

# Code of conduct

Hvem vi er og hvordan vi arbejder



**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today



Denne vejledning indeholder AkzoNobels code of conduct. I 2008 definerede AkzoNobel virksomhedsværdierne påny. Disse værdier er:

**Først og fremmest fokus på kundernes fremtid**

**Fokus på iværksætterånd**

**Udvikle vores medarbejderes evner**

**Have mod og nysgerrighed til at stille spørgsmål**

**Vise integritet og ansvar i vores handlinger**

## Brev fra formanden

**AkzoNobels forretningsprincipper udgør et godt forretningsmæssigt grundlag. De hjælper os til at forblive en succesrig virksomhed i dag og i fremtiden, da de er med til at bevare vores ret til at drive virksomhed og at finde den rette balance mellem mennesker, resultater og verden omkring os.**

AkzoNobels forretningsprincipper blev introduceret for 5 år siden og er blevet en åbenbar succes. Vores medarbejdere over hele verden har modtaget oplæring i forretningsprincipperne, men det er selvfølgelig ikke en engangsøvelse. Vi fortsætter med at tænke og handle i overensstemmelse med forretningsprincipperne hver eneste dag. Som en hjælp til løbende at fastholde fokus introducerer vi nu AkzoNobels code af conduct.

Denne code of conduct har til formål at give jer et klart overblik over de forpligtelser, som hver eneste medarbejder må have kendskab til. Grundlæggende omhandler den ikke kun de generelle forretningsprincipper, men også vores vigtige og relevante virksomhedsdirektiver. Dermed vil den hjælpe os alle til at udføre vores arbejde i overensstemmelse med virksomhedens standarder.

Som medarbejder har man et personligt ansvar for at kende vores code of conduct og efterkomme den. Man må derfor være klar over at i tilfælde af, at man ikke overholder den, så må virksomheden overveje en disciplinær handling, herunder eventuel afskedigelse. Da vi allerede har gennemført indførelsen af forretningsprincipperne, formoder vi, at du også handler i henhold til dem. Hvis man mener, at man ikke har handlet i overensstemmelse med code of conduct, eller man føler sig sat i en situation, hvor man er i tvivl om, hvad man skal gøre, så skal man kontakte sin overordnede. Han eller hun kan hjælpe med at besvare spørgsmål omkring fortolkning og anvendelse af vores standarder.

Endvidere skal man gøre ledelsen opmærksom på enhver aktivitet, der udgør en misligholdelse af virksomhedspolitikken eller loven. Til det formål har AkzoNobel etableret en klageprocedure, der kan hjælpe med at afgøre på hvilken måde man bedst kan komme til orde med sine betænkeligheder.

Vi er forpligtet til at sørge for fuld beskyttelse af medarbejdere, der rapporterer et brud eller formodet brud på kodeksen. For at gøre det helt klart vil vi understrege, at senior management ikke vil stille ledelsen eller medarbejderne ansvarlige for eventuelle forretningsmæssige tab i forbindelse med overholdelse af kodeksen. Jeg har tillid til, at du vil støtte og handle i overensstemmelse med vores code of conduct.

Kodeksen er en afspejling af, hvem vi er og hvordan vi arbejder. Vi er alle sammen en del af virksomheden. Derfor er det op til hver enkelt af os at understøtte og overholde indholdet i den. Ved at gøre det kan vi skabe en virksomhed, vi alle kan være stolte af.

**Hans Wijers**  
CEO of AkzoNobel

# Indhold

## **02 Brev fra formanden**

## **04 Indledning**

## **05 Vores virksomhed**

Forretningsprincipper

Miljøet

Samfundsstøtte

## **07 Hæderlig forretningsførelse**

Overholdelse af love

Kommunikation og information

Det frie initiativ og redelig konkurrence

Svig, bedrageri eller ulovlig adfærd

Tilstedeværelse i højrisikolande

Børnearbejde

Tvangsmæssigt arbejde

## **10 Virksomhedens ansvar**

Åben kommunikation

Lige muligheder

Et sundt arbejdsmiljø

Organisationsret

Kollektive overenskomstforhandlinger

Deltagelse i det politiske liv

Beskyttelse af personlige data

Performance & Development Dialog

## **12 Medarbejderansvar**

Medierelationer og offentliggørelser

Oplysninger om interne forhold

Koncernprofilering

Beskyttelse af AkzoNobels intellektuelle ejendomsrettigheder

Internetbrug/IT-kodeks

Forretningsrejser

Stofmisbrug

# Indledning

Som medarbejder inden for AkzoNobel forventes man at handle i overensstemmelse med vores virksomhedsværdier og forretningsprincipper samt at overholde virksomhedspolitikker, love og forordninger. Virksomhedsværdierne og forretningsprincipperne giver et billede af, hvem vi er, og hvordan vi ønsker at blive opfattet af vores interessenter. Nedfældet i virksomhedsdirektiver, politikker og retningslinier skal de praktiseres af alle medarbejdere hver dag.

**Denne code of conduct indeholder en oversigt over nøgleinformationer, herunder forretningsprincipperne og direktiver, der er relevante for alle medarbejdere. Kodeksen er en erklæring om, hvem vi er og hvordan vi arbejder. Hver gang vi konfronteres med vanskelige etiske eller lovmæssige spørgsmål, skal vi løse dem i overensstemmelse med vores kodeks. Kodeksen er et levende dokument, og bliver derfor opdateret, når det anses for nødvendigt. Alle medarbejdere bliver altid informeret, når der foretages en opdatering.**

De vigtigste afsnit i dette dokument omfatter:

- Vores virksomhed
- Hæderlig forretningsførelse
- Virksomhedens ansvar
- Medarbejderansvar

Endvidere skal man gøre ledelsen opmærksom på enhver aktivitet, der udgør en misligholdelse af virksomhedspolitikken eller loven. Til det formål har AkzoNobel etableret en klageprocedure, der kan hjælpe med at afgøre, på hvilken måde man bedst kan komme til orde med sine betænkeligheder.

Vi er forpligtet til at sørge for fuld beskyttelse af medarbejdere, som rapporterer et brud eller formodet brud på kodeksen. For at gøre det helt klart vil vi understrege, at den øverste ledelse ikke vil holde medarbejdere ansvarlige for eventuelle forretningsmæssige tab i forbindelse med overholdelse af denne kodeks.

Vær opmærksom på at i tilfælde af, at man undlader at overholde, eller med forsæt bryder vores forretningsprincipper og code of conduct, vil virksomheden overveje en disciplinær handling, der i sidste ende kan føre til afskedigelse. Nu, hvor implementeringen af forretningsprincipperne er gennemført, er vi af den opfattelse, at alle vores medarbejdere allerede handler i overensstemmelse med dem.

Såfremt man har spørgsmål om fortolkning eller anvendelse af kodeksen, eller andre virksomhedspolitikker eller direktiver, bedes man venligst kontakte sin overordnede.

# Vores virksomhed

## Forretningsprincipper

Som beskrevet i virksomhedserklæringen er det AkzoNobels ambition at blive nummer ét for kunder, aktionærer og medarbejdere samt være respekteret i samfundet. I overensstemmelse med OECD's retningslinier for multinationale virksomheder udstikker dette dokument de kerneværdier, der skal danne basis for adfærd i alle AkzoNobel virksomheder for at opfylde vores ambition. I den henseende gælder AkzoNobels forretningsprincipper i samme grad for vores erhvervsområde aktiviteter som for vores medarbejders individuelle adfærd, når de udfører AkzoNobels aktiviteter. AkzoNobels forretningsprincipper indeholder også de vigtigste retningslinier inden for andre politikområder.

Forretningsprincipperne giver ledelsen i de forskellige business units og lande lov til frit at specificere yderligere lokale retningslinier for erhvervsområde aktiviteter, forudsat at sådanne regler er forenelige med vores kerneværdier og sikrer AkzoNobels gode omdømme over hele verden.

Koncernledelsen og hver enkelt leder for de forskellige business units er ansvarlig for, at AkzoNobels forretningsprincipper kommunikeres ud til og overholdes af AkzoNobels medarbejdere. Herudover betragter AkzoNobel anvendelsen af sine forretningsprincipper som yderst vigtig ved beslutningstagning om at indgå eller fortsætte forbindelser med entreprenører og leverandører, samt at deltage i joint ventures.

## Vores værdier

Vores værdier er fastlagt i 'Tomorrow's Answers Today'. Vores forpligtelser:

Først og fremmest fokus på kundernes fremtid  
 Fokus på iværksætterånd  
 Udvikle vores medarbejders evner  
 Have mod og nysgerrighed til at stille spørgsmål  
 Vise integritet og ansvar i vores handlinger

## Ansvar

AkzoNobel ønsker at skabe en vedvarende værdi for sine kunder, aktionærer, medarbejdere og samfundet, og anser et bæredygtigt driftsresultat som en forudsætning for kontinuiteten i vores virksomhed. I vores aktiviteter vil vi fokusere på succes for vores kunder. Det er således vores forpligtelse at levere produkter og serviceydelser, der på grundlag af pris og kvalitet skaber værdi for vores kunder, og som er af høj standard i relation til sundhed, sikkerhed og miljø.

Vi vil skabe et konkurrencedygtigt afkast til vores aktionærer. Det er således vores forpligtelse at leve op til de forventninger, der stilles af vores investorer. Vi vil skabe et attraktivt arbejdsmiljø for vores medarbejdere. I den henseende er det vores forpligtelse at ansætte og fremme medarbejdere udelukkende på grundlag af deres egnethed til funktionen, at stimulere deres individuelle og professionelle udvikling og at sørge for sikre og sunde arbejdsforhold. Det er også vores ansvar at forhindre chikane eller diskrimination af enhver art samt udnyttelse af børnearbejde.

Vi vil udføre vores aktiviteter på en socialt ansvarlig måde. Vi vil overholde gældende love i de lande, hvor vi driver virksomhed, støtte fundamentale menneskerettigheder i overensstemmelse med den retmæssige rolle for virksomheder og tage behørigt hensyn til sundhed, sikkerhed og miljø i overensstemmelse med vores ønske om at bidrage til en bæredygtig udvikling.

## Det frie initiativ

AkzoNobel støtter principperne for det frie initiativ og redelig konkurrence. Virksomheden tilstræber at efterkomme kundernes behov hurtigere, bedre og mere markant end vore konkurrenter. For at opnå dette vil vi konkurrere energisk men redeligt og inden for rammerne af gældende konkurrencelove.

## Hæderlig forretningsførelse

AkzoNobel insisterer på hæderlighed og redelighed i alle virksomhedsaspekter.

- Bestikkelse og enhver anden form for uetisk forretningsførelse er forbudt.
- AkzoNobels medarbejdere forventes at undgå alle situationer, hvor deres personlige eller økonomiske interesser kan komme i konflikt med virksomhedens interesser.

Alle forretningstransaktioner skal registreres præcist og fuldstændigt i overensstemmelse med virksomhedens regnskabsprincipper og lokale love og kan blive underkastet revision.

## Samfundsaktiviteter

AkzoNobel virksomheder opfordres til at støtte samfundsaktiviteter.

- AkzoNobel virksomheder skal give sine medarbejdere mulighed for at deltage aktivt i samfundsforhold – fx gennem samfunds- og oplysningsvirksomhed – medmindre deltagelse i disse aktiviteter skaber en interessekonflikt.
- AkzoNobel virksomheder må ikke yde tilskud til politiske partier eller deres institutioner og repræsentanter.

## Kommunikation

AkzoNobel er klar over, at kommunikation er betydningsfuld i betragtning af omfanget af virksomhedens aktiviteter, den betydning de har for interessenterne og den offentlige rolle, som virksomheden spiller. Bortset fra situationer, der nødvendigvis gør fortrolighed, tilstræber AkzoNobel virksomheder at kommunikere med andre på en åben, konkret og rettidig måde.

## Overholdelse

Koncernledelsen vil ikke drage ledelsen til ansvar for eventuelle tab, der måtte opstå som følge af overholdelse af AkzoNobels forretningsprincipper, og vil desuden sørge for, at ingen medarbejder, der rapporterer brud eller formodet brud på disse principper, vil opleve negative konsekvenser af en sådan rapportering.

## Miljøet

AkzoNobel beskytter miljøet ved at forebygge eller minimere den indvirkning på miljøet, som virksomhedens aktiviteter og produkter har ved hjælp af hensigtsmæssigt design, produktions-, distributions- og bortskaffelsesregler.

AkzoNobel forventer, at alle medarbejdere deltager i beskyttelsen af miljøet. Hvis en medarbejder får kendskab til en overtrædelse af miljølovgivningen eller en handling, der ser ud til at skulle skjule en sådan overtrædelse, skal medarbejderen straks rapportere sagen til virksomhedens leder eller – hvis det er påkrævet – til AkzoNobels General Counsel via klageproceduren.

AkzoNobel tilsigter at udbrede bevidstheden om sundhed, sikkerhed og miljø til vores leverandører og kunder gennem et styringssystem for produktansvarlighed.

## Samfundsstøtte

AkzoNobel støtter aktiviteter i de samfund, hvor vores medarbejdere bor og arbejder. AkzoNobels samfundsprogram sørger for midlerne til at støtte sådanne aktiviteter, forudsat at medarbejdere er personligt involveret. Medarbejdere opfordres derfor til aktivt at deltage og foreslå projekter til virksomhedsledelsen/virksomhedskomiteer.

# Hæderlig forretningsførelse

## Overholdelse af love

Det er AkzoNobels politik at overholde alle love og forordninger, der gælder for forretningsaktiviteterne. Under udøvelse af AkzoNobels forretningsaktiviteter kan medarbejdere støde på mange forskellige juridiske spørgsmål inden for områder, der er beskrevet efterfølgende. Hvis der er spørgsmål om specifikke love eller forordninger, skal man kontakte AkzoNobel Legal Affairs.

## Kommunikation og information

AkzoNobel er klar over, at kommunikation er betydningsfuld i betragtning af omfanget af virksomhedens aktiviteter, den betydning de har for interessenterne og den offentlige rolle, som virksomheden spiller. Bortset fra situationer, der nødvendiggør fortrolighed, tilstræber AkzoNobel virksomheder at kommunikere med andre på en åben, konkret og rettidig måde.

## Det frie initiativ og redelig konkurrence

AkzoNobel støtter principperne for det frie initiativ og redelig konkurrence. Virksomheden tilstræber at efterkomme kundernes behov hurtigere, bedre og mere markant end vores konkurrenter. For at opnå dette vil vi konkurrere energisk men redeligt og inden for rammerne af gældende konkurrencelove. AkzoNobel insisterer på hæderlighed og redelighed i alle virksomhedsaspekter.

Bestikkelse og enhver anden form for uetisk forretningsførelse er forbudt. AkzoNobels medarbejdere forventes at undgå alle situationer, hvor deres personlige eller økonomiske interesser kan komme i konflikt med virksomhedens interesser. Alle forretningstransaktioner skal registreres præcist og fuldstændigt i overensstemmelse med virksomhedens regnskabsprincipper og lokale love og kan blive underkastet revision.

## Overholdelse af konkurrencelovgivning

AkzoNobel vil konkurrere forretningsmæssigt. AkzoNobel forventer, at virksomhedens medarbejdere også konkurrerer på en lovlig og etisk måde. AkzoNobel har en stram politik for at sikre, at aktiviteterne overalt i verden er i fuld overensstemmelse med alle gældende konkurrencelove og AkzoNobels konkurrencelovspolitik.

## Handel med leverandører

AkzoNobel ønsker at handle med forretningspartnere, der anerkender vores etiske værdier og vores sociale og miljømæssige standarder, som de er formuleret i vores forretningsprincipper. AkzoNobel betragter anvendelsen af sine forretningsprincipper som yderst vigtig ved beslutninger om at indgå eller fortsætte forbindelser med leverandører og entreprenører.

## Betalinger

### Bestikkelse

Bestikkelse og enhver anden form for uetisk forretningsførelse er forbudt. Ingen AkzoNobel leder, medarbejder, agent eller repræsentant må under nogen omstændigheder foretage, tilbyde, love eller godkende nogen form for betaling eller gave:

- for at opnå en forretningsmæssig fordel
- for at påvirke en regerings politik eller
- andre handlinger, som kan virke utilbørlige.

Bemærk venligst, at et tilbud alene uden en faktisk betaling, også anses som en overtrædelse af AkzoNobels politik og lovgivningen.

### Kommissionsbetalinger

Reglen, der forbyder bestikkelse af enhver form, kan ikke omgås ved kommissionsbetalinger. Enhver kommissionsbetaling skal være berettiget på grundlag af en klar og sporbar service, der er ydet til AkzoNobel. Vederlag til agenter, distributører og kommissærer kan ikke overstige normale forretningsrater og kutyper. Statsembedsmænd må ikke udpeges af AkzoNobel som agenter, distributører eller kommissærer.

### Smøring

Smøring er mindre beløb i form af penge eller naturalier (fx. produkter fra AkzoNobel) til tjenestemænd i overensstemmelse med almindelig kendt og udbredt praksis, når tjenestemænd inden for dokumentbehandling, toldklarering mv. udøver deres normale pligter. AkzoNobel støtter tiltag, der kan fjerne denne praksis. I alle tilfælde skal gældende love og forordninger overholdes, hvilket i nogle lande helt udelukker smøring. For at afklare om en specifik betaling udgør smøring, og om betalingen er tilladt ifølge loven, skal man kontakte AkzoNobel Legal Affairs.

### Registrering af betalinger

Alle betalinger, herunder smøring, skal registreres, således at de kan underkastes en intern og ekstern revision i henhold til AkzoNobels regnskabsprincipper og alle gældende lokale love. Hemmelige konti og/eller bogføring uden om virksomhedens konti er strengt forbudt. Ingen betalinger vil blive kanaliseret gennem en agent, medmindre de udgør en del af normal formidlingsprovision eller godtgørelse for afholdte udgifter. Bortset fra transaktioner med småbeløb er kontant udbetaling til tredjemand ikke tilladt; alle betalinger skal foretages til en bankkonto, der skriftligt er udpeget. Betalinger til såkaldte nummerkonti er ikke tilladt. En anmodning fra en kontraktpartner om at sende en betaling til en enhed eller person offshore skal altid afvises. Alle betalinger bliver underkastet intern og ekstern revision.

Alle forretningstransaktioner skal registreres præcist og fuldstændigt. Desuden skal alle forretningstransaktioner registreres. AkzoNobels registreringer skal afspejle transaktioner i overensstemmelse med godkendte regnskabsstandarder og skal være udformet således, at de forhindrer transaktioner uden for bøgerne, som returkommission og bestikkelse. Alle medarbejdere skal efterleve alle gældende standarder, principper og love i forbindelse med bogføring og økonomirapportering. Hemmelige konti og/eller bogføring uden om virksomhedens konti er strengt forbudt i alle henseender. Falske eller opdigtede posteringer må ikke finde sted i AkzoNobels bøger og registreringer.

## Hvidvaskning af penge

AkzoNobel vil hverken indgå i eller tolerere nogen aftaler, der gør det nemmere (eller som ser ud til eller mistænkes for at blive brugt til at gøre det nemmere) ved en erhvervelse, tilbageholdelse, anvendelse eller kontrol af ejendom eller penge, der tilsigter at skjule kriminelt afkast.

## Gaver

Ingen personlige gaver eller begunstigelser af nogen væsentlig handelsmæssig værdi må gives til eller accepteres fra tredjemand. En gave eller begunstivelse af væsentlig værdi defineres som en ting af en sådan værdi, at den kan påvirke en købsbeslutning og/eller kan medføre en afhængighedssituation. Hvis der er nogen som helst tvivl, skal man kontakte en overordnet. I hver eneste enhed/afdeling af virksomheden skal der være fuld åbenhed mellem underordnet og overordnet med hensyn til forretningsmæssige gaver.

## Svig, bedrageri eller ulovlig adfærd

Enhver der har mistanke om et tilfælde af svig, bedrageri eller ulovlig adfærd skal omgående informere den overordnede for den direkte ansvarlige leder. Den obligatoriske handling for denne overordnede er at kontakte Group Auditor for Internal Auditing Service (AUD) for at få fastlagt, hvad der skal gøres. Definitioner:

- Svig – forsætligt underslæb, falskneri, udeladelse eller fjernelse af data, penge og/eller varer, hvorved ressourcer eller aktiver ulovligt føres fra eller til virksomheden.
- Bedrageri eller ulovlig adfærd – den forsættelige videregivelse af ukorrekt og/eller ukomplet og/eller uklar information, eller misligholdelse af ansættelseskontrakten, koncerndirektiverne eller andre regler på måder, der ikke er inkluderet under svig, med det resultat at økonomisk information og/eller beslutningstagning påvirkes fejlagtigt.

## Tilstedeværelse i højrisikolande

AkzoNobel er af den opfattelse, at vores aktiviteter giver mulighed for at forbedre levestandarden og velfærden for et bredt gennemsnit i de samfund, hvor vi driver virksomhed. Det er et af vores forretningsprincipper, at vi vil støtte fundamentale menneskerettigheder i overensstemmelse med den retmæssige rolle for virksomheder.

- Ingen andre end koncernledelsen tager beslutning om etablering af en virksomhed (ny juridisk enhed), der indebærer direkte indgang til lande, hvor AkzoNobel ikke er repræsenteret.
- AkzoNobels Business Units skal efterkomme økonomiske sanktioner, der påbydes af FN. Forhold og tidsramme for tilbagebetaling fra et sådant land skal besluttes af koncernledelsen. (I undtagelsestilfælde – sædvanligvis efter dialog med interessenter – kan koncernledelsen beslutte, at vores tilstedeværelse i et sådant højrisikoland stadig er berettiget til gavn for befolkningen).

Business units og service units, der virker i højrisikolande, skal overveje spørgsmålene i selvvurderingsredskabet på IntraNet. Formålet med selvvurderingen er at gøre business units og service units bekendt med, hvordan menneskerettighederne påvirker deres virksomhed. Hvis en negativ påvirkning synes mulig eller sandsynlig, opfordres de til at tage forholdsregler og/eller finde løsninger, der gavner medarbejderne og det samfund, hvor de driver virksomhed.

## Børnearbejde

Børnearbejde refererer til en type og intensitet af arbejde, der hindrer børns adgang til uddannelse, gør skade på deres fysiske og/eller mentale sundhed, deres udvikling inden for deres familier og berøver dem deres barndom eller deres selvrespekt. Derfor skal AkzoNobels medarbejdere overholde følgende:

- AkzoNobel overholder de lovmæssige krav vedrørende minimumsalder i alle lande, hvor virksomheden er aktiv.
- Endvidere beskæftiger AkzoNobel ikke børn under 16 år, idet vi overholder Den Internationale Arbejdstagerorganisation (ILO) konvention 138 "Minimumsalder" og konvention 182 "Forbud mod de værste former for børnearbejde".
- Hvis der er ansat børn, der er mellem 16 og 18 år, sikrer virksomheden, at dette arbejde ikke påvirker eller forbyder skolegang.
- Business unit ledelsen er ansvarlig for at gøre nøgleleverandører og entreprenører bekendt med AkzoNobels normer med hensyn til børnearbejde.

## Tvangsmæssigt arbejde

AkzoNobel vil under ingen omstændigheder gøre brug af tvangsmæssigt arbejde. AkzoNobel vil kun beskæftige medarbejdere, der arbejder af egen fri vilje. Ingen medarbejder vil blive afkrævet depositum eller få frataget sine identitetspapirer ved påbegyndelse af arbejde hos virksomheden. Business unit ledelsen er ansvarlig for at gøre nøgleleverandører og entreprenører bekendt med AkzoNobels normer med hensyn til tvangsmæssigt arbejde.

# Virksomhedens ansvar

## Åben kommunikation

Åbenhed, hæderlighed og ansvarlighed fremmer en åben tovejs kommunikation mellem medarbejder og overordnet i alle aspekter af arbejdsmiljøet. I princippet opfordres alle medarbejdere til at diskutere sådanne sager med deres nærmeste overordnede eller, hvis kommunikation med den nærmeste overordnede er problematisk, med den nærmeste overordnede chef.

Hvor kommunikation gennem medarbejderens hierarkiske linie ikke er et muligt valg, kan enhver medarbejder bruge virksomhedens klageprocedure til at sætte fokus på problemstillingen over for den øverste ledelse.

## Lige muligheder

Vi ønsker et attraktivt arbejdsmiljø for vores medarbejdere. I den henseende er det vores forpligtelse at ansætte og forfremme medarbejdere udelukkende på grundlag af deres egnethed til funktionen, at stimulere deres individuelle og professionelle udvikling og at sørge for sikre og sunde arbejdsforhold. Det er også vores ansvar at forhindre chikane af enhver art samt udnyttelse af børnearbejde.

Vores medarbejdere skal rekrutteres, udvælges og forfremmes på grundlag af objektive og ikke diskriminerende kriterier. Ingen chikane eller forskelsbehandling af nogen art vil blive tolereret, såsom diskrimination baseret på race, hudfarve, køn eller religion.

I tilfælde af invaliditet eller kronisk sygdom, herunder HIV/AIDS, skal medarbejdere have lov til at arbejde, så længe de er i stand til det fra et lægeligt synspunkt, med forhåndenværende, passende arbejde og ikke udsættes for fordomme og diskrimination i forløbet. Invaliditet og kronisk sygdom (herunder HIV/AIDS) kan ikke give anledning til ophør af ansættelsesforhold. Under alle omstændigheder skal medarbejdere have lov til at bevare deres ansættelsesforhold, så længe de er i stand til at opfylde kravene til det forhåndenværende og passende arbejde.

AkzoNobels ledende medarbejdere forventes at besidde fleksibilitet til at handle med behørigt hensyn til eksisterende forskelle i individuel kvalitet, personlig ambition, national kultur og organisationsinteresse. De skal føle sig udfordret til at håndtere sådanne forskelle.

## Et sundt arbejdsmiljø

AkzoNobel sørger for sikre og sunde arbejdsforhold for at forebygge skader og fremme sundhedstilstanden hos alle medarbejdere og andre interessenter. I den forbindelse er der sundheds- og sikkerhedsprogrammer, regler og forordninger, der gælder for alle virksomheder. Det er hver enkelt medarbejders ansvar at overholde sundheds- og sikkerhedsregler.

AkzoNobel vil gøre alt, hvad der står i vores magt for at forhindre arbejds-skader både for vores egne medarbejdere og vores entreprenører.

Herudover søger virksomheden at tilpasse arbejdet til alle medarbejders evner i relation til deres fysiske og mentale helbred. Omsorg og støtte skal være en væsentlig bestanddel i holdningen til medarbejdere med kronisk invaliditet eller kronisk sygdom. Alle medarbejdere skal have adgang til overkommelige sundhedsydelse. I områder med en høj forekomst af HIV/AIDS skal adgang til frivillig rådgivning og kontrol tilskyndes og understøttes.

## Fremlæggelse af helbredsoplysninger

Der er ingen begrundelse for at anmode jobansøgere eller medarbejdere om at fremlægge personlige helbredsoplysninger (fx HIV test før ansættelsen) ud over de helbreds-mæssige data, der kræves for at sikre egnetheden til jobbet. Alle personlige helbredsoplysninger behandles fortroligt.

## Organisationsret

AkzoNobel anerkender medarbejderes frihed til at etablere eller tilslutte sig en organisation efter eget valg (herunder fagforeninger) og vil respektere denne rettighed. AkzoNobel vil ikke gøre ansættelsen af en medarbejder betinget at, at han/hun ikke må melde sig ind i eller skal opgive sit medlemskab af en fagforening. AkzoNobel vil ikke afskedige eller på anden vis være forudindtaget imod en medarbejder alene på grund af medlemskab af en fagforening.

## Kollektive overenskomstforhandlinger

Inden for rammerne af gældende love, forordninger og almindelige arbejdsmarkeds- og ansættelsesregler respekterer AkzoNobel medarbejdernes ret til at være repræsenteret af fagforeninger og andre medarbejderorganisationer.

AkzoNobel vil deltage i forhandlinger/samråd enten på egne vegne eller gennem en arbejdsgiverorganisation, når muligt. Lokale rettigheder og medbestemmelse bliver fuldt respekteret med henblik på at indgå aftale om ansættelsesvilkår.

## Deltagelse i det politiske liv

AkzoNobel opfordres til at give sine medarbejdere mulighed for at spille en aktiv rolle i samfundet, herunder aktiviteter i politiske partier og opstilling i forbindelse med valg til offentlige hverv.

AkzoNobel virksomheder må ikke give økonomiske midler eller donationer i naturalier til politiske partier eller deres institutioner, organer eller repræsentanter. AkzoNobel virksomheder vil heller ikke støtte politiske donationer fra medarbejderaktive komiteer.

## Beskyttelse af personlige data

AkzoNobel er klar over vigtigheden af at beskytte personlige data, og har forpligtet sig til en global kodeks om private oplysninger. Som medarbejder opfordres du til at læse kodeksen om private oplysninger. AkzoNobel videregiver kun personlige data til specifikke formål og i overensstemmelse med kodeksen om private oplysninger. Personlige data omfatter navn, adresse, cpr-nummer, vurderingsmæssige data vedrørende arbejdsindsats (P&D Dialog), osv.

## Performance & Development Dialog

Performance & Development Dialog (P&D Dialog) er AkzoNobels vurderingsprogram vedrørende arbejdsindsats. Det understøtter vores globale virksomhed med en fælles proces, terminologi og redskaber og får alle medarbejdere og ledere til at fokusere på en løbende dialog vedrørende arbejdsindsats og udvikling. Anvendelsen af dette program er en del af vores kultur og medarbejderansvar.

# Medarbejderansvar

## Medierelationer og offentliggørelser

For at sikre et ensartet informationsniveau – for eksempel til vores aktionærer – og for at beskytte kommercielt følsom information – må økonomiske detaljer, der udleveres til medierne, aldrig overskride det detaljeringsniveau, der er i AkzoNobels kvartals- og årsrapporter eller officielle udtalelser ved præsentationen af disse tal.

Endvidere skal mere specifik finansiell information, der kommer fra business units og/eller nationale organisationer, først godkendes af det ansvarlige medlem af koncernledelsen.

Med hensyn til emner såsom regnskabsresultater, virksomhedskøb, frasalg, joint ventures og store investeringer (mere end 10 millioner €) må der ikke videregives information til pressen uden forudgående samråd med Corporate Communications.

Kontakt med medierne omkring (sociale, miljømæssige, finansielle) forhold, der kan påvirke koncernens image, skal på forhånd forelægges eller diskuteres med Corporate Communications for at undgå modstridende meddelelser på koncernens vegne.

Medarbejdere skal afholde sig fra at komme med udtalelser, der kan gøre udenforstående i stand til at foretage insiderhandel på aktiemarkedet.

## Oplysninger om interne forhold

AkzoNobels medarbejdere kan få kendskab til information om AkzoNobel eller andre virksomheder, der ikke er offentliggjort. Brug af sådanne oplysninger, der ikke er offentliggjorte, eller omhandler interne forhold hos AkzoNobel eller en anden virksomhed, er uetisk og kan også være en overtrædelse af loven. Visse love gør det lovstridigt for en person, som besidder "væsentlig" ikke offentliggjort information om en virksomhed, at omsætte virksomhedens aktier eller andre værdipapirer, herunder optioner, salg, køb og finansielle kontrakter eller at videregive sådan information til andre, som måske handler. Overtrædelse af sådanne love kan resultere i civilretlig og strafferetlig straf.

AkzoNobel vil ikke tolerere uretmæssig anvendelse af oplysninger om interne forhold, uanset om de er lovstridige eller ej.

Oplysninger om interne forhold kan være følsomme over for aktiekursen. Information, der er følsom over for aktiekursen, er oplysninger om AkzoNobels driftsresultater eller andre forhold, der kunne forventes at få indvirkning på kapitalmarkedet, såfremt disse var almindeligt kendte. Sådant information kan illustreres af, men ikke begrænses til, følgende eksempler:

- Information om indtjening
- Fusioner og opkøbstransaktioner
- Nye produkter med potentielt væsentlig koncernmæssig/finansiell betydning
- Brev modtaget fra statsinstitutioner (såsom FDA) med en potentiel/betinget betydning
- Ændringer vedrørende kontrol eller ledelse
- Ændringer vedrørende revisorer eller deres vurdering
- Begivenheder vedrørende værdipapirer (aktieopdeling mv.)
- Konkurs
- Retssager

AkzoNobel medarbejdere, der får kendskab til information, der kan være prisfølsom med hensyn til AkzoNobels aktier, skal sikre at sådan information bliver behandlet strengt fortroligt og ikke videregivet til nogen kolleger i AkzoNobel eller til udenforstående, ud over til dem, for hvem det er tvingende nødvendigt. I tilfælde af videregivelse til udenforstående (fx AkzoNobels rådgivere), er videregivelse kun tilladt, hvis sådanne udenforstående, lovgivnings- eller kontraktmæssigt, er begrænset af relevante hemmeligholdelses- og unkladelses-restriktioner. Information, der er følsom over for AkzoNobels aktier, skal straks meddeles AkzoNobels kontrolkomité, der rådgiver koncernledelsen om behovet for offentliggørelse.

Kun koncernledelsen kan træffe beslutning om en sådan videregivelse. I tvivlstilfælde kontaktes formanden for kontrolkomitéen. Det understreges, at de samme principper gælder for en udenforståendes værdipapirer, med hensyn til hvilke AkzoNobel medarbejdere har oplysninger om interne forhold.

Alle overtrædelser eller utilsigtede afvigelser fra dette direktiv skal omgående meddeles formanden for kontrolkomitéen.

## Koncernprofilering

For at sikre en ensartet og effektiv koncernprofilering over hele verden skal reglerne publiceret i AkzoNobels koncernprofileringsmanual nøje overholdes. Det skal også bemærkes, at disse regler kan afvige for visse produktgrupper, virksomheder og business units.

Enhver afvigelse fra koncernprofileringsreglerne skal fremsendes til AkzoNobels Corporate Communications afdeling til godkendelse før implementering.

## Beskyttelse af AkzoNobels intellektuelle ejendomsrettigheder

AkzoNobel har opkøbt og udviklet værdifulde intellektuelle ejendomsrettigheder, herunder patenter, varemærker, arbejde med copyright og forretningshemmeligheder (fx fortrolig tekniske eller forretningsmæssig information). Medarbejderne har ansvaret for at beskytte disse ejendomsrettigheder.

Ledelsen kan vælge at beskytte opfindelser eller kreative udtryk gennem patenter, registrering af varemærker eller copyright. Overførsel af arbejde med patenter, varemærker eller copyright er underlagt godkendelse af ledelsen og kontraktuel beskyttelse.

Medarbejdere må ikke videregive nogen som helst form for fortrolige oplysninger, selvom de anses for tjenstlig nødvendige, og skal træffe forholdsregler til imødegåelse af uautoriseret videregivelse, fx ved at sikre adgangen til fortrolige virksomheds-oplysninger. Videregivelse af fortrolige oplysninger til tredjemand skal godkendes af ledelsen og må ikke være i strid med en hemmeligholdesaftale. Ideer og fortrolige oplysninger fra tredjemand må ikke modtages eller anvendes, medmindre de relevante beskyttelsesforanstaltninger er på plads.

AkzoNobel Intellectual Property skal inddrages i alle overførsler eller uoverensstemmelser, der relaterer sig til intellektuelle ejendomsrettigheder. Ingen udtalelser må fremsættes vedrørende gyldighed, omfang, retskraft eller alle andre juridiske aspekter vedrørende intellektuelle ejendomsrettigheder uden godkendelse fra AkzoNobel Intellectual Property.

## Internetbrug/IT-kodeks

Generelt er alle IT-relaterede ressourcer og udstyr udelukkende til intern og/eller forretningsrelateret brug, ikke til personlig brug. IT-udstyr, der er stillet til rådighed for medarbejderne, må aldrig anvendes til personlig vinding eller indtjening, og må ikke misbruges i arbejdstiden. IT-faciliteter forbliver AkzoNobels ejendom. Videregivelse eller spredning af virksomhedsfortrolige oplysninger om AkzoNobel, virksomhedens produkter eller kunder uden for de officielle kommunikationskanaler er strengt forbudt.

IT-relaterede ressourcer og faciliteter må på ingen måde anvendes på en uetisk eller ulovlig måde, eller på måder der kan sætte AkzoNobel i forlegenhed, stille i dårligt lys, give et forkert billede af eller et uretfærdigt eller ugunstigt indtryk af virksomheden eller dens forretningsmæssige forhold, medarbejdere, leverandører, kunder, konkurrenter og stakeholders. Uautoriseret adgang til information og informationssystemer er forbudt. Adgang skal godkendes af ejerne af informationen og i henhold til brugerens jobbeskrivelse.

Informationssystemer kan sikres af personlige adgangskoder og/eller ekstra godkendelsesmidler, som fx autentisering. Brugere skal anvende disse på en ansvarlig måde, bevare dem som personlige koder og sikre dem mod misbrug. Alle installationer, ændringer, fjernelser eller personlig anvendelse af software, der er stillet til rådighed af AkzoNobel, eller som er tilgængelige på AkzoNobels informationssystemer skal godkendes og administreres af IT-ledelsen eller en udpeget medarbejder.

For at forhindre tyveri, tab eller uautoriseret brug af information og systemer skal en bruger træffe forholdsregler til at sikre den fysiske hardware-sikkerhed på bærbare pc'er, telefoner, kort, USB-nøgler osv. For at beskytte tilgængeligheden af virksomhedsmæssige data, skal brugerne sikre relevante forretningsmæssige oplysninger betimeligt ved at foretage backups eller lagre data på netværksdrev.

Hændelser, der relaterer sig til informationssikkerhed eller brud på informationssikkerhed, skal rapporteres til den lokale IT Helpdesk eller kontaktpersonen for informationssikkerhed. Der må ikke foretages ændringer af mulige beviser. Alle medarbejdere hos AkzoNobel skal være fortrolige med og overholde reglerne for informationssikkerhed, der henhører under hans/hendes afdeling og produktionssted, som indeholdt i kontrakten om lokal informationssikkerhed.

AkzoNobel forbeholder sig ret til at gennemgå aktiviteter udført af brugere, der anvender IT-udstyr, som er stillet til rådighed af virksomheden. I sådanne tilfælde vil liniechefen bede om godkendelse, den lokale medarbejderrepræsentant bliver informeret, hvor relevant, og den lokale lovgivning bliver overholdt i alle tilfælde.

## Forretningsrejser

### Sikkerhed under rejsen

Medarbejdernes sikkerhed på forretningsrejser er uhyre vigtig for AkzoNobel. Virksomheden udgiver en opdateret liste over de lande, hvor rejseaktivitet sundheds- eller sikkerhedsmæssigt kan være skadelig, og opfordrer den rejsende og hans/hendes overordnede til at udvise god dømmekraft, når det besluttes om rejseaktivitet til højrisikoområder er nødvendig.

### Kombination af forretningsrejse og private aktiviteter

Det er ikke tilladt at kombinere forretningsrejser med ferie, eller tage ægtefælle, partner, familiemedlem eller en ven med på rejsen, uden forudgående skriftlig tilladelse fra den administrerende direktør eller lederen af business eller service unit.

### Flyrejser

#### Kontinentale flyvninger

Kontinentale flyvninger skal generelt foretages på lavest mulige klasse. Ledere af business units, service units og landeorganisationer har lov til at udstikke retningslinier, der tillader business class for flyrejser af en varighed på mere end 6 timer i træk.

#### Interkontinentale flyvninger

Business class eller tilsvarende er den højest tilladelige klasse. Undtagelser fra denne regel kræver forhåndsgodkendelse fra det ansvarlige bestyrelsesmedlem.

## Hoteller

AkzoNobel har indgået aftale med en række foretrukne hoteltænder i større byer, hvor AkzoNobel regelmæssigt gør forretninger. Rejsende skal anvende disse foretrukne hoteller, når det er muligt.

## Rejser med bil

En privatbil må kun anvendes til en forretningsrejse, hvis bilejerens forsikring indeholder en passende dækning. Den maksimale afstand for en forretningsrejse med en privatbil er 500 km hver vej, og omkostningerne må ikke overstige den lavest mulige flybilletpris og/eller billetprisen på rejse med et højhastighedstog, afhængig af bestemmelsesstedet. Ydermere skal der altid tages højde for den personlige sikkerhed.

## Togrejse

Rejser med tog kan ske på første klasse.

## Referencer

AkzoNobels hjemmeside med information om forretningsrejser (del af Indkøbsportalen på intranettet) dækker hovedparten af rejseinformationen.

Yderligere oplysninger fås hos AkzoNobel Global Travel Management i AkzoNobel Sourcing i Holland.

## Sikkerhed

Koncernledelsen skal tage beslutning om restriktioner i forretningsrejser for alle medarbejdere og/eller forholdsregler, der skal tages for at sikre udstationerede og deres familier i tilfælde af politisk usikkerhed eller andre trusler mod sikkerheden i samfundet (fx terrorhandlinger).

Sekretæren for koncernbestyrelsen skal kommunikere sådanne restriktioner og/eller forholdsregler ud til business unit ledere, service unit ledere, medarbejdere i koncernledelsen og ledere af landeorganisationer. Disse ledere skal være ansvarlige for yderligere information i deres organisationer og for implementeringen af forholdsregler.

## Stofmisbrug

Stofmisbrug har generelt katastrofale konsekvenser på alle arbejdspladser og navnlig på et produktionsanlæg. Derfor er brug af ulovlige stoffer strengt forbudt i AkzoNobels bygninger. Ulovlige stoffer omfatter alle stoffer, undtagen lægemidler på recept eller håndkøbsmedicin, der udelukkende anvendes til de formål, de er bestemt til.

AkzoNobel anbefaler kraftigt et alkoholfrit miljø og på mange AkzoNobel produktionssteder er alkoholiske drikke forbudt. Ledelsen kan give tilladelse til en moderat indtagelse af alkohol ved interne eller eksterne arrangementer. Lokale skikke skal følges.

Medarbejdere, der overtræder denne politik, kan blive afskediget.

AkzoNobel forsøger at hjælpe medarbejdere, der har et narotikarelateret problem. Denne hjælp kan variere, og kræver at den pågældende medarbejder samarbejder.



**AkzoNobel**  
Tomorrow's Answers Today

[www.akzonobel.com](http://www.akzonobel.com)

Vi er det største verdensomspændende firma inden for maling og lak og en stor leverandør af specialkemikalier. Vi forsyner industrier verden over med livsvigtige kvalitetsingredienser. Vi tænker på fremtiden, men handler i nutiden. Vi brænder for at udvikle varige løsninger for vores kunder. Vores basis er i Amsterdam, Holland, og vores 60.000 medarbejdere - aktive i mere end 80 lande - er alle fokuseret på uovertræffelse og at levere Tomorrow's Answers Today.

© 2008 Akzo Nobel N.V. Alle rettigheder forbeholdt. "Tomorrow's Answers Today" er trademark af Akzo Nobel N.V.