

# Code of conduct

Wie we zijn en hoe we werken



**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today



Deze handleiding bevat AkzoNobel's code of conduct. In 2008 heeft AkzoNobel de bedrijfswaarden opnieuw gedefinieerd. Deze waarden zijn:

**Ons eerst richten op de toekomst van onze klanten**

**Ondernemingsgeest omarmen**

**De talenten van onze mensen ontwikkelen**

**Het lef en de nieuwsgierigheid hebben om vragen te stellen**

**Integriteit en verantwoordelijkheid tonen in alles wat wij doen**

## Brief van de voorzitter

**De business principles van AkzoNobel zijn zakelijk gezien uiterst belangrijk. Zij stellen ons als bedrijf in staat succesvol te zijn, nu en in de toekomst, omdat zij onze bedrijfsvoering legitimiteit geven door ons te helpen de juiste balans te vinden tussen People, Planet en Profit.**

De business principles van AkzoNobel werden vijf jaar geleden geïntroduceerd en zijn over de hele linie een onmiskenbaar succes gebleken. Wij hebben onze medewerkers over de hele wereld getraind maar natuurlijk was dit niet een eenmalige exercitie. Wij blijven dagelijks denken en handelen volgens de business principles. Om ons te helpen deze richtlijnen steeds voor ogen te houden, doet het mij genoegen u de AkzoNobel code of conduct te presenteren.

Deze gedragscode geeft u een duidelijk overzicht van de verplichtingen waarvan iedere medewerker op de hoogte moet zijn. In essentie behandelt deze niet alleen de algemene business principles maar ook onze belangrijkste en relevante company directives. De code helpt ons bij de uitvoering van onze taken volgens de normen en waarden van de onderneming.

Als medewerker hebt u een persoonlijke verantwoordelijkheid om op de hoogte te zijn van de code of conduct en om u daaraan te houden. U moet daarom weten dat als u deze richtlijnen niet nakomt, AkzoNobel disciplinaire maatregelen zal overwegen, waaronder mogelijk ontslag in geval van grove nalatigheid. Aangezien wij de roll-out van de business principles hebben voltooid, gaan wij ervan uit dat u reeds overeenkomstig handelt. Zo niet, of als u te maken heeft of krijgt met een situatie waarin u twijfelt over hoe u moet handelen in relatie tot deze code of conduct, neem dan contact op met uw manager. Deze kan u ook helpen uw vragen over de interpretatie of toepassing van deze gedragscode te beantwoorden.

Bovendien moet u alle zaken die in conflict zijn met het beleid of de voorschriften van de onderneming melden bij het management. Hiervoor heeft AkzoNobel een klachtenregeling opgesteld. Deze kan u helpen bepalen hoe u uw zorgen het beste kenbaar kunt maken.

Wij verplichten ons om medewerkers die een overtreding of een vermeende overtreding van de code of conduct rapporteren de best mogelijke bescherming te bieden. Voor alle duidelijkheid: wij wijzen er ook op dat het senior management het management of medewerkers niet verantwoordelijk zal houden voor enig zakelijk verlies dat het resultaat is van het naleven van deze Code. Ik vertrouw erop dat u de code of conduct onderschrijft en naleeft.

Met onze code of conduct laten we zien wie we zijn en hoe we werken. Ik reken er daarom op dat iedere medewerker de inhoud ervan volledig omarmt. Op die manier kunnen wij ervoor zorgen dat wij blijven bouwen aan een onderneming waarop wij allemaal trots kunnen zijn.

**Hans Wijers**  
CEO AkzoNobel

# Inhoud

## **02 Brief van de voorzitter**

## **04 Introductie**

## **05 Onze onderneming**

Business principles

Het milieu

Bijdrage aan de maatschappij

## **07 Zakelijke integriteit**

Naleving van wetten

Communicatie & informatie

Vrij ondernemerschap en eerlijke concurrentie

Fraude, misleiding of onrechtmatig gedrag

Aanwezigheid in risicolanden

Kinderarbeid

Dwangarbeid

## **10 Verantwoordelijkheden van de onderneming**

Open communicatie

Gelijke behandeling

Gezonde werkomgeving

Recht op organisatie

Collectieve onderhandelingen

Deelname aan de politiek

Bescherming van persoonsgegevens

Performance & Development Dialog

## **12 Verantwoordelijkheden van de medewerker**

Relaties met de media en bekendmakingen

Voorkennis

Corporate identity

Bescherming van AkzoNobels intellectuele eigendom

Internetgebruik / IT code of conduct

Zakenreizen

Alcohol-, medicijnen- en drugsgebruik

# Introductie

Als medewerker van AkzoNobel wordt er van u verwacht dat u zich volgens de waarden en business principles van onze onderneming gedraagt en dat u zich houdt aan het bedrijfsbeleid en de wet- en regelgeving. Onze waarden en business principles laten zien wie we zijn en hoe we gezien willen worden door onze stakeholders. Ze zijn vastgelegd in corporate directives, beleids- en richtlijnen en zijn bedoeld voor de dagelijkse praktijk van alle medewerkers.

**Deze code of conduct bevat een overzicht van de belangrijkste informatie, waaronder de business principles en directives, die voor alle medewerkers van belang is. De code verklaart wie we zijn en hoe we werken. Telkens als we te maken krijgen met moeilijke ethische of juridische aangelegenheden moeten we ze oplossen in overeenstemming met onze code of conduct. Deze code is een levend document en zal daarom worden vernieuwd als dit nodig mocht zijn. Medewerkers krijgen altijd bericht als een update beschikbaar is.**

Dit document bevat de volgende onderdelen:

- Onze onderneming
- Zakelijke integriteit
- Verantwoordelijkheden van de onderneming
- Verantwoordelijkheden van de medewerker

Bovendien moet u alle zaken die een overtreding inhouden van het beleid van de onderneming of van de wet melden bij het management. Hiervoor heeft AkzoNobel een klachtenregeling opgesteld. Deze kan u helpen bepalen hoe u uw zorgen het beste kenbaar kunt maken.

We hebben ons verplicht de medewerkers die een overtreding of een vermeende overtreding van de code of conduct rapporteren volledig te beschermen. Voor alle duidelijkheid wijzen wij erop dat het senior management medewerkers niet verantwoordelijk zal houden voor enig zakelijk verlies dat het resultaat is van het naleven van deze code.

We willen u erop wijzen dat de onderneming disciplinaire maatregelen zal overwegen, tot beëindiging van het dienstverband aan toe, als de business principles en code of conduct niet worden nageleefd, of opzettelijk geschonden. Nu de business principles overal zijn ingevoerd, gaan we ervan uit dat al onze medewerkers zich daar al aan houden.

Neem contact op met uw leidinggevende als u nog vragen hebt over de uitleg of de toepassing van de code of conduct, ander beleid van de onderneming of de directives.

# Onze onderneming

## Business principles

Zoals omschreven in het company statement heeft AkzoNobel de ambitie om de eerste keus te zijn van afnemers, aandeelhouders en medewerkers, en om een gerespecteerd lid van de samenleving te zijn. In lijn met de OECD-richtlijnen voor multinationals zet dit document de kernwaarden uiteen die ten grondslag moeten liggen aan het gedrag van alle AkzoNobel-ondernemingen om deze ambitie te kunnen vervullen. In dit opzicht zijn de business principles van toepassing op het handelen van onze onderneming, waar ook ter wereld, en op het individuele gedrag van medewerkers bij de uitvoering van AkzoNobels bedrijfsactiviteiten. De business principles zetten ook de belangrijkste verantwoordelijkheden van AkzoNobel op andere specifieke beleids-terreinen op een rij.

De business principles laten het business unit management en het landenmanagement de vrijheid om aanvullende lokale regels voor zakelijk gedrag op te stellen, mits zulke regels in overeenstemming zijn met onze kernwaarden en zij de goede naam, die AkzoNobel wereldwijd heeft, niet schaden.

Het is de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur en iedere business unit manager ervoor te zorgen dat de business principles van AkzoNobel gecommuniceerd worden naar de medewerkers en dat die zich daaraan houden. Daarnaast spelen de business principles een belangrijke rol bij beslissingen van AkzoNobel om relaties met aannemers en leveranciers aan te gaan of voort te zetten, en om deel te nemen aan joint ventures.

## Onze waarden

Onze waarden zijn vastgelegd in "Tomorrow's Answers Today". Wij streven naar:

- Ons eerst richten op de toekomst van onze klanten
- Ondernemingsgeest omarmen
- De talenten van onze mensen ontwikkelen
- Het lef en de nieuwsgierigheid hebben om vragen te stellen
- Integriteit en verantwoordelijkheid tonen in alles wat wij doen

## Verantwoordelijkheden

AkzoNobel wil op lange termijn waarde creëren voor afnemers, aandeelhouders, medewerkers en de samenleving vanuit de overtuiging dat duurzame winstgevendheid essentieel is voor de continuïteit van de onderneming. Wij zetten ons in voor het succes van onze afnemers. In dit verband zijn wij verantwoordelijk om in termen van prijs en kwaliteit hoogwaardige producten en diensten te leveren die voldoen aan hoge gezondheids-, veiligheids- en milieueisen.

Wij willen onze aandeelhouders een aantrekkelijk rendement op hun investering bieden. Bij ons handelen laten wij ons mede leiden door de verwachtingen van onze investeerders.

Wij willen een aantrekkelijke werkomgeving voor onze medewerkers tot stand brengen. In dit verband dragen wij verantwoordelijkheid voor werving, aanstelling en doorgroei van medewerkers, uitsluitend op basis van bewezen geschiktheid van de kandidaat voor de functie, voor bevordering van hun individuele en professionele ontwikkeling en voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Tevens rekenen wij het tot onze verantwoordelijkheid om elke vorm van intimidatie of discriminatie en van uitbuiting door kinderarbeid te verbieden.

Wij voeren onze activiteiten uit op maatschappelijk verantwoorde wijze. Dit betekent dat wij ons houden aan de wetten van de landen waarin wij opereren en dat wij – in lijn met de legitieme rol van het bedrijfsleven – fundamentele mensenrechten ondersteunen. In het kader van onze inzet voor duurzame ontwikkeling besteden wij adequate aandacht aan gezondheids-, veiligheids- en milieuvraagstukken.

## Vrij ondernemerschap

AkzoNobel ondersteunt de principes van vrij ondernemerschap en eerlijke concurrentie. Het doel van de onderneming is sneller, beter en duidelijker dan de concurrentie tegemoet te komen aan de behoeften van afnemers. AkzoNobel zal fel maar eerlijk concurreren, binnen de wettelijk voorgeschreven mededingingsregels.

## Zakelijke integriteit

AkzoNobel staat blijvend garant voor integriteit en eerlijkheid in alle aspecten van het handelen van de onderneming.

- Omkoping en elke andere vorm van onethisch zakendoen is verboden.
- AkzoNobel-medewerkers worden geacht situaties te vermijden waarin hun privé- of financiële belangen in conflict kunnen komen met het ondernemingsbelang.

Alle zakelijke transacties moeten volgens de boekhoudkundige regels van de onderneming en in overeenstemming met de lokale wetten zorgvuldig en volledig worden vastgelegd. Er kunnen accountantscontroles plaatsvinden.

## Maatschappelijke activiteiten

AkzoNobel-bedrijven worden aangemoedigd om maatschappelijke activiteiten te ondersteunen.

- Medewerkers van AkzoNobel-bedrijven moeten de gelegenheid krijgen om actief deel te nemen aan bijvoorbeeld maatschappelijke en educatieve programma's, tenzij door de deelname aan deze activiteiten een belangenconflict ontstaat.
- AkzoNobel-bedrijven mogen geen financiële ondersteuning verlenen aan politieke partijen of aan hun instituten, instellingen of vertegenwoordigers.

## Communicatie

Met het oog op de draagwijdte van de activiteiten, de invloed hiervan op alle betrokkenen en de openbare rol van de onderneming, erkent AkzoNobel het grote belang van goede communicatie. AkzoNobel-bedrijven zetten zich daarom in voor tijdige, open en feitelijke communicatie, tenzij dit om redenen van vertrouwelijkheid niet mogelijk is.

## Naleving

De Raad van Bestuur zal het management zakelijke verliezen die voortvloeien uit naleving van de business principles, niet aanrekenen. Verder zal de Raad van Bestuur erop toezien dat medewerkers geen nadeel ondervinden van het melden van (mogelijke) overtredingen van de business principles.

## Het milieu

AkzoNobel beschermt het milieu door ervoor te zorgen dat het milieu niet of zo min mogelijk belast wordt door haar activiteiten en producten door een juist ontwerp en productieproces, een juiste distributie en een goed afvalbeheer.

AkzoNobel verwacht van al haar medewerkers dat zij helpen het milieu te beschermen. Als een medewerker een overtreding van de milieuwet constateert of een actie die een dergelijke overtreding lijkt te verbergen, moet die medewerker dit onmiddellijk melden aan zijn of haar manager, of - indien nodig - via de klachtenregeling aan de General Counsel van AkzoNobel.

AkzoNobel probeert meer aandacht te krijgen voor gezondheid, veiligheid en milieu bij haar leveranciers en afnemers door middel van het Product Stewardship-managementsysteem.

## Bijdrage aan de maatschappij

AkzoNobel ondersteunt activiteiten in de woon- en werkomgeving van haar medewerkers. Het AkzoNobel Community Program verschaft de middelen om dergelijke projecten te ondersteunen op voorwaarde dat de medewerkers er persoonlijk bij betrokken zijn. Medewerkers worden daarom aangemoedigd om actief mee te doen en projectvoorstellen in te dienen bij het locatiemanagement/locatiecomité.

# Zakelijke integriteit

## Naleving van wetten

Het beleid van AkzoNobel is alle wet- en regelgeving die van toepassing is op haar activiteiten na te leven. Bij hun werkzaamheden voor AkzoNobel kunnen medewerkers geconfronteerd worden met diverse juridische kwesties, met name op de hieronder beschreven gebieden. Voor vragen over specifieke wetten of voorschriften kunt u contact opnemen met de juridische afdeling, AkzoNobel Legal Affairs.

## Communicatie & informatie

Met het oog op de draagwijdte van de activiteiten, de invloed hiervan op alle betrokkenen en de openbare rol van de onderneming, erkent AkzoNobel het grote belang van goede communicatie. AkzoNobel-bedrijven zetten zich daarom in voor tijdige, open en feitelijke communicatie, tenzij dit om redenen van vertrouwelijkheid niet mogelijk is.

## Vrij ondernemerschap en eerlijke concurrentie

AkzoNobel ondersteunt de principes van vrij ondernemerschap en eerlijke concurrentie. Het doel van de onderneming is sneller, beter en duidelijker dan de concurrentie tegemoet te komen aan de behoeften van afnemers. AkzoNobel zal fel maar eerlijk concurreren, binnen de wettelijk voorgeschreven mededingingsregels. AkzoNobel eist integriteit en eerlijkheid bij alle activiteiten van de onderneming.

Omkoping en elke andere vorm van onethisch zakendoen is verboden. AkzoNobel-medewerkers worden geacht situaties te vermijden waarin hun privé- of financiële belangen in conflict kunnen komen met het ondernemingsbelang.

Alle zakelijke transacties moeten volgens de boekhoudkundige regels van de onderneming en in overeenstemming met de lokale wetten zorgvuldig en volledig worden vastgelegd. Er kunnen accountantscontroles plaatsvinden.

## Naleving van mededingingsregels

AkzoNobel opereert in concurrentie met anderen. Van haar medewerkers verwacht AkzoNobel dat zij zich aan de wet houden en zich ethisch gedragen. AkzoNobel hanteert een strikt beleid om ervoor te zorgen dat haar activiteiten over de hele wereld geheel in overeenstemming zijn met alle van toepassing zijnde mededingingsregels en het AkzoNobel-beleid op het gebied van mededinging.

## Omgang met leveranciers

AkzoNobel wil zaken doen met partners die onze ethische waarden en ons sociale en milieubeleid, zoals geformuleerd in onze business principles, onderschrijven. De business principles spelen een belangrijke rol bij beslissingen van AkzoNobel om relaties met aannemers en leveranciers aan te gaan of voort te zetten.

## Betalingen

### Omkoping

Omkoping en elke andere vorm van onethisch zakendoen is verboden. Onder geen beding mag een functionaris, medewerker, agent of vertegenwoordiger van AkzoNobel een betaling of gift doen, aanbieden, beloven of autoriseren:

- om zakelijk voordeel te behalen
- om het beleid van enige overheid te beïnvloeden of
- die de schijn zou kunnen hebben van onoorbaarheid.

Wees u ervan bewust dat zelfs een aanbod, zonder daadwerkelijke betaling, al een overtreding inhoudt van het beleid van AkzoNobel en van de wet.

### Betaling van commissie

Het voorschrift dat iedere vorm van omkoping verbiedt, mag niet omzeild worden door de betaling van commissie. Iedere betaling van commissie moet verantwoord kunnen worden door een duidelijk aantoonbare dienst die aan AkzoNobel geleverd is. Vergoedingen aan agenten, distributeurs en commissieairs mogen de gangbare zakelijke bedragen en praktijk niet te boven gaan. Ambtenaren mogen door AkzoNobel niet als agent, distributeur of commissieair worden aangesteld.

### Facilitaire betalingen

Facilitaire betalingen zijn kleine bedragen in geld of goederen (bijvoorbeeld producten van AkzoNobel) die af en toe plaatsvinden, in overeenstemming met algemeen bekend en wijdverbreid plaatselijk gebruik, om routinematige overheids-handelingen, zoals de verwerking van een vereiste overheidsvergunning, te versnellen. AkzoNobel stimuleert maatregelen om dergelijke praktijken uit te bannen. In alle gevallen moeten de relevante wetten en voorschriften worden nageleefd. In sommige landen zijn facilitaire betalingen absoluut verboden. Als u wilt weten of bij een bepaalde betaling sprake is van een facilitaire betaling en of de betaling wettelijk is toegestaan, neem dan contact op met AkzoNobel Legal Affairs.

### Verantwoording van betalingen

Alle betalingen, inclusief facilitaire betalingen, moeten worden verantwoord via de relevante grootboeken, overeenkomstig de boekhoudkundige regels van de onderneming en alle relevante lokale wetten. Geheime rekeningen en/of een boekhouding buiten de boeken van de onderneming om zijn strikt verboden. Er mogen geen betalingen plaatsvinden via een agent, tenzij zij onderdeel zijn van de normale vergoeding aan de agent of een vergoeding voor gemaakte onkosten. Met uitzondering van de betaling van kleine contante bedragen, is het niet toegestaan om derden contant te betalen; alle betalingen moeten lopen via een schriftelijk opgegeven bankrekening. Het is niet toegestaan betalingen te verrichten naar zogenoemde nummerrekeningen. Een verzoek van een

contractpartner om een betaling via een buitenlands bedrijf of persoon te laten lopen, zal altijd afgewezen worden. Alle betalingen worden aan interne en externe accountantscontroles onderworpen.

Alle financiële transacties moeten tijdig en zorgvuldig worden vastgelegd. Bovendien moet ook alle aanvullende informatie over een transactie worden vastgelegd. AkzoNobels administratie moet een afspiegeling vormen van de transacties overeenkomstig geaccepteerde boekhoudregels en moet zo zijn opgezet dat transacties buiten de boeken om, zoals smeergeld en steekpenningen, worden voorkomen. Om die reden moeten de medewerkers van AkzoNobel alle relevante regels, beginselen en wetten voor boekhouden en financiële verslaglegging volgen. Geen enkele medewerker mag, voor welk doel dan ook, een geheime of niet-vastgelegde boekhouding opzetten namens de onderneming. Daarnaast mogen er om geen enkele reden verkeerde of niet-bestaande posten worden opgevoerd in de boeken en verslaglegging van AkzoNobel.

## Witwassen van geld

AkzoNobel zal geen enkele overeenkomst aangaan of toestaan die het mogelijk maakt (of die het mogelijk lijkt te maken of waarvan vermoed wordt dat die het mogelijk maakt) om enig eigendom of geld te verwerven, behouden, gebruiken of beheren, met als doel inkomsten uit criminele praktijken wit te wassen.

## Giften

Persoonlijke giften of gunsten van enige materiële commerciële waarde mogen niet gegeven worden aan of ontvangen worden van derden. Een gift of gunst van enige materiële waarde heeft een dusdanige waarde dat deze van invloed zou kunnen zijn bij een besluit tot koop en/of kan leiden tot afhankelijkheid. Bij twijfel moet de leidinggevende worden geraadpleegd. Bij ieder onderdeel/iedere afdeling van de onderneming moet er volledige openheid over relatiegeschenken zijn tussen leidinggevende en medewerker.

## Fraude, misleiding of onrechtmatig gedrag

Iedereen die een geval van fraude, misleiding of onrechtmatig gedrag ontdekt of vermoedt, moet onmiddellijk de leidinggevende van de direct verantwoordelijke manager informeren.

Deze leidinggevende is verplicht contact op te nemen met de Group Auditor van de Internal Auditing Service (AUD) om vast te stellen welke actie ondernomen moet worden. Definities:

- Fraude – het opzettelijk verduisteren, vervalsen, weglaten of verwijderen van gegevens, geld en/of goederen waardoor middelen of activa illegaal weggesluisd worden van of naar de onderneming.
- Bedrog of onrechtmatig gedrag – het opzettelijk verschaffen van incorrecte en/of incomplete en/of onduidelijke informatie of het schenden van de arbeidsovereenkomst, de Corporate directives of andere voorschriften op een wijze die niet genoemd staat onder fraude, wat ertoe leidt dat financiële informatie en/of de besluitvorming onjuist beïnvloed wordt of voorgesteld.

## Aanwezigheid in risicolanden

AkzoNobel is van mening dat onze activiteiten de mogelijkheid bieden om de leefomstandigheden en welvaart van een grote verscheidenheid aan culturen/gebieden waar we actief zijn te verbeteren. Een van onze business principles is dat we fundamentele mensenrechten ondersteunen, in lijn met de legitieme rol van het bedrijfsleven.

- De Raad van Bestuur beslist als enige over de oprichting van een bedrijf (nieuwe juridische entiteit); hieronder valt ook vestiging in een land waar AkzoNobel nog niet gevestigd is.
- AkzoNobels business units hebben zich te houden aan door de VN opgelegde economische sancties. De wijze van, en het tijdschema voor terugtrekking uit een dergelijk land wordt door de Raad van Bestuur vastgesteld.

(In uitzonderlijke gevallen – meestal na overleg met de stakeholders – kan de Raad van Bestuur besluiten dat onze aanwezigheid in een dergelijk land met een hoog risico toch gerechtvaardigd is in het belang van de bevolking).

Business units en service units werkzaam in landen met een hoog risico, moeten de vragen van de self-assessment tool op IntraNet doornemen. Het doel van de zelfevaluatie is business units en service units bewust te maken van de

impact van hun aanwezigheid op de mensenrechten. Als het ernaar uitziet dat een negatieve invloed mogelijk of waarschijnlijk is, worden ze aangeraden om voorzorgsmaatregelen te nemen en/of oplossingen te zoeken die goed zijn voor de medewerkers en voor de plaatselijke bevolking.

## Kinderarbeid

Kinderarbeid verwijst naar het soort werk, en de intensiteit daarvan, dat kinderen hindert bij de toegang tot onderwijs, hun lichamelijke en/of psychische gezondheid schaadt en hun ontwikkeling binnen hun familie, en hen berooft van hun kind zijn of hun zelfrespect. Daarom moeten AkzoNobel medewerkers zich aan het volgende houden:

- AkzoNobel houdt zich in alle landen waar de onderneming actief is aan de wettelijke minimumleeftijdvoorschriften.
- Bovendien heeft AkzoNobel geen kinderen jonger dan 16 jaar in dienst, in overeenstemming met International Labor Organization's (ILO) Convention 138 "Minimum Age", en Convention 182 "Ban of Worst Forms of Child Labor".
- Indien kinderen tussen de leeftijd van 16 en 18 in dienst zijn, zorgt de onderneming ervoor dat zijn geen werkzaamheden uitvoeren die een belemmering zijn voor het naar school gaan.
- Het business unit management is verantwoordelijk voor het toepassen van deze standaard van AkzoNobel inzake kindarbeid door belangrijke leveranciers en aannemers.

## Dwargarbeid

Onder geen enkele omstandigheid zal AkzoNobel gebruikmaken van dwargarbeid. AkzoNobel zal alleen medewerkers in dienst hebben die daarvoor vrijwillig gekozen hebben. Van geen enkele medewerker zal gevraagd worden een borg te betalen, noch zal het identiteitsbewijs bij indiensttreding ingenomen worden. Het business unit management is verantwoordelijk voor het toepassen van de AkzoNobelstandaarden inzake dwargarbeid door belangrijke leveranciers en aannemers.

# Verantwoordelijkheden van de onderneming

## Open communicatie

Openheid, integriteit en betrouwbaarheid bevorderen een open dialoog tussen medewerker en leidinggevende op alle terreinen van het werk. Iedere medewerker wordt in principe aangeraden om dergelijke zaken met zijn of haar direct leidinggevende te bespreken of, als dat moeilijk is, met de manager van hun directe leidinggevende.

Indien communicatie via de hiërarchische lijn voor de medewerker geen reële optie is, kan de medewerker via de klachtenregeling van de onderneming de zaak onder de aandacht brengen van het senior management.

## Gelijke behandeling

Wij willen een aantrekkelijke werkomgeving voor onze medewerkers tot stand brengen. In dit verband dragen wij verantwoordelijkheid voor de werving, aanstelling en doorgroei van medewerkers, uitsluitend op basis van bewezen geschiktheid van de kandidaat voor de functie, voor bevordering van hun individuele en professionele ontwikkeling en voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Tevens rekenen wij het tot onze verantwoordelijkheid om elke vorm van intimidatie en van uitbuiting door kinderarbeid te verbieden.

Onze medewerkers worden gerekruteerd, geselecteerd, en gepromoveerd op grond van objectieve en niet-discriminerende criteria. Geen enkele vorm van intimidatie of discriminatie, bijvoorbeeld op grond van ras, huidskleur, geslacht of godsdienst, zal worden toegestaan.

In geval van een handicap of chronische ziekte, inclusief HIV/AIDS, moeten medewerkers zolang hun gezondheid dat toelaat, de mogelijkheid hebben beschikbaar passend werk te verrichten, waarbij tegelijkertijd vooroordelen en discriminatie vermeden worden. Een handicap of chronische ziekte (inclusief HIV/AIDS) is geen reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Onder alle omstandigheden moeten medewerkers in staat gesteld worden in dienst te blijven voor zover zij in staat zijn aan de eisen van beschikbaar en passend werk te voldoen.

Van de managers van AkzoNobel wordt verwacht dat zij de flexibiliteit bezitten om soepel om te gaan met bestaande verschillen in ieders vermogen, persoonlijke ambitie, de plaatselijke cultuur en de belangen van de onderneming. Het moet voor hen een uitdaging zijn met dergelijke verschillen om te gaan.

## Gezonde werkomgeving

AkzoNobel zorgt voor een veilige en gezonde werkomgeving om letsel te voorkomen en de gezondheid van alle medewerkers en andere stakeholders te bevorderen. Voor dit doel zijn op alle locaties gezondheids- en veiligheidsprogramma's, regels en voorschriften van kracht. Iedere medewerker is zelf verantwoordelijk voor het naleven van de voorschriften op het gebied van veiligheid en gezondheid.

AkzoNobel zal al het mogelijke doen om ongevallen op het werk te voorkomen voor zowel de eigen als ingehuurd medewerkers.

Daarnaast probeert de onderneming alle medewerkers werk te bieden passend bij hun lichamelijke en geestelijke gezondheid. Zorg en ondersteuning moeten een integraal onderdeel zijn van de omgang met medewerkers met een chronische handicap of ziekte. Alle medewerkers moeten toegang hebben tot betaalbare gezondheidszorg. In gebieden waar HIV/AIDS veel voorkomt moet – op vrijwillige basis – de toegang tot anonieme hulpverlening en tests aangemoedigd en ondersteund worden.

## Bekendmaking van medische informatie

Het is niet gerechtvaardigd om sollicitanten of medewerkers te vragen naar persoonlijke medische gegevens (bijv. een HIV-test vóór indiensttreding) anders dan de medische informatie die nodig is om vast te stellen of ze geschikt zijn voor de functie. Alle persoonlijke medische gegevens worden vertrouwelijk behandeld.

## Recht op organisatie

AkzoNobel erkent de vrijheid van medewerkers om een organisatie op te richten of lid te worden van een organisatie van hun keuze (inclusief vakbonden) en zal dit recht respecteren. AkzoNobel zal aan het dienstverband van een medewerker niet de voorwaarde verbinden dat hij/zij geen lid wordt van een vakbond of dat hij/zij het vakbondslicidmaatschap opzegt. AkzoNobel zal geen medewerker ontslaan of anderszins benadelen louter en alleen omwille van het vakbondslicidmaatschap.

## Collectieve onderhandelingen

AkzoNobel respecteert het recht van de medewerker om zich te laten vertegenwoordigen door een vakbond en andere organisaties van medewerkers, binnen het raamwerk van de van toepassing zijnde wetten, voorschriften, bestaande arbeidsverhoudingen en arbeidspraktijken. AkzoNobel zal het onderhandelings- en overlegproces hetzij zelf voeren, hetzij via werkgeversorganisaties, voor zover van toepassing. De lokale rechten en medezeggenschap zullen volledig worden gerespecteerd met het oog op het bereiken van overeenstemming over arbeidsvoorwaarden.

## Deelname aan de politiek

AkzoNobel stimuleert medewerkers een actieve rol te spelen in de maatschappij, inclusief activiteiten voor politieke partijen en het zich verkiesbaar stellen voor de publieke zaak.

AkzoNobel-ondernemingen mogen geen enkele betaling of donatie in natura doen aan politieke partijen, of aan hun instituten, instellingen of vertegenwoordigers. AkzoNobel-ondernemingen zullen ook geen politieke donaties faciliteren door middel van actiecomités van medewerkers.

## Bescherming van persoonsgegevens

AkzoNobel erkent het belang van de bescherming van persoonsgegevens en heeft zich gecommitteerd aan een wereldwijde Privacy code of conduct. Als medewerker wordt u aangemoedigd deze Privacy code of conduct te lezen. AkzoNobel zal uitsluitend persoonsgegevens verwerken voor specifieke doeleinden en in lijn met de bepalingen van de Privacy code of conduct. Persoonsgegevens zijn onder andere: naam, huisadres, burgerservicenummer, en gegevens van beoordelingen (P&D Dialog), etc..

## Performance & Development Dialog

De Performance & Development Dialog (P&D Dialog) is AkzoNobels prestatiebeoordelingsprogramma. Het ondersteunt onze wereldwijde activiteiten met een gemeenschappelijke aanpak en stelt voor alle medewerkers en managers een permanente dialoog over prestatie en ontwikkeling centraal. Het gebruik van dit programma is onderdeel van onze cultuur en de verantwoordelijkheid van alle medewerkers.

# Verantwoordelijkheden van de medewerker

## Relaties met de media en bekendmakingen

Om te zorgen voor een gelijke mate van informatie – bijvoorbeeld naar onze aandeelhouders – en om koersgevoelige informatie te beschermen, mogen de financiële gegevens die aan de media worden gegeven nooit meer informatie verschaffen dan AkzoNobels kwartaal- of jaarberichten, of de officiële verklaringen die afgegeven worden bij de presentatie van deze cijfers.

Aanvullende, meer specifieke financiële informatie, die door een business unit of landenorganisatie gepubliceerd zal worden, moet vooraf goedgekeurd worden door het verantwoordelijke lid van de Raad van Bestuur.

Met betrekking tot onderwerpen als financiële resultaten, acquisities, desinvesteringen, joint ventures en grote investeringen (boven EUR 10 mln), mag geen informatie aan de pers gegeven worden zonder voorafgaand overleg met Corporate Communications.

Contacten met de media over (maatschappelijke, milieu-, financiële, enz.) zaken die het imago van de onderneming kunnen schaden moeten vooraf onder de aandacht gebracht worden van, of worden besproken met Corporate Communications om tegenstrijdige berichtgeving namens de onderneming te voorkomen.

Medewerkers hebben zich te onthouden van uitspraken die een derde de mogelijkheid geven om met voorkennis te handelen op de beurs.

## Voorkennis

AkzoNobel-medewerkers kunnen informatie over AkzoNobel of andere ondernemingen te weten komen die niet gepubliceerd is. Het gebruik van dergelijke, niet algemeen bekende informatie (voorkennis) over AkzoNobel of een andere onderneming, anders dan voor de normale uitoefening van iemands werk, beroep of functie is onethisch en kan ook een overtreding van de wet inhouden. In de meeste rechtsgebieden is het strafbaar als iemand met belangrijke niet publiekelijk bekende informatie over een onderneming handelt in aandelen of andere effecten van die onderneming, waaronder gewone opties, put- of callopties, of enig derivaat, of om dergelijke informatie aan anderen bekend te maken die wel kunnen handelen. Overtreding van dergelijke wetten kan leiden tot civiel- of strafrechtelijke straffen en andere sancties. AkzoNobel staat misbruik van voorkennis niet toe, ongeacht of dit wettelijk wel of niet is toegestaan.

Bij voorkennis kan het om koersgevoelige informatie gaan. Koersgevoelige informatie is informatie over de bedrijfsresultaten van een beursgenoteerde onderneming of andere zaken die, als zij algemeen bekend zouden zijn, van invloed zou kunnen zijn op de aandelenkoers van een dergelijke onderneming. Het gaat dan bijvoorbeeld, maar niet uitsluitend, om:

- Informatie over resultaten
- Fusies en overnames
- Nieuwe producten die waarschijnlijk van grote/financiële invloed zijn op de onderneming
- Brieven van overheidsinstellingen (zoals de FDA) met mogelijke/bepaalde impact
- Wijzigingen in toezicht of het management
- Verandering van accountant, of hun opinie
- Zaken die betrekking hebben op effecten (splitsing van het aandeel, etc.)
- Faillissementen
- Juridische procedures

AkzoNobel-medewerkers die informatie verkrijgen die koersgevoelig zou kunnen zijn voor het aandeel AkzoNobel, moeten zich ervan vergewissen dat dergelijke informatie strikt vertrouwelijk wordt behandeld en niet aan andere AkzoNobel-collega's of aan derden wordt verstrekt, behalve als dit uit hoofde van hun functie noodzakelijk is. In geval van inzage aan derden (bijv. adviseurs van AkzoNobel) is dit uitsluitend toegestaan indien deze derden wettelijk of door middel van een contract gehouden zijn aan de relevante beperkingen met betrekking tot het niet openbaar maken en het niet gebruiken van die informatie. Bovendien moet mogelijk koersgevoelige informatie over het aandeel AkzoNobel onmiddellijk aan AkzoNobels Disclosure Committee worden voorgelegd, dat de Raad van Bestuur zal adviseren inzake de noodzaak deze informatie openbaar te maken. Alleen de Raad van Bestuur besluit over een dergelijke openbaarmaking. Neem in geval van twijfel contact op met de voorzitter van de Disclosure Committee. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat dezelfde verplichting geldt ten aanzien van voorkennis van AkzoNobel-medewerkers met betrekking tot de effecten van derden.

Iedere schending of onbedoelde afwijking van deze richtlijn moet onmiddellijk gemeld worden aan de voorzitter van de Disclosure Committee.

## Corporate identity

Om ervoor te zorgen dat de corporate identity wereldwijd consistent en effectief wordt toegepast, moeten de voorschriften, zoals gepubliceerd in het corporate identity manual van AkzoNobel, strikt worden opgevolgd. U dient zich te realiseren dat deze regels verschillen voor bepaalde productgroepen, ondernemingen en business units.

Iedere afwijking van de corporate identity-voorschriften moet van tevoren aan AkzoNobels Corporate Communications-afdeling worden voorgelegd ter goedkeuring.

## Bescherming van AkzoNobels intellectuele eigendom

AkzoNobel heeft waardevol intellectueel eigendom verworven, waaronder octrooien, handelsmerken, werken met copyright en handelsgeheimen (zoals vertrouwelijke technische of zakelijke informatie). Het is een verantwoordelijkheid van de medewerkers om deze verworvenheden te beschermen.

Het management kan ervoor kiezen om uitvindingen of creatieve vondsten te beschermen door middel van octrooien, de registratie van handelsmerken of copyright. De overdracht van octrooien, handelsmerken of werken met copyright moet worden goedgekeurd door het management en vastgelegd in contracten.

Medewerkers mogen alleen confidentiële informatie vrijgeven voor zover nodig en moeten maatregelen nemen om te voorkomen dat informatie wordt vrijgegeven zonder dat daar toestemming voor is, bijvoorbeeld door de toegang tot vertrouwelijke stukken te beveiligen. Confidentiële informatie mag alleen aan derden worden gegeven met goedkeuring van het management en een geheimhoudingsovereenkomst. Het is niet toegestaan ideeën of confidentiële informatie van derden te ontvangen zonder de juiste voorzorgsmaatregelen.

AkzoNobel Intellectual Property moet betrokken worden bij de overdracht van of onenigheid over intellectueel eigendom. Onder geen beding mogen uitspraken worden gedaan over de geldigheid, omvang of toepasbaarheid van rechten van intellectueel eigendom zonder medeweten van AkzoNobel Intellectual Property.

## Internet gebruik / IT code of conduct

In het algemeen worden IT-gerelateerde hulpmiddelen en faciliteiten uitsluitend verstrekt voor intern gebruik en/of zakelijke doeleinden en niet voor persoonlijk gebruik. IT-faciliteiten die aan medewerkers ter beschikking zijn gesteld mogen niet gebruikt worden om er persoonlijk voordeel of winst mee te behalen. Ze mogen niet tijdens werktijd worden misbruikt en blijven eigendom van AkzoNobel. De openbaarmaking of verspreiding van vertrouwelijke of eigendomsrechtelijke informatie met betrekking tot AkzoNobel, haar producten of afnemers buiten de officiële communicatiekanalen om is strikt verboden.

IT-gerelateerde hulpmiddelen en faciliteiten mogen op geen enkele wijze gebruikt worden die onethisch of illegaal is of die AkzoNobel of haar bedrijfsactiviteiten, medewerkers, leveranciers, afnemers, concurrenten of stakeholders in verlegenheid zou kunnen brengen, belasten, verkeerd of ongunstig weergeven of een onjuiste of ongunstige indruk van hen zou geven. De ongeoorloofde toegang tot informatie en informatiesystemen is verboden; de toegang moet worden goedgekeurd door de eigenaren van de informatie en in lijn zijn met de functieomschrijving van de gebruiker.

Informatiesystemen kunnen worden beveiligd door persoonlijke wachtwoorden en/of aanvullende verificatiemiddelen als hardware tokens; gebruikers moeten hier op verantwoorde wijze mee omgaan, ze alleen zelf gebruiken en ervoor zorgen dat er geen misbruik van gemaakt wordt. Iedere installatie, wijziging, verwijdering of persoonlijk gebruik van software verschaft door AkzoNobel, of beschikbaar op informatiesystemen van AkzoNobel, moet worden goedgekeurd en beheerd door de Information Management-organisatie of een partij aan wie die verantwoordelijkheid is gedelegeerd.

Ter voorkoming van diefstal, verlies of ongeoorloofd gebruik van informatie en systemen moet een gebruiker maatregelen nemen voor de fysieke veiligheid van ter beschikking gestelde hardware, zoals laptops, telefoons, tokens, USB-sticks enz. Om de beschikbaarheid van bedrijfsgegevens te waarborgen, moeten gebruikers relevante bedrijfsinformatie tijdig veiligstellen door het maken van back-ups of het opslaan van data op netwerkschijven.

Incidenten met betrekking tot Information Security of schending van de Information Security-voorschriften moeten gemeld worden aan de plaatselijke IT Helpdesk of de contactpersoon van Information Security. Er mag niet geknoeid worden met mogelijk bewijsmateriaal. Van iedere medewerker van AkzoNobel wordt verwacht dat hij/zij bekend is met, en zich houdt aan de regels en procedures van Information Security die van toepassing zijn op zijn of haar specifieke

afdeling en locatie, zoals gecommuniceerd door de lokale contactpersoon van Information Security.

AkzoNobel behoudt zich het recht voor de activiteiten die gebruikers uitvoeren met behulp van door de onderneming verschaft IT-faciliteiten te controleren. In dergelijke gevallen zal het lijnmanagement om toestemming worden gevraagd en zal – waar nodig – de lokale vertegenwoordiging van de medewerkers op de hoogte worden gebracht. Bovendien zal de lokale wetgeving te allen tijde in acht worden genomen.

## Zakenreizen

### Veiligheid tijdens zakenreizen

De veiligheid van onze medewerkers tijdens zakenreizen is van groot belang voor AkzoNobel. De onderneming publiceert een bijgewerkte lijst van die landen die gevaarlijk kunnen zijn voor de gezondheid of veiligheid van de reiziger, en raadt de reiziger en zijn/haar leidinggevende aan om de juiste beslissing te nemen als gekeken wordt of het noodzakelijk is te reizen naar een gebied met verhoogd risico.

### Combinatie van zakenreizen met privé-aangelegenheden

Het is niet toegestaan zakenreizen te combineren met een vakantie of om de echtgeno(o)t(e), partner, familielid of vriend(in) mee te nemen zonder schriftelijke toestemming vooraf van de general manager van de business of service unit.

### Vliegen

#### Continental vluchten

Voor continentale vluchten wordt standaard gebruikgemaakt van de goedkoopste klasse die beschikbaar is. Managers van business units, service units en landenorganisaties staat het vrij om richtlijnen uit te geven die het gebruik van de business class toestaan voor een vlucht die meer dan zes uur duurt.

#### Intercontinentale vluchten

Business class of het equivalent daarvan is de hoogst toegestane klasse. Voor afwijking van deze regel moet het desbetreffende lid van de Raad van Bestuur vooraf toestemming geven.

## Hotels

AkzoNobel heeft contracten afgesloten met een aantal geselecteerde hotelketens in grotere steden waar AkzoNobel regelmatig zakelijke activiteiten heeft. Indien beschikbaar moeten reizigers van deze hotels gebruikmaken.

## Reizen per auto

Een privé-auto mag alleen gebruikt worden voor een zakenreis indien de autoverzekering van de eigenaar voldoende dekking biedt. De grootste afstand voor een zakenreis met de eigen auto is 500 km enkele reis; de kosten mogen, afhankelijk van de bestemming, de laagst mogelijke prijs voor een vlucht en/of hogesnelheidstrein niet overschrijden. Bovendien moet de persoonlijke veiligheid te allen tijde in het oog gehouden worden.

## Trein

Voor treinreizen kunnen kaartjes in de eerste klas geboekt worden.

## Aanvullende informatie

De AkzoNobel-website voor zakenreizen (onderdeel van de Purchasing Portal website op Intranet) geeft zeer veel reis-informatie.

Aanvullende informatie is verkrijgbaar bij AkzoNobel Global Travel Management van AkzoNobel Sourcing.

## Veiligheid

De Raad van Bestuur zal in een situatie van politieke onrust of andere bedreigingen van de openbare veiligheid (bijvoorbeeld terroristische aanslagen), een besluit nemen ten aanzien van een beperking van zakenreizen voor alle medewerkers en/of maatregelen nemen om de veiligheid van expatriates en hun gezinnen te waarborgen. De secretaris van de Raad van Bestuur zal dergelijke beperkingen en/of maatregelen communiceren naar de business unit managers, service unit managers, corporate staf en managers van landenorganisaties. Deze managers zijn verantwoordelijk voor de verdere informatieverspreiding binnen hun organisaties en voor de uitvoering van de maatregelen.

## Alcohol-, medicijnen- en drugsgebruik

Het gebruik van alcohol, medicijnen en drugs kan desastreuze gevolgen hebben, zowel in het algemeen als op het werk, maar vooral ook op een productielocatie. Dit is de reden dat het gebruik van illegale drugs op AkzoNobel-locaties strikt verboden is. Onder illegale drugs wordt verstaan alle drugs en medicijnen met uitzondering van die welke zijn voorgeschreven, vrij verkrijgbaar en legaal verkregen zijn en alleen worden gebruikt voor het doel waarvoor ze bestemd zijn.

AkzoNobel stimuleert ten eerste een werkomgeving zonder alcohol en op veel AkzoNobel-locaties is het gebruik van alcoholische drank zelfs helemaal verboden. Het management mag matig alcoholgebruik toestaan voor interne of externe gelegenheden, indien dit lokaal gebruikelijk of gangbaar is.

Voor medewerkers die zich niet aan dit beleid houden, kunnen disciplinaire maatregelen volgen.

AkzoNobel zal medewerkers met drugsgerelateerde problemen proberen te helpen. De aard en wijze van die hulp kan verschillen en zal ook de medewerking vereisen van de medewerker in kwestie.



**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today

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

AkzoNobel is een van 's werelds toonaangevende industriële ondernemingen. Ons hoofdkantoor staat in Amsterdam en wij maken en leveren een breed assortiment verven, coatings en specialistische chemicaliën. In 2007 bedroeg de totale pro forma omzet € 14,4 miljard. Wij zijn zelfs de grootste verf- en coatingsproducent ter wereld. Als belangrijke fabrikant van specialistische chemicaliën voorzien wij industrieën overal ter wereld van kwaliteitsingrediënten voor producten die essentieel zijn voor het menselijk bestaan. Wij denken aan de toekomst, maar handelen in het heden. Wij werken gepassioneerd aan de introductie van nieuwe ideeën en aan de ontwikkeling van duurzame oplossingen voor onze klanten. Daarom zijn onze 60.000 medewerkers – actief in meer dan 80 landen – gericht op uitmuntendheid en het realiseren van "Tomorrow's Answers Today"<sup>TM</sup>.