządy na całym świecie.

import i eksport
Powinniśmy zapewnić zgodność z wszystkimi krajowymi i lokalnymi przepisami i regulacjami dotyczącymi międzynarodowej działalności handlowej. Musimy przestrzegać przepisów odnoszących się do eksportu, ponownego eksportu lub importu w krajach, w których prowadzimy działalność.

sankcje handlowe i nielegalne działania bojkotujące
Sankcje handlowe mogą wprowadzać ograniczenia lub zakazy dla umów z niektórymi krajami (lub osobami zamieszkującymi te kraje lub pochodzącymi z tych krajów). Musimy przestrzegać ograniczeń obowiązujących tam, gdzie prowadzimy działalność. W razie pytań dotyczących sankcji prosimy skonsultować się z Globalną Grupą ds. Handlu, Ceł i Zgodności lub Działem Prawnym.

Działania bojkotujące występują, gdy osoba, grupa lub kraj odmawia współpracy z pewnymi innymi osobami lub krajami.

Amerykańskie przepisy zakazujące działań bojkotujących co do zasady zakazują firmom amerykańskim i ich podmiotom zależnym udziału w międzynarodowych działaniach bojkotujących, chyba że działania bojkotujące zostały zatwierdzone przez rząd amerykański. Ashland ma obowiązek zgłaszać podejrzewane prośby o działania bojkotujące rządowi amerykańskiemu. Jeśli podejrzewasz, że otrzymałeś rodzaj prośby związanej z działaniami bojkotującymi, zarówno pisemnej, jak i ustnej, powinieneś natychmiast powiadomić Dział Prawny. Więcej informacji można znaleźć w naszych zasadach dotyczących przepisów handlowych i przeciwdziałania bojkotowi.

przejrzyj podstawy, aby zrealizować nasze wartości

- Zapewnienie bezpieczeństwa i jakości naszych produktów jest dla nas ważne.
- Konkurujemy agresywnie o zlecenia, ale ważne jest dla nas, by konkurować etycznie.
- Nigdy nie powinniśmy omawiać takich tematów, jak biznes plany, ceny lub strategie konkurentów Ashland.
- Łapówkarstwo nigdy nie jest usprawiedliwione – musimy przestrzegać przepisów antykorupcyjnych, aby tworzyć uczciwy rynek.
- Współpracujemy wyłącznie z takimi partnerami biznesowymi, którzy cenią etyczne podejście i uczciwość tak samo, jak my.
- Zawsze działamy etycznie przy imporcie i eksporcie towarów.
- Prowadząc międzynarodową działalność przykładamy niezwykłą wagę do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów.

Eksport może wystąpić, gdy produkt, usługa, technologia lub informacja zostają przekazane osobie w innym kraju (lub zostają udostępnione osobie niebędącej obywatelem kraju, przebywającej w tym samym kraju). Przed eksportem musisz sprawdzić kwalifikowalność miejsca dostawy i odbiorcy. Musisz również uzyskać wszystkie wymagane licencje i pozwolenia oraz uiścić wszystkie właściwe opłaty.

Import występuje, gdy przywozimy towary nabyte od zagranicznego lub zewnętrznego źródła do innego kraju. Import również zasadniczo podlega różnym przepisom i regulacjom. W szczególności ta działalność może wymagać zapłaty ceł i podatków, a także przedłożenia pewnej dokumentacji.

Niektóre działania, które mogą być ograniczone, mogą obejmować przekazanie aktywów, płatności pieniężne, dostawę usług, eksport poufnych technologii i podróż do zaangażowanych krajów.

nasz sposób na ochronę Ashland i jej stron zainteresowanych

uczciwość finansowania i dokładne prowadzenie ksiąg

Każdy z nas jest odpowiedzialny za dokładność i wiarygodność ksiąg, dokumentów i sprawozdań Ashland. Wszystkie dokumenty Ashland muszą spełniać wewnętrzne standardy, ogólnie przyjęte zasady rachunkowości i wszystkie wymogi regulacyjne. Nie wolno pod żadnym pozorem fałszować dokumentacji ani celowo ukrywać informacji.

ochrona i wykorzystanie zasobów spółki

Wszyscy mamy chronić zasoby firmy i wykorzystywać je wydajnie, odpowiedzialnie i zgodnie z przypisanymi im celami biznesowymi. Obejmuje to podejmowanie właściwych działań w celu ochrony zasobów firmy przed utratą, uszkodzeniem, niewłaściwym wykorzystaniem, kradzieżą, sprzeniewierzeniem lub zagrożeniami cybernetycznymi. Zachowaj zdrowy rozsądek.

Obok środków i zasobów firmy do zasobów zaliczamy również:

- fizyczne aktywa, oraz
- zasoby technologiczne

Oczywiście sporadyczna rozmowa telefoniczna lub przez e-mail z miejsca pracy jest dopuszczalna; jednak zbyt częste takie rozmowy lub e-maile są niewłaściwym wykorzystaniem zasobów naszej firmy.

ochrona informacji poufnych

Informacje poufne Ashland, w tym własność intelektualna, to niezwykle cenne aktywo, które wyróżnia nas na tle konkurencji i należy je chronić.

Nie udostępniaj informacji poufnych poza Ashland bez wcześniejszej zgody Działu Prawnego.

Ujawnianie informacji poufnych jest zakazane, ponieważ może być potencjalnie pomocne dla naszej konkurencji, prowadzić do naruszenia przepisów dotyczących papierów wartościowych lub w inny sposób zaszkodzić Ashland lub innym osobom, których dane dotyczą.

Jeśli podejrzewasz, że ktoś udostępnia informacje poufne bez zgody, należy natychmiast interweniować. Pamiętaj, masz również obowiązek ochrony poufnych informacji Ashland, również po odejściu z firmy. Więcej informacji w naszej *polityce ochrony informacji Ashland*.

Zasoby technologiczne to m. in. nasze telefony, skrzynki e-mailowe, komunikatory, Internet i nasz Intranet (FirstHand). Nie wolno używać naszych zasobów technologicznych w sposób niewłaściwy, w tym do wysyłania pogardliwych lub obraźliwych wiadomości do innych – jeśli nie powinieneś czegoś powiedzieć danej osobie osobiście, nie przekazuj tego w e-mailu lub za pośrednictwem komunikatora. Jeśli zdecydujesz się użyć zasobu technologicznego Ashland do celów osobistych, upewnij się, że wykorzystujesz go właściwie i krótko.

czy wiesz, że...?

Do informacji poufnych zaliczamy:

- biznes plany
- wynalazki, tajemnice handlowe i formuły
- dane finansowe
- dokumenty techniczne
- metody produkcji
- umowy
- informacje o kliencie
- badania i rozwój
- korporacyjne strategie i biznes plany
- dane pracowników, takie jak wynagrodzenie i informacje o wynikach w pracy

Informacje poufne to informacje, które są trzymane w poufności i zasadniczo są nieznane poza firmą. Mogą mieć różną formę, ustną, pisemną lub cyfrową.

Własność intelektualna odnosi się do naszych pomysłów, np. patentów, znaków handlowych, praw autorskich, tajemnic handlowych i knowhow. Prawa do całej własności intelektualnej tworzonej za pomocą materiałów firmy, w czasie służbowym, na koszt firmy lub w zakresie obowiązków, należą do Ashland. Należy zauważyć, że musimy również chronić własność intelektualną innych. Jeśli własność intelektualna należy do kogoś innego, nie powinniśmy udostępniać jej lub używać bez pozwolenia.

Ashland™
always solving

nasz sposób na ochronę Ashland i jej stron zainteresowanych

informacje poufne

Wielu z nas ma dostęp do informacji na temat Ashland – lub na temat firm, z którymi Ashland prowadzi interesy – a które nie są znane opinii publicznej. Nie możemy obracać papierami wartościowymi Ashland lub innych firm, będąc w posiadaniu istotnych informacji niepublicznych. Nie możemy również ujawniać tego typu informacji innym, aby oni zajmowali się takim obrotem. Wykorzystywanie poufnych informacji w transakcjach jest zabronione.

W razie wątpliwości, czy posiadane informacje kwalifikują się do istotnych informacji poufnych lub czy prawo zabrania nabycia lub sprzedaży danych papierów wartościowych, przed podjęciem działań należy skontaktować się z Działem Prawnym. Więcej informacji w naszej polityce dotyczącej wykorzystania informacji poufnych w transakcjach i regulacji papierów wartościowych.

kradzież i oszustwa

Nie tolerujemy kradzieży ani oszustw. Kradzież to branie zasobów firmy bez pozwolenia. Oszustwo to kradzież podstępem. Może mieć różne formy, np. ukrycie, zmiana, zafałszowanie lub pominięcie informacji z korzyścią dla Ciebie lub Ashland. Pracownik dopuszczający się kradzieży lub oszustwa lub pomagający w takim procederze będzie przedmiotem postępowania dyscyplinarnego, w tym ewentualnego zwolnienia, a także będzie przedmiotem postępowania karnego.

Powinieneś zawsze unikać nawet samych sytuacji, które przypominają kradzież. Na przykład nigdy nie wydawaj środków firmy bez właściwego upoważnienia. Również nigdy niezawieraj umów w imieniu naszej firmy, chyba że jesteś upoważniony i przeprowadzono odpowiednie procedury due diligence.

czy wiesz, że...?

Informacje poufne mogą być pozytywne lub negatywne i zasadniczo obejmują:

- informacje o potencjalnych połączeniach, nabyciach lub zbyciach
- wewnętrzne informacje finansowe, prognozy lub szacunki
- ważne opracowania produktu
- nabycie lub utratę ważnego kontraktu
- istotne zmiany organizacyjne, np. zmiany w kierownictwie wykonawczym
- oświadczenie o podziale akcji lub oferowaniu dodatkowych papierów wartościowych
- nowe produkty

czy wiesz, że...?

Do oszustw zaliczamy również:

- składanie niezgodnych publicznych dokumentów w wyniku nieuczciwej sprawozdawczości finansowej (np. niewłaściwe ujęcie przychodów, przeszacowanie aktywów lub niedoszacowanie pasywów) lub sprzeniewierzenia aktywów (np. oszustwo telekomunikacyjne lub fikcyjni sprzedawcy)
- wydawanie gotówki i zaciąganie długów w niewłaściwych celach
- nieuczciwe uzyskanie przychodów i aktywów, unikanie kosztów i wydatków
- nieujawnienie zobowiązań (np. informacji na temat sytuacji finansowej Ashland, wyników finansowych, wynagrodzenia kierownictwa i innych obszarów działalności firmy)

Oszustwa mogą obejmować celowe zatajenie faktów w celu zwodzenia lub wprowadzenia w błąd innych. Oszustwa są nie tylko zakazane – są niezgodne z prawem.

nasz sposób na ochronę Ashland i jej stron zainteresowanych

przestrzeganie wymogów w zakresie zarządzania dokumentacją

Ważne jest dla nas przechowywanie i utrzymywanie dokumentacji w celach prawnych, regulacyjnych, księgowych i biznesowych. Zarządzanie tą dokumentacją w odpowiedni sposób pozwala nam osiągać cele biznesowe i pomaga przestrzegać niezbędnych przepisów i regulacji. Właściwe zarządzanie sprawia również, że nasza dokumentacja jest dostępna w razie sporu, audytu lub dochodzenia.

Polityka zarządzania dokumentacją i harmonogramy jej przechowywania, których przestrzegamy, określają czas potrzebny na utrzymanie i przechowywanie naszej dokumentacji biznesowej. Dotyczą również procedur dla prawnych obowiązków przechowywania dokumentacji (legal holds). Więcej informacji w naszej *polityce zarządzania dokumentacją i informacjami.*

Udział w audytach i dochodzeniach

Może zdarzyć się, że audytor lub funkcjonariusz państwowy zwróci się do Ciebie z prośbą o udział w dochodzeniu lub audycie. Należy współpracować przy takich okazjach, najpierw jednak należy powiadomić Dział Prawny. Należy być szczerym w trakcie uczestniczenia w audytach i dochodzeniach, i nigdy nie ukrywać, zmieniać lub niszczyć wymaganej dokumentacji.

wkład w Komitet Polityczny Pracowników (Political Action Committee for Employees, PACE)

Komitet Polityczny Pracowników Ashland, zwany PACE, to komitet działań politycznych, który wspiera kandydatów na stanowe i federalne urzędy. Pracownicy będący amerykańskimi obywatelami lub stałymi mieszkańcami USA mogą zapisać się do PACE. PACE ma na celu zapewnić pracownikom sposób na udział w procesie politycznym poprzez zbiorowe wkłady finansowe, których można użyć do wsparcia kandydatów, którzy rozumieją i wspierają działalność Ashland.

Ashland przestrzega wszystkich wymogów sprawozdawczościregulujących składki komitetu politycznego. Podobnie jak w przypadku indywidualnych wkładów politycznych Ashland nie zwraca pracownikom kosztów takich wkładów na PACE. Więcej informacji udzieli Dział Relacji Rządowych.

Dokumentacja — udokumentowana informacja stworzona w firmie Ashland lub otrzymana przez firmę, wykorzystywana, obecnie lub w przeszłości, do ukończenia zadania i/lub przechowywana w charakterze dowodu, a także informacja utworzona przez firmę Ashland zgodnie z obowiązkiem prawnym lub regulacyjnym bądź w ramach działań biznesowych. Taki dokument może być zarówno oryginałem, jak i kopią, i może mieć formę dokumentu papierowego, pliku elektronicznego przechowywanego na dysku twardym lub współdzielonym, a także wszelkiego rodzaju nośników danych, takich jak nagrania na kasetach, płyty CD i DVD lub filmy

przejrzyj podstawy, aby zrealizować nasze wartości

- Każdy z nas jest z osobna odpowiedzialny za ochronę aktywów firmy, w tym własności intelektualnej i innych poufnych informacji.
- Konflikt interesów należy ujawniać – występowanie konfliktu nie jest koniecznie naruszeniem niniejszego Kodeksu, ale nieujawnienie go może być takim naruszeniem.
- Musimy dokładnie przestrzegać naszej polityki, wręczając i otrzymując upominki i rozrywki.
- Wykorzystanie informacji poufnych w transakcjach jest zakazane, w tym podawanie informacji poufnych osobie, która może użyć ich dla osobistej korzyści.

Dokumentacja może niekiedy podlegać **prawnemu obowiązkowi przechowywania dokumentacji (legal hold)**, gdy są przedmiotem lub dotyczą faktycznego lub potencjalnego sporu. Jeśli informacja podlega takiemu obowiązkowi, nie wolno jej zmieniać ani niszczyć. Przechowywanie tej dokumentacji w sposób niewłaściwy może mieć poważne konsekwencje. Dokumentacja musi być być przechowywana w sposób wskazany przez Dział Prawny. Więcej informacji w naszej polityce zarządzania dokumentacją i informacjami oraz polityce zachowania i tworzenia materiałów dotyczących sporów.

Ashland
always solving

nasz sposób na ochronę Ashland i jej stron zainteresowanych

zewnętrzne komunikaty

Mamy obowiązek odpowiednio komunikować informacje opinii publicznej. Jeśli przedstawiciele prasy, blogerzy, inwestorzy lub analitycy rynkowi skontaktują się z Tobą, by omówić działalność firmy, nie przekazuj żadnych informacji. Przekieruj osobę z zewnątrz do naszych wyznaczonych rzeczników w naszym Dziale Komunikacji.

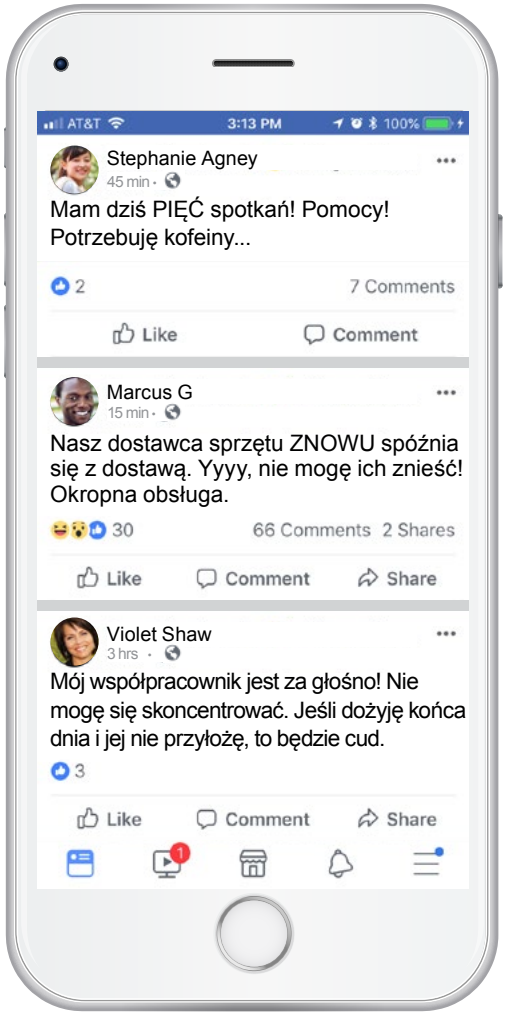
Podobnie, korzystając z mediów społecznościowych, powinieneś wyraźnie zaznaczyć, że nie wypowiadasz się w imieniu firmy. Zawsze:

- zaznacz, że przesyłane przez Ciebie materiały i opinie należą do Ciebie, a nie do firmy
- podejmuj wszelkie możliwe środki ostrożności, by upewnić się, że nie ujawniasz informacji poufnych
- unikaj korzystania z logo i znaków handlowych Ashland
- upewnij się, że oświadczenia na temat Ashland są prawdziwe i nie wprowadzają w błąd

Więcej informacji w naszej polityce dotyczącej mediów społecznościowych.

spróbuj tego!

Polub post w mediach społecznościowych, którym uważasz żę można się podzielić.



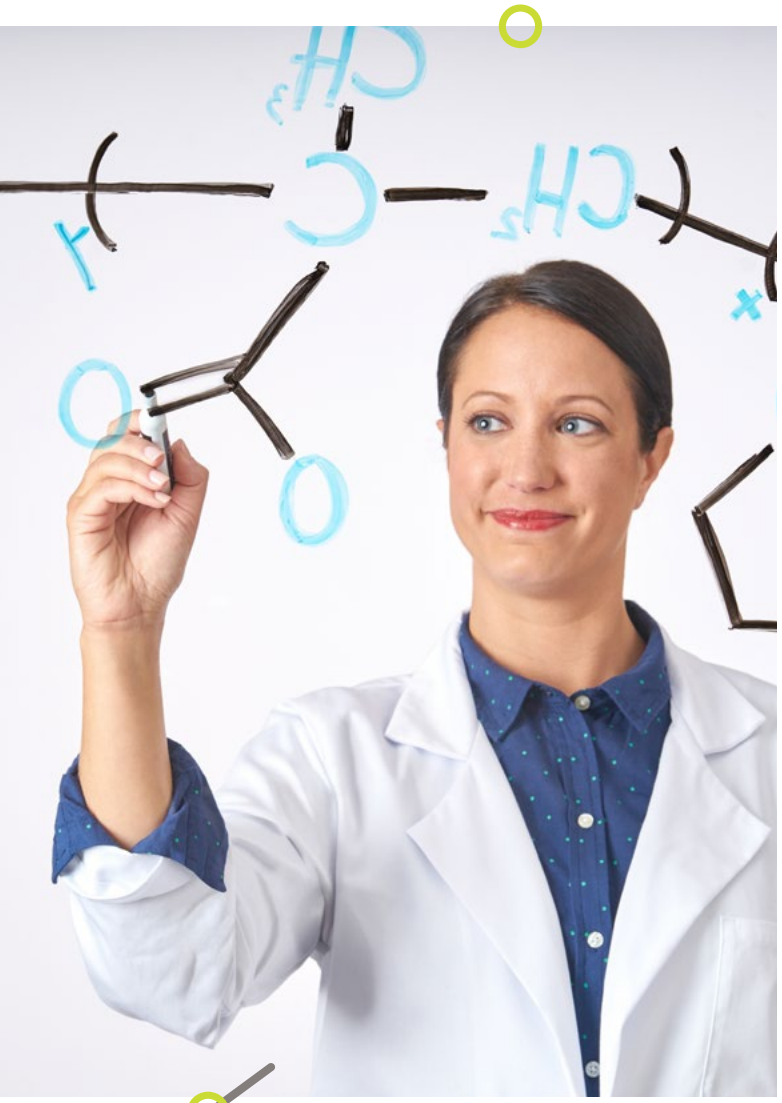
prawda!

Można rozmawiać o ogólnych, codziennych wyzwaniach, z jakimi się spotykasz. Dopilnuj tylko, by nie przekazywać informacji poufnych na temat Ashland lub stron trzecich, z którymi współpracujemy.

incorrect

Podczas korzystania z mediów społecznościowych niewłaściwe jest dyskredytowanie firmy, naszych dostawców i naszych pracowników. Prosimy spróbować jeszcze raz.

nasz sposób na ochronę zdrowia i środowiska



dotrzymanie zobowiązania do odpowiedzialnego zapewnienia bezpieczeństwa produktu i zarządzania środowiskiem

Jako firma zobowiązujemy się do:

- ograniczania naszego wpływu na środowisko
- zapewniania informacji o bezpieczeństwie produktu
- właściwego traktowania zwierząt
- dopilnowania, by laboratoria objęte naszymi umowami przestrzegały podobnych wytycznych

Więcej informacji w naszej *polityce Responsible Care* i *polityce testów na zwierzętach*.

Proces Responsible Care®

Responsible Care to dobrowolna inicjatywa przemysłu chemicznego, której celem jest stałe udoskonalanie się w obszarze ochrony środowiska, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa. Responsible Care to proces wdrażany poprzez zintegrowane i ustrukturyzowane podejście do systemu zarządzania. Przyjęliśmy zasady i cele Responsible Care oraz wdrożyliśmy ściśle określone procesy i procedury mające na celu ochronę środowiska i naszych pracowników oraz zapewnienie wyjątkowego zarządzania produktem z myślą o naszych klientach, dostawcach i obsługiwanych rynkach. Więcej informacji pod adresem ashland.com/sustainability.

W celu ochrony **środowiska** wytwarzamy produkty, które można wyprodukować, dystrybuować, wykorzystywać i przetwarzać lub utylizować w bezpieczny sposób. Staramy się również eliminować lub ograniczać emisję gazów, zrzuty oraz ilość odpadów, promując tym samym wydajność energetyczną i oszczędzanie zasobów.

Dbamy, aby nasi klienci otrzymali **informacje o bezpieczeństwie**, dzięki czemu mogą zarządzać ryzykiem i poinformować odpowiednio strony zainteresowane.

Cenimy **właściwe** traktowanie zwierząt i będziemy szukać metod zastępczych w testowaniu bezpieczeństwa na zwierzętach. Jeśli metody zastępcze nie są dostępne, udoskonalimy nasze metody, aby zmniejszyć stres i liczbę wykorzystywanych zwierząt.

Laboratoria objęte naszymi umowami, które wykonują dla nas testy bezpieczeństwa, muszą przestrzegać odpowiednich przepisów, regulacji i zasad polityki.

Ashland™
always solving

nasz sposób na zarządzanie Kodeksem

nasza globalna etyka i program zgodności

Niniejszy Kodeks jest podstawą naszego całościowego programu etyki i zgodności. Sam program ma wiele elementów, w tym komunikaty, szkolenia, dochodzenia, oceny ryzyka i ankiety kulturowe. Programem zarządza na co dzień Globalne Biuro ds. Etyki i Zgodności. Powiększony zespół kierownictwa wykonawczego i liderzy grup pracowniczych z całego świata sprawują nadzór nad programem i nadają mu kierunek..

Globalne Biuro ds. Etyki i Zgodności jest dostępne pod adresem ethics-compliance@ ashland.com

ambasadorowe etyki

Ashland stworzyła sieć „Ambasadorów etyki" jako dodatkowy zasób dla pracowników i w celu wprowadzenia naszego globalnego programu etyki i zgodności do operacji biznesowych na lokalnym poziomie. Ambasadorzy, wyznaczani przez starszych liderów grup ds. działalności i zasobów, wspierani przez Biuro ds. Etyki i Zgodności, odgrywają kluczową rolę:

- służąc za zaufanych doradców i konsultantów dla pracowników w kwestiach etyki i zgodności
- dopilnowując, by etyka i zgodność były kluczową częścią procesu decyzyjnego
- promując kulturę etyki i uczciwości, w której pracownicy są zachęcani do interwencji w kwestiach i problemach etyki i zgodności
- zwiększając świadomość na temat głównych kwestii etyki i zgodności

Jeśli nie wiesz, kto jest Ambasadorem wyznaczonym dla Twojej lokalizacji, porozmawiaj z przełożonym lub skontaktuj się z Globalnym Biurem ds. Etyki i Zgodności pod adresem ethics-compliance@ashland.com.

badanie nieodpowiedniego zachowania

Wszystkie zgłoszenia podejrzewanego nieodpowiedniego zachowania będą traktowane poważnie i będą szybko sprawdzane przez Dział Prawny, Globalne Biuro ds. Etyki i Zgodności lub odpowiednią grupę zasobów. Dochodzenia będą prowadzone tak, by analiza przebiegała zgodnie z prawem, uczciwie, kompleksowo i poufnie. W razie takiej prośby musisz w pełni współpracować w trakcie analizy lub dochodzenia. Po zakończeniu dochodzenia podjęte zostaną działania dyscyplinarne lub inne działania naprawcze, jeśli będą uzasadnione.

Ashland sama zgłosi w odpowiednim terminie te naruszenia właściwym organom rządowym i będzie współpracować w razie konieczności. Radca Prawny Ashland będzie odpowiedzialny za ustalenie, kiedy samodzielne zgłoszenie naruszeń zgodności jest uzasadnione.

postępowanie dyscyplinarne

Prowadzenie działalności naszym sposobem oznacza, że musimy przestrzegać Kodeksu i obowiązującego prawa i polityk. Naruszenia mogą prowadzić do postępowania dyscyplinarnego, w tym ewentualnego zwolnienia z pracy, w zależności od rodzaju i powagi naruszenia. W razie naruszenia przepisów, organ rządowy lub sąd mogą nałożyć sankcje cywilne lub karne.

do kogo mogę się zwrócić o pomoc?

<table>
<tr><th></th><th>Stany Zjednoczone i Kanada</th><th colspan="2">Międzynarodowa</th></tr>
<tr><td>Infolinia dla pracowników</td><td rowspan="3">1 800 ASHLAND
(1 800 274 5263)</td><td colspan="2" rowspan="3">1 800 ASHLAND (1 800 274 5263)
Opcja bezpośredniego kontaktu telefonicznego 1 859 963 4704</td></tr>
<tr><td>Wypadek lub incydent dotyczący środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa</td></tr>
<tr><td>Dział ds. Komunikacji i Spraw Korporacyjnych</td></tr>
<tr><td>Dział BHP</td><td>1 614 790 2099
(po 16.00 EST dzwonić pod numer 1 800 ASHLAND)</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>Dział etyki i zgodności z przepisami (Dyrektor ds. zgodności)</td><td>011 41 52 5605531
(z U.S.)</td><td>+41 52 5605531
(z innych lokalizacji)</td><td rowspan="3">Patrz Międzynarodowe numery kierunkowe wymienione w dodatkowych wytycznych</td></tr>
<tr><td>Dział Prawny</td><td>1 614 790 2386</td><td></td></tr>
<tr><td>Dział Kadr</td><td>1 844 592 5322
Portal HR Connect</td><td></td></tr>
<tr><td>Program Wsparcia Pracowników</td><td>1 800 522 6330
https://myassistancepgrogram.com
(kod firmy: ashland EAP)</td><td colspan="2">login.lifeworks.com.url</td></tr>
</table>

* Uwagi: Do wielu lokalizacji Ashland można zadzwonić bezpłatnie, wybierając 8+lokalny numer. Jeśli wprowadzono połączenie 8+ w Twojej lokalizacji, wybierz 8 i wpisz numer lokalizacji, a następnie cztery ostatnie cyfry docelowego numeru telefonu. Więcej informacji w instrukcji dotyczącej bezpłatnego wewnętrznego numeru 8+.

odstąpienia

Wszyscy musimy przestrzegać naszego Kodeksu. Jeśli chciałbyś zwrócić się o możliwość odstępstwa od niniejszego Kodeksu, musisz w pełni wyjaśnić Działowi Prawnemu konkretne okoliczności na piśmie do zatwierdzenia przez Radcę Prawnego przed podjęciem działań. Jeśli odstępstwo zostaje zatwierdzone na rzecz członka zarządu lub dyrektora wykonawczego Ashland, a odnosi się do części definicji kodeksu etyki określonej w pkt 406 lit. (i) ustawy Sarbanesa-Oxleya z 2002 r., Ashland ujawni odstępstwo zgodnie z wymogami prawa lub właściwych zasad giełdowych.

Ashland
always solving

na koniec

Cieszymy się, że przeczytałeś Globalny kodeks postępowania Ashland. – dziękujemy. Mamy nadzieję, że będzie on pomocny w codziennej działalności zawodowej i procesach decyzyjnych. Uwaga: nasze strony FirstHand oraz ashland.com będą zawsze odzwierciedlać najnowsze aktualizacje Kodeksu oraz powiązane linki do odpowiedniej polityki i zasobów.

Czekamy na Twoje uwagi! Prosimy o wszelkie uwagi na temat naszego Kodeksu. Prosimy przesłać informację zwrotną na adres ethicscompliance@ashland.com.

Ashland Inc.
8145 Blazer Drive
Wilmington, DE 19808 USA
Tel: +1 302 594 5000

The information contained in this brochure and the various products described are intended for use only by persons having technical skill and at their own discretion and risk after they have performed necessary technical investigations, tests and evaluations of the products and their uses. Certain end uses of these products may be regulated pursuant to rules or regulations governing medical devices, drug uses, or pesticidal or antimicrobial uses. It is the end user's responsibility to determine the applicability of such regulations to its products. All statements, information, and data presented herein are believed to be accurate and reliable, but are not to be taken as a guarantee of fitness for a particular purpose, or representation, express or implied, for which seller assumes legal responsibility. No freedom to use any patent owned by Ashland, its subsidiaries, or its suppliers is to be inferred.

ashland.com

® Registered trademark, Ashland or its subsidiaries, registered in various countries
™ Trademark, Ashland or its subsidiaries, registered in various countries
© 2025, Ashland / COR18-109.6 PL

ashland.com / efficacy usability allure integrity profitability™

Ashland™
always solving