

# Der Verhaltenskodex

Wer wir sind und wie wir arbeiten



**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today



Dieses Handbuch enthält den Verhaltenskodex von AkzoNobel. Im Jahr 2008 hat AkzoNobel seine Unternehmenswerte neu definiert. Diese Werte sind:

**Uns zuerst auf die Zukunft unserer Kunden konzentrieren**

**Unternehmerisch denken**

**Die Talente unserer Mitarbeiter fördern**

**Den Mut und die Neugier besitzen, Fragen zu stellen**

**Integrität und Verantwortungsbewusstsein in unserem Handeln**

## Brief des Vorstandsvorsitzenden

**Die Geschäftsprinzipien von AkzoNobel sind unternehmerisch sinnvoll. Sie unterstützen uns dabei, als Unternehmen erfolgreich zu bleiben und unsere Betriebserlaubnis zu behalten, indem sie uns helfen, das richtige Gleichgewicht zwischen Menschen, Unternehmensgewinnen und der Umwelt zu finden.**

Die Geschäftsprinzipien von AkzoNobel wurden vor fünf Jahren eingeführt und sind insgesamt ein durchschlagender Erfolg geworden. Unsere Mitarbeiter weltweit wurden zum Thema Geschäftsprinzipien geschult, aber es geht dabei natürlich nicht um eine einmalige Übung. Auch im Alltag müssen wir nach den Prinzipien denken und handeln. Ich freue mich deshalb, Ihnen den AkzoNobel-Verhaltenskodex vorzustellen, der uns dabei unterstützen soll, den Geschäftsprinzipien weiterhin die nötige Aufmerksamkeit zu schenken.

Der Kodex soll Ihnen einen klaren Überblick über die Verpflichtungen geben, die jeder Mitarbeiter im Unternehmen verstehen sollte. Er umfasst nicht nur die allgemeinen Geschäftsprinzipien, sondern auch unsere wichtigsten und relevanten Unternehmensrichtlinien. So hilft er uns, unsere Arbeit nach den Standards unseres Unternehmens zu verrichten.

Als Mitarbeiter sind Sie persönlich dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex zu kennen und zu erfüllen. Daher müssen Sie sich darüber im Klaren sein, dass das Unternehmen Disziplinarmaßnahmen - bei schweren Vergehen bis hin zur Entlassung - ergreifen wird, wenn Sie den Verhaltenskodex nicht einhalten. Da die Einführung der Geschäftsprinzipien jetzt abgeschlossen ist, setzen wir voraus, dass Sie bereits entsprechend handeln. Wenn das nicht zutrifft oder Sie sich in einer Situation befinden, in der Sie nicht genau wissen, wie Sie sich hinsichtlich des Kodexes verhalten sollen, kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten. Er kann Ihnen auch helfen, Fragen zur Auslegung oder Anwendung des Verhaltenskodexes zu beantworten.

Außerdem sollten Sie der Geschäftsführung jede Aktivität melden, die gegen die Unternehmenspolitik oder das Gesetz verstößt. Zu diesem Zweck hat AkzoNobel ein Beschwerdeverfahren eingeführt, das Ihnen dabei hilft, den besten Weg zu finden, um Ihre Bedenken weiterzuleiten. Wir haben uns dazu verpflichtet, Mitarbeitern, die einen tatsächlichen oder mutmaßlichen Verstoß gegen den Kodex melden, den bestmöglichen Schutz zu gewähren. Um es ganz deutlich zu sagen: Die Unternehmensführung zieht Mitarbeiter nicht zur Verantwortung, wenn Geschäfte infolge der Einhaltung des Verhaltenskodexes verloren gehen. Ich vertraue darauf, dass Sie unseren Verhaltenskodex unterstützen und einhalten.

Der Kodex zeigt, wer wir sind und wie wir arbeiten. Ich zähle deshalb auf jeden Mitarbeiter, den gesamten Kodex einzuhalten. So können wir ein Unternehmen schaffen, auf das wir alle stolz sind.

**Hans Wijers**

Vorstandsvorsitzender von AkzoNobel

# Inhalt

## **02 Brief des Vorstandsvorsitzenden**

## **04 Einleitung**

## **05 Unser Unternehmen**

Geschäftsprinzipien

Umwelt

Unterstützung der Gemeinden

## **07 Geschäftliche Integrität**

Einhaltung der Gesetze

Kommunikation & Information

Freies Unternehmertum und fairer Wettbewerb

Betrug, Täuschung oder unvorschriftsmäßiges Verhalten

Präsenz in Hochrisikoländern

Kinderarbeit

Zwangsarbeit

## **10 Verantwortlichkeiten des Unternehmens**

Offene Kommunikation

Gleichberechtigung

Gesundes Arbeitsumfeld

Das Recht auf Organisation

Tarifverhandlungen

Teilnahme am politischen Leben

Datenschutz

Performance & Development Dialog

## **12 Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter**

Medienarbeit und Berichterstattung

Insider-Informationen

Corporate Identity

Schutz des geistigen Eigentums von AkzoNobel

Die Verwendung des Internets / IT-Verhaltenskodexes

Geschäftsreisen

Drogen- und Alkoholmissbrauch

# Einleitung

Als Mitarbeiter von AkzoNobel wird von Ihnen erwartet, dass Sie im Einklang mit den Werten und Geschäftsprinzipien unseres Unternehmens handeln und sich an die Unternehmenspolitik sowie an Gesetze und Vorschriften halten. Die Unternehmenswerte und Geschäftsprinzipien sind Ausdruck dessen, wer wir sind und wie wir von unseren Anteilseignern wahrgenommen werden wollen. Sie sind in Unternehmensrichtlinien, Erklärungen und Leitlinien festgeschrieben und sollen von allen Mitarbeitern in ihrer täglichen Arbeit umgesetzt werden.

**Dieser Verhaltenskodex gibt einen Überblick über die wichtigsten Informationen, einschließlich der Geschäftsprinzipien und Richtlinien, die für alle Mitarbeiter von Bedeutung sind. Der Kodex erklärt, wer wir sind und wie wir arbeiten. Wenn wir auf ethische oder rechtliche Probleme stoßen, müssen wir sie stets im Einklang mit unserem Verhaltenskodex lösen. Dieser Kodex wird regelmäßig geprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Als Mitarbeiter werden Sie über jede Aktualisierung in Kenntnis gesetzt.**

Die Hauptbereiche dieses Dokuments umfassen:

- Unser Unternehmen
- Geschäftliche Integrität
- Verantwortlichkeiten des Unternehmens
- Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

Sie sollten dem Management jede Aktivität melden, die gegen die Unternehmenspolitik oder die Gesetze verstößt. Zu diesem Zweck hat AkzoNobel ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, das Ihnen hilft, den besten Weg zu finden, um Ihre Bedenken zu äußern.

Wir haben uns dazu verpflichtet, Mitarbeitern, die einen tatsächlichen oder mutmaßlichen Verstoß gegen den Kodex melden, vollen Schutz zu gewähren. Um hier absolute Klarheit zu schaffen, betonen wir, dass die Unternehmensführung Mitarbeiter nicht zur Verantwortung zieht, wenn Geschäfte durch die Einhaltung des Verhaltenskodexes verloren gehen.

Es sollte jedem bewusst sein, dass das Unternehmen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung ergreifen wird, wenn unsere Geschäftsprinzipien und der Verhaltenskodex nicht erfüllt oder absichtlich verletzt werden. Die Einführung der Geschäftsprinzipien ist abgeschlossen und wir erwarten, dass sich alle Mitarbeiter nach ihnen richten.

Wenn Sie Fragen zur Auslegung oder Anwendung des Kodexes oder anderer Unternehmensgrundsätze oder -richtlinien haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten.

# Unser Unternehmen

## Geschäftsprinzipien

Wie in den Geschäftsprinzipien erläutert, ist es das Ziel von AkzoNobel, die erste Wahl für unsere Kunden, Aktionäre und Mitarbeiter sowie ein geachtetes Mitglied der Gesellschaft zu sein. Im Geist der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen legt dieses Dokument die Grundwerte dar, die dem Verhalten aller Unternehmen von AkzoNobel zugrunde liegen, damit wir dieses Ziel erreichen. Deshalb gelten die Geschäftsprinzipien von AkzoNobel in gleicher Weise für alle geschäftlichen Aktivitäten weltweit und für das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters bei seinen Tätigkeiten für AkzoNobel. Die Geschäftsprinzipien fassen außerdem die wichtigsten Pflichten von AkzoNobel in anderen konkreten Bereichen der Unternehmenspolitik zusammen.

Die Geschäftsprinzipien lassen dem Business Unit-Management und Länder-Management die Freiheit, weiterführende lokale Regelungen für das Geschäftsverhalten aufzustellen, solange sie mit unseren Grundwerten im Einklang stehen und den guten Ruf von AkzoNobel weltweit wahren.

Der Vorstand und jeder Business Unit-Manager sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass die Geschäftsprinzipien von AkzoNobel den Mitarbeitern vermittelt und von ihnen eingehalten werden. Außerdem ist für AkzoNobel die Einhaltung der Geschäftsprinzipien ausschlaggebend bei Entscheidungen darüber, Beziehungen mit Vertragspartnern und Lieferanten aufzunehmen oder weiterzuführen und sich an Joint Ventures zu beteiligen.

## Unsere Werte

Unsere Werte sind in „Tomorrow's Answers Today“ enthalten. Wir wollen:

- Uns zuerst auf die Zukunft unserer Kunden konzentrieren
- Unternehmerisch denken
- Die Talente unserer Mitarbeiter fördern
- Den Mut und die Neugier besitzen, Fragen zu stellen
- Integrität und Verantwortungsbewusstsein in unserem Handeln

## Verantwortlichkeiten

AkzoNobel hat sich dazu verpflichtet, für seine Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und die Gesellschaft langfristige Werte zu schaffen und ist sich bewusst, dass nachhaltige Gewinne für den Bestand des Unternehmens grundlegend sind.

Wir wollen unsere Anstrengungen auf den Erfolg unserer Kunden konzentrieren. Dabei besteht unsere Aufgabe darin, den Kunden Produkte und Leistungen zu liefern, die durch Preis und Qualität einen Wert darstellen und hohe Standards in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt erfüllen.

Wir wollen unseren Aktionären eine wettbewerbsfähige Rendite bieten. Dabei besteht unsere Aufgabe darin, die Erwartungen unserer Investoren angemessen zu berücksichtigen.

Wir wollen ein attraktives Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter schaffen. Dabei besteht unsere Aufgabe darin, Mitarbeiter ausschließlich aufgrund ihrer Fähigkeiten einzustellen und zu befördern, ihre individuelle und berufliche Entwicklung zu fördern und ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Außerdem sind wir dafür verantwortlich, jede Art von Schikanierung ebenso wie Ausbeutung durch Kinderarbeit zu verbieten.

Wir wollen unsere Aktivitäten auf gesellschaftlich verantwortliche Weise durchführen. Dabei halten wir uns an die Gesetze der Länder, in denen wir aktiv sind, unterstützen entsprechend der rechtmäßigen Rolle von Unternehmen die Grundrechte der Menschen und achten Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt - gemäß unserer Verpflichtung, zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

## Freies Unternehmertum

AkzoNobel unterstützt die Grundsätze des freien Unternehmertums und des fairen Wettbewerbs. Das Unternehmen verfolgt das Ziel, die Bedürfnisse der Kunden schneller, besser und treffender zu erfüllen als unsere Konkurrenten. Dafür will AkzoNobel in harten, aber fairen Wettbewerb treten, und zwar im Rahmen der geltenden gesetzlichen Wettbewerbsregeln.

## Geschäftliche Integrität

AkzoNobel besteht in allen Bereichen seiner Geschäftsaktivitäten auf Integrität und Fairness.

- Bestechung und jede andere Form unethischer Geschäftspraktiken sind verboten.
- Von den Mitarbeitern von AkzoNobel wird erwartet, dass sie alle Situationen meiden, in denen ihr persönliches oder finanzielles Interesse mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten könnte.

Alle geschäftlichen Transaktionen sind entsprechend den Grundsätzen der Rechnungslegung des Unternehmens und der vor Ort geltenden Gesetze genau und vollständig aufzuzeichnen und können einer Prüfung unterzogen werden.

## Öffentliche Aktivitäten

Die Unternehmen von AkzoNobel sind aufgefordert, Aktivitäten des öffentlichen Lebens zu unterstützen.

- Die Unternehmen von AkzoNobel müssen ihren Mitarbeitern Gelegenheit bieten, eine aktive gesellschaftliche Rolle zu spielen – zum Beispiel in Gemeinde- oder Bildungsprogrammen – solange diese Aktivitäten zu keinem Interessenkonflikt führen.
- Die Unternehmen von AkzoNobel dürfen keinerlei Zahlungen an politische Parteien oder ihre Institutionen, Geschäftsstellen oder Repräsentanten leisten.

## Kommunikation

AkzoNobel ist sich bewusst, dass angesichts der Reichweite der Unternehmensaktivitäten, der Auswirkungen dieser Aktivitäten auf verschiedene Interessengruppen und der öffentlichen Rolle des Unternehmens eine angemessene Kommunikation wichtig ist.

Die Unternehmen von AkzoNobel bemühen sich, mit anderen offen, sachlich und rechtzeitig zu kommunizieren, unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, im Einzelfall Vertraulichkeit zu wahren.

## Einhaltung

Der Vorstand zieht das Management nicht zur Verantwortung, wenn durch die Einhaltung der Geschäftsprinzipien Geschäfte verloren gehen und er gewährleistet, dass Mitarbeitern kein Nachteil entsteht, wenn sie einen Verstoß oder einen mutmaßlichen Verstoß gegen die Geschäftsprinzipien melden.

## Umwelt

AkzoNobel schützt die Umwelt, indem durch entsprechendes Design sowie Herstellungs-, Vertriebs- und Entsorgungsverfahren die Umweltauswirkungen seiner Aktivitäten und Produkte verhindert oder minimiert werden.

AkzoNobel erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie sich für den Umweltschutz einsetzen. Wenn ein Mitarbeiter einen Verstoß gegen Umweltrecht entdeckt oder eine Handlung, die den Eindruck erweckt, einen solchen Verstoß zu verschleiern, muss der Mitarbeiter dies sofort seinem Vorgesetzten melden, oder wenn erforderlich, im Rahmen des Beschwerdeverfahrens dem Justitiar von AkzoNobel.

AkzoNobel strebt danach, durch ein Product Stewardship Management-System die Sorge für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt auch auf seine Lieferanten und Kunden auszuweiten.

## Unterstützung der Gemeinden

AkzoNobel unterstützt Aktivitäten in den Gemeinden, in denen unsere Mitarbeiter leben und arbeiten. Das Community Program von AkzoNobel bietet die Mittel, um solche Projekte zu unterstützen, vorausgesetzt, die Mitarbeiter engagieren sich auch persönlich. Die Mitarbeiter werden daher darin bestärkt, sich aktiv an Projekten zu beteiligen und sie dem Management / den Komitees am Standort vorzuschlagen.

# Geschäftliche Integrität

## Einhaltung der Gesetze

Es gehört zur Politik von AkzoNobel, alle Gesetze und Regelungen einzuhalten, die für seine Geschäfte gelten. Mitarbeiter können mit einer Reihe von rechtlichen Themen in Berührung kommen, wenn sie Geschäfte für AkzoNobel tätigen, besonders in den unten aufgeführten Bereichen. Sollten Fragen zu bestimmten Gesetzen oder Regelungen auftreten, kontaktieren Sie „AkzoNobel Legal Affairs“.

## Kommunikation & Information

AkzoNobel ist sich bewusst, dass angesichts der Reichweite der Unternehmensaktivitäten, der Auswirkungen dieser Aktivitäten auf verschiedene Interessengruppen und der öffentlichen Rolle des Unternehmens eine angemessene Kommunikation wichtig ist. Die Unternehmen von AkzoNobel bemühen sich, mit anderen offen, sachlich und rechtzeitig zu kommunizieren, unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, im Einzelfall Vertraulichkeit zu wahren.

## Freies Unternehmertum und fairer Wettbewerb

AkzoNobel unterstützt die Grundsätze des freien Unternehmertums und des fairen Wettbewerbs. Das Unternehmen verfolgt das Ziel, die Bedürfnisse der Kunden schneller, besser und treffender zu erfüllen als unsere Konkurrenten. Dafür will AkzoNobel in harten, aber fairen Wettbewerb treten, und zwar im Rahmen der geltenden gesetzlichen Wettbewerbsregeln. AkzoNobel besteht in allen Bereichen seiner Geschäftsaktivitäten auf Integrität und Fairness. Bestechung und jede andere Form unethischer Geschäftspraktiken sind verboten.

Von den Mitarbeitern von AkzoNobel wird erwartet, dass sie alle Situationen meiden, in denen ihr persönliches oder finanzielles Interesse mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten könnte.

Alle geschäftlichen Transaktionen sind entsprechend den Grundsätzen der Rechnungslegung des Unternehmens und der vor Ort geltenden Gesetze genau und vollständig aufzuzeichnen und können einer Prüfung unterzogen werden.

## Einhaltung der Wettbewerbsregeln

AkzoNobel steht im Wettbewerb. AkzoNobel erwartet von seinen Mitarbeitern auch, dass sie gesetzestreu und ethisch korrekt konkurrieren. AkzoNobel hält sich an strikte Grundsätze, um zu gewährleisten, dass die Aktivitäten rund um die Welt voll und ganz mit allen geltenden gesetzlichen Wettbewerbsregelungen und mit der AkzoNobel-Geschäftspolitik zur Einhaltung von gesetzlichen Wettbewerbsregelungen in Einklang stehen.

## Umgang mit Lieferanten

AkzoNobel will mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die unsere ethischen Werte und unsere sozialen und Umweltstandards, die in unseren Geschäftsprinzipien formuliert sind, unterstützen. Für AkzoNobel ist die Anwendung der Geschäftsprinzipien ausschlaggebend bei Entscheidungen darüber, Beziehungen mit Lieferanten und Vertragspartnern aufzunehmen oder weiterzuführen.

## Zahlungen

### **Bestechung**

Bestechung und jede andere Form unethischer Geschäftspraktiken sind verboten. Unter keinen Umständen darf eine Führungskraft, ein Mitarbeiter, Agent oder Unternehmensvertreter von AkzoNobel irgendeine Art von Zahlung oder Geschenk machen, anbieten, versprechen oder genehmigen,

- um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen,
- um die Politik einer Regierung zu beeinflussen, oder
- wenn der Anschein von Unschicklichkeit erweckt werden könnte.

Bitte beachten Sie dabei, dass allein das Angebot auch ohne tatsächliche Zahlung gegen die Politik von AkzoNobel und gegen das Gesetz verstößt.

### **Zahlung von Kommissionen**

Die Regel, welche die Zahlungen von Bestechungsgeldern verbietet, darf nicht durch die Zahlung von Kommissionen umgangen werden. Jede Kommissionszahlung ist durch eine klare und nachvollziehbare Dienstleistung, die an das Unternehmen geliefert wurde, zu rechtfertigen. Die Bezahlung von Vertretern, Händlern und Auftragnehmern darf branchenübliche Höhen und Praktiken nicht überschreiten. Regierungsvertreter dürfen von AkzoNobel nicht als Vertreter, Händler und Beauftragte eingesetzt werden.

### **Zahlungen zur Erlangung von Vergünstigungen (Schmiergelder)**

Zahlungen zur Erlangung von Vergünstigungen sind kleine Geld- oder Sachzuwendungen (beispielsweise Unternehmensprodukte), die im Rahmen von öffentlich bekannten oder häufig praktizierten örtlichen Gebräuchen an Beamte getätigt werden, um gewöhnliche bürokratische Verfahren zu beschleunigen, beispielsweise die Bearbeitung einer erforderlichen behördlichen Genehmigung. AkzoNobel unterstützt Maßnahmen zur Beseitigung solcher Praktiken. In jedem Fall sind die geltenden Gesetze und Regelungen einzuhalten, die in manchen Ländern solche Zahlungen untersagen. Um zu klären, ob es sich bei einer bestimmten Zahlung um Schmiergeld oder um eine rechtlich erlaubte Zahlung handelt, kontaktieren Sie AkzoNobel Legal Affairs.

### **Aufzeichnung von Zahlungen**

Alle Zahlungen, auch die von Schmiergeldern, müssen in den entsprechenden Buchwerken entsprechend der Buchhaltungsprinzipien des Unternehmens und aller geltenden Gesetze vor Ort aufgezeichnet werden. Geheime Konten und / oder Buchhaltung außerhalb der Unternehmenskonten sind strikt untersagt. Es werden keine Zahlungen über Vermittler ausgeführt, es sei denn, es handelt sich um normale Agentenvergütungen oder um eine Erstattung von entstandenen

Kosten. Mit Ausnahme von Zahlungen geringfügiger Beträge sind Barauszahlungen an Dritte nicht gestattet; alle Zahlungen sind an ein Inhaber-Bankkonto auszuführen. Zahlungen an Nummernkonten sind nicht gestattet. Aufforderungen von Vertragspartnern, eine Zahlung auf ein Auslandskonto umzuleiten, sind stets abzulehnen. Alle Zahlungen werden einer internen und externen Prüfung unterzogen.

Alle Finanztransaktionen sind zeitgerecht und genau aufzuzeichnen. Zusätzlich sind alle Unterlagen über eine Transaktion aufzubewahren. Die Aufzeichnungen von AkzoNobel müssen die Transaktionen gemäß anerkannter Buchhaltungsstandards erfassen und sollen Transaktionen außerhalb der Bücher wie Schmiergelder und Bestechungen verhindern. Entsprechend müssen alle Mitarbeiter des Unternehmens alle geltenden Standards, Prinzipien und Gesetze für Buchhaltung und Finanzberichterstattung einhalten.

Kein Mitarbeiter darf für irgendeinen Zweck geheime oder schwarze Konten für das Unternehmen anlegen. Darüber hinaus dürfen aus keinem Grunde falsche oder unrichtige Einträge in die Bücher und Aufzeichnungen von AkzoNobel vorgenommen werden.

## Geldwäsche

AkzoNobel beteiligt sich nicht an und duldet keinerlei Vereinbarungen, die den Anschein haben oder den Verdacht erwecken, Gewinne aus kriminellen Handlungen zu verschleiern.

## Geschenke

Persönliche Geschenke oder Gefälligkeiten mit materiellem, kommerziellem Wert dürfen nicht von Dritten angenommen oder an Dritte vergeben werden. Ein Geschenk oder eine Gefälligkeit mit materiellem Wert ist definiert als ein Objekt mit einem solchen Wert, dass dadurch eine Kaufentscheidung beeinflusst werden oder eine Abhängigkeitsbeziehung entstehen kann. In Zweifelsfällen ist der Vorgesetzte zu fragen. Im Bezug auf Geschäftsgeschenke zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern muss in jeder Geschäftseinheit / Abteilung volle Transparenz herrschen.

## Betrug, Täuschung oder unvorschriftsmäßiges Verhalten

Jeder, der einen Fall von Betrug, Täuschung oder unvorschriftsmäßigem Verhalten aufdeckt oder vermutet, muss sofort den Vorgesetzten des direkt verantwortlichen Managers informieren. Dieser Vorgesetzte muss gemäß den Vorschriften den Group Auditor des „Internal Auditing Service (AUD)“ kontaktieren, um die erforderlichen Maßnahmen festzulegen. Definitionen:

- Betrug – die absichtliche widerrechtliche Aneignung, Fälschung, Nichtbeachtung oder Beseitigung von Daten, Geld und / oder Gütern, durch die Ressourcen oder Wertgegenstände gesetzeswidrig aus dem oder in das Unternehmen gebracht werden.
- Täuschung oder unvorschriftsmäßiges Verhalten – die absichtliche Bereitstellung von falschen und / oder unvollständigen und / oder unklaren Informationen, oder eine Verletzung des Arbeitsvertrages, der Unternehmensrichtlinien oder anderer Regeln auf eine Art, die nicht unter Betrug fällt und die dazu führt, dass Finanzinformationen und / oder die Entscheidungsfindung auf unlautere Weise beeinflusst oder betroffen werden.

## Präsenz in Hochrisikoländern

AkzoNobel ist der Ansicht, dass unsere Aktivitäten eine Chance darstellen, den Lebensstandard und das Wohlergehen eines großen Teils der Bevölkerung der Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu steigern. Es ist Teil unserer Geschäftsprinzipien, dass wir die Grundrechte der Menschen entsprechend der rechtmäßigen Rolle von Unternehmen unterstützen.

- Ausschließlich der Vorstand entscheidet über die Gründung eines Unternehmens (einer neuen juristischen Person) in Ländern, in denen AkzoNobel bisher nicht vertreten ist.
- Die Business Units von AkzoNobel müssen wirtschaftliche Sanktionen, die von den Vereinten Nationen verhängt werden, einhalten. Die Bedingungen und der Zeitplan für einen Rückzug aus einem solchen Land werden vom Vorstand beschlossen. (In Ausnahmefällen – normalerweise nach Absprache mit den Anteilseignern – kann der Vorstand beschließen, dass die Präsenz in einem solchen Hochrisikoland zum Wohle der Bevölkerung weiterhin gerechtfertigt ist.)

Business Units und Service Units, die in Hochrisikoländern tätig sind, müssen sich mithilfe der Fragen des Selbstbeurteilungsprogramms im Intranet prüfen. Die Selbstbeurteilung soll Business Units und Service Units die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die Menschenrechte deutlich machen. Wenn negative Auswirkungen möglich oder wahrscheinlich sind, sind sie dazu angehalten, Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen und / oder Lösungen zu finden, die Mitarbeitern und den Gemeinden, in denen sie aktiv sind, von Nutzen sind.

## Kinderarbeit

Unter Kinderarbeit ist eine Art und Intensität von Arbeit zu verstehen, die den Zugang eines Kindes zu Bildung behindert, seiner physischen und / oder psychischen Gesundheit sowie seiner Entwicklung innerhalb seiner Familie schadet und ihm die Kindheit oder seine Selbstachtung raubt. Darum müssen die Mitarbeiter von AkzoNobel Folgendes einhalten:

- AkzoNobel hält in allen Ländern, in denen das Unternehmen aktiv ist, das gesetzliche Mindestalter ein.
- Unter Beachtung der Konventionen 138 „Mindestalter“ und 182 „Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit“ der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation - ILO) beschäftigt AkzoNobel keine Kinder unter 16 Jahren.
- Wenn Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren beschäftigt werden, gewährleistet das Unternehmen, dass die Arbeit die schulische Bildung nicht beeinträchtigt oder verhindert.
- Das Management der Business Units ist dafür verantwortlich, wichtige Lieferanten und Vertragspartner mit den AkzoNobel-Standards zur Kinderarbeit vertraut zu machen.

## Zwangsgararbeit

AkzoNobel macht unter keinen Umständen Gebrauch von Zwangsarbeit. AkzoNobel beschäftigt ausschließlich Mitarbeiter, die aus ihrem eigenen freien Willen heraus arbeiten. Kein Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, Geld zu hinterlegen oder die Ausweispapiere bei Arbeitsantritt im Unternehmen abzugeben. Das Management der Business Units ist dafür verantwortlich, wichtige Lieferanten und Vertragspartner mit den AkzoNobel-Standards zur Zwangsarbeit vertraut zu machen.

# Verantwortlichkeiten des Unternehmens

## Offene Kommunikation

Offenheit, Integrität und Verlässlichkeit fördern einen offenen beidseitigen Austausch zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten über alle Aspekte des Arbeitsumfelds. Grundsätzlich werden alle Mitarbeiter darin bestärkt, solche Angelegenheiten mit ihrem direkten Vorgesetzten zu besprechen und in Fällen, in denen die Kommunikation wegen Befangenheit nur eingeschränkt möglich ist, mit dessen direktem Vorgesetzten.

Wenn die Kommunikation entlang der normalen Hierarchie nicht möglich ist, kann jeder Mitarbeiter das Allgemeine Beschwerdeverfahren nutzen, um dem oberen Management einen Fall zu melden.

## Gleichberechtigung

Wir wollen ein attraktives Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter schaffen. Dabei besteht unsere Aufgabe darin, Mitarbeiter ausschließlich aufgrund ihrer Fähigkeiten einzustellen und zu befördern, ihre individuelle und berufliche Entwicklung zu fördern und ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Außerdem sind wir dafür verantwortlich, jede Art von Schikanieung ebenso wie Ausbeutung durch Kinderarbeit zu verbieten.

Die Einstellung, Auswahl und Beförderung unserer Mitarbeiter hat auf der Grundlage objektiver und nicht diskriminierender Kriterien zu erfolgen. Schikanieungen oder Diskriminierungen jedweder Art werden nicht geduldet wie z.B. Diskriminierungen aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht oder Religion.

Im Fall von Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, einschließlich HIV / AIDS, sollen Mitarbeiter solange wie medizinisch möglich eine angemessene Tätigkeit ausüben können, ohne Vorurteile und Diskriminierungen erleiden zu müssen. Behinderungen oder chronische Erkrankungen (einschließlich HIV / AIDS) sind kein Kündigungsgrund. Mitarbeiter sollten unter allen Umständen ihren Arbeitsplatz behalten dürfen, soweit sie in der Lage sind, die Anforderungen einer vorhandenen und geeigneten Arbeit zu erfüllen.

AkzoNobel erwartet von seinen Führungskräften, dass sie flexibel genug sind, um auf die bestehenden Unterschiede bei der individuellen Qualität, persönlichen Ambitionen, nationalen Kulturen und organisatorischen Interesse angemessen reagieren zu können. Sie sollten die Handhabung solcher Unterschiede als Herausforderung betrachten.

## Gesundes Arbeitsumfeld

AkzoNobel bietet sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, um Schaden abzuwenden und die Gesundheit aller Mitarbeiter und anderer Betroffener zu wahren. Aus diesem Grunde gelten an allen Standorten Programme sowie Vorschriften und Regelungen zu Gesundheit und Sicherheit. Jeder Mitarbeiter ist selbst dafür verantwortlich, die Gesundheits- und Sicherheitsregelungen einzuhalten.

AkzoNobel strebt danach, Arbeitsunfällen eigener Mitarbeiter sowie von Mitarbeitern von Drittfirmen vorzubeugen.

Darüber hinaus versucht das Unternehmen, die Arbeit nach den Fähigkeiten der Mitarbeiter und ihrer physischen und psychischen Gesundheit auszurichten. Fürsorge und Unterstützung sollten ein fester Bestandteil des Umgangs mit Mitarbeitern mit chronischen Behinderungen oder Krankheiten sein. Alle Mitarbeiter sollten Zugang zu erschwinglicher Gesundheitsversorgung haben. In Regionen mit hoher HIV / AIDS-Rate sollte zur Inanspruchnahme von freiwilligen Beratungen und Tests ermutigt und dies unterstützt werden.

## Offenlegung medizinischer Informationen

Es ist in keiner Weise gerechtfertigt, Bewerber aufzufordern, persönliche medizinische Informationen offen zulegen (z.B. HIV-Tests vor der Einstellung), die über die medizinischen Daten hinausgehen, welche die Eignung für die Arbeitsstelle betreffen. Alle persönlichen medizinischen Informationen werden vertraulich behandelt.

## Das Recht auf Organisation

AkzoNobel erkennt die Freiheit der Mitarbeiter an, eine Organisation ihrer Wahl (einschließlich Gewerkschaften) zu gründen oder ihr beizutreten, und respektiert dieses Recht. AkzoNobel macht die Einstellung eines Arbeitnehmers nicht davon abhängig, dass er einer Gewerkschaft nicht beitrifft oder aus einer Gewerkschaft austritt. AkzoNobel entlässt oder benachteiligt Mitarbeiter nicht, nur weil sie einer Gewerkschaft angehören.

## Tarifverhandlungen

AkzoNobel respektiert im Rahmen der jeweiligen Gesetze, Regulierungen und vorherrschenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sowie der üblichen Beschäftigungspraxis das Recht der Arbeitnehmer, sich durch Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen vertreten zu lassen.

AkzoNobel wird entweder selbst oder durch eine Arbeitgeberorganisation Verhandlungen aufnehmen, um eine Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen zu treffen. Vor Ort geltende Rechte und Mitbestimmung werden bei der Vereinbarung von Beschäftigungsverträgen und -bedingungen voll und ganz respektiert.

## Teilnahme am politischen Leben

AkzoNobel bestärkt seine Mitarbeiter darin, eine aktive Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen, einschließlich Aktivitäten in politischen Parteien und der Aufstellung zur Wahl in ein öffentliches Amt.

Die Unternehmen von AkzoNobel dürfen keinerlei Zahlungen oder Sachspenden an politische Parteien oder ihre Institutionen, Agenturen oder Vertreter leisten. Die Unternehmen von AkzoNobel haben auch nicht die Sammlung politischer Spenden durch Interessengruppen von Mitarbeitern zu unterstützen.

## Datenschutz

AkzoNobel erkennt die Bedeutung des Schutzes personenbezogener Daten und hat sich einem globalen Datenschutzkodex verpflichtet. Als Mitarbeiter sollten Sie den Datenschutzkodex lesen. AkzoNobel darf personenbezogene Daten nur für konkrete Zwecke und in Einklang mit den Bestimmungen des Datenschutzkodexes verarbeiten. Personenbezogene Daten umfassen u.a. Name, Wohnadresse, Sozialversicherungsnummer und Daten zur Leistungsbeurteilung (P&D-Dialog).

## Performance & Development Dialog

Der Performance & Development-Dialog (P&D-Dialog) ist das Leistungsbeurteilungsprogramm von AkzoNobel. Es unterstützt unser weltweites Geschäft mit gemeinsamen Verfahren, Terminologie und Mitteln und richtet alle Mitarbeiter und Führungskräfte auf einen dauernden Dialog über Leistung und Entwicklung aus. Die Verwendung des Programms stellt einen Teil unserer Kultur dar, für den alle Mitarbeiter Verantwortung tragen.

# Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

## Medienarbeit und Berichterstattung

Um zu gewährleisten, dass alle Zielgruppen – z. B. unsere Aktionäre – im selben Umfang Informationen erhalten, und um sensible Unternehmensinformationen zu schützen, sollten finanzielle Einzelheiten, die den Medien bekannt gegeben werden, niemals über das hinausgehen, was in den Viertel- und Halbjahresberichten oder in Erklärungen während der Präsentationen dieser Zahlen von AkzoNobel veröffentlicht wird. Außerdem müssen spezifische Finanzinformationen, welche die Business Units und / oder Länderorganisationen veröffentlichen wollen, zunächst vom verantwortlichen Vorstandsmitglied genehmigt werden.

Informationen zu Finanzleistung, Akquisitionen, Abspaltungen, Joint Ventures und Großinvestitionen (über 10 Mio. EUR) dürfen nicht ohne vorherige Absprache mit „Corporate Communications“ an die Presse gegeben werden.

Medienkontakte zu (gesellschaftlichen, die Umwelt betreffenden, finanziellen usw.) Themen, die das Image des Unternehmens beeinflussen könnten, sollten Corporate Communications vorher mitgeteilt oder mit der Abteilung besprochen werden, um widersprüchliche Informationen über das Unternehmen zu vermeiden.

Mitarbeiter dürfen keine Erklärungen abgeben, die es Dritten ermöglichen, „Insidergeschäfte“ an der Börse zu tätigen.

## Insider-Informationen

Mitarbeiter von AkzoNobel können Informationen über AkzoNobel oder andere Unternehmen erhalten, die nicht veröffentlicht worden sind. Die Verwendung solcher Insider-Informationen über AkzoNobel oder ein anderes Unternehmen außerhalb der Ausübung der normalen Arbeit oder Position ist unethisch und kann auch einen Gesetzesverstoß darstellen. In den meisten Ländern ist es gesetzeswidrig, wenn eine Person, die „wichtige“ nicht veröffentlichte Informationen über ein Unternehmen hat, mit Aktien oder anderen Wertpapieren des Unternehmens handelt, einschließlich Optionen, Kauf- und Verkaufsoptionen sowie andere Derivate, oder solche Informationen anderen bekannt gibt, die mit Wertpapieren handeln könnten. Ein Verstoß gegen solche Gesetze kann zu zivil- und strafrechtlicher Verfolgung oder anderen Sanktionen führen. AkzoNobel duldet die unkorrekte Verwendung von Insider-Informationen nicht, unabhängig davon, ob ein solches Verhalten gegen das Gesetz verstößt oder nicht.

Insider-Informationen können den Aktienkurs beeinflussen. Sensible Informationen sind Informationen über die Ergebnisse von Tätigkeiten oder anderen Angelegenheiten eines an der Börse notierten Unternehmens, die bei allgemeiner Bekanntgabe den Aktienkurs des Unternehmens beeinflussen würden.

Im Folgenden finden Sie einige Beispiele hierfür, die jedoch nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erheben:

- Informationen zu Ergebnissen
- Abkommen über Zusammenschlüsse und Akquisitionen
- Neue Produkte mit möglicherweise wichtigen Auswirkungen auf das Unternehmen / die Finanzen
- Schriftstücke von Regierungsbehörden (wie die FDA) mit möglichem / sicherem Einfluss
- Änderungen in der Unternehmensleitung oder im Management
- Änderungen der Wirtschaftsprüfer oder ihrer Meinungen
- Ereignisse, die Wertpapiere betreffen (Aktiensplit usw.)
- Konkurse
- Rechtsstreitigkeiten

Mitarbeiter von AkzoNobel, die Informationen erhalten, welche den Aktienkurs von AkzoNobel beeinflussen könnten, müssen sicherstellen, dass diese Informationen streng vertraulich behandelt und nicht an Kollegen bei AkzoNobel oder an Dritte weitergegeben werden, mit Ausnahme von Personen, welche die Informationen unbedingt erhalten müssen. Im Falle von Offenlegung gegenüber Dritten (z.B. Berater von AkzoNobel) ist die Offenlegung nur dann erlaubt, wenn diese Dritten gesetzlich oder vertraglich an entsprechende Geheimhaltungs- und Nichtverwendungsklauseln gebunden sind. Außerdem müssen möglicherweise sensible Informationen, die den Aktienkurs von AkzoNobel beeinflussen könnten, sofort dem AkzoNobel Disclosure Committee vorgelegt werden, das den Vorstand von AkzoNobel hinsichtlich der Notwendigkeit einer allgemeinen Veröffentlichung berät. Ausschließlich der Vorstand entscheidet über eine Veröffentlichung. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie den Vorsitzenden des Disclosure Committees. Aus Gründen der Zweckmäßigkeit gelten dieselben Verpflichtungen für Wertpapiere eines Dritten, über die Mitarbeiter von AkzoNobel Insider-Informationen erhalten. Jeder Verstoß und jede unbeabsichtigte Abweichung von dieser Richtlinie ist unverzüglich dem Vorsitzenden des Disclosure Committees mitzuteilen.

## Corporate Identity

Um weltweit einen einheitlichen und wirksamen Corporate Identity-Auftritt zu gewährleisten, sind die Regeln aus dem Handbuch zur Corporate Identity von AkzoNobel strikt einzuhalten. Dabei ist zu beachten, dass für bestimmte Produktgruppen, Unternehmen und Business Units unterschiedliche Regeln bestehen. Jede Abweichung von den Regeln zur Corporate Identity sind der Abteilung "AkzoNobel Corporate Communications" zur Genehmigung vorzulegen, bevor sie umgesetzt werden.

## Schutz des geistigen Eigentums von AkzoNobel

AkzoNobel hat wertvolles geistiges Eigentum erworben und entwickelt, einschließlich Patente, Markenzeichen, urheberrechtlich geschützte Werke und Geschäftsgeheimnisse (beispielsweise vertrauliche technische oder geschäftliche Informationen). Die Mitarbeiter haben die Verpflichtung, diese Werte zu schützen.

Die Geschäftsführung kann entscheiden, ob Erfindungen oder kreative Werke durch Patente, eingetragene Markenzeichen oder Urheberrechte geschützt werden. Der Transfer von Patenten, Markenzeichen oder urheberrechtlich geschützten Werken bedarf der Genehmigung durch die Geschäftsführung und vertraglicher Absicherungen.

Mitarbeiter dürfen vertrauliche Informationen ausschließlich im unbedingt notwendigen Rahmen weitergeben und müssen Maßnahmen ergreifen, um eine unerlaubte Veröffentlichung zu vermeiden, z. B. durch Sicherung des Zugangs zu vertraulichen Unternehmensaufzeichnungen. Die Offenlegung vertraulicher Informationen bedarf der Genehmigung durch die Geschäftsführung und einer Geheimhaltungsvereinbarung. Ideen oder vertrauliche Informationen von Dritten dürfen nicht entgegengenommen oder verwendet werden, es sei denn, entsprechende Sicherheitsvorkehrungen wurden getroffen.

Die Abteilung AkzoNobel Intellectual Property ist in jeden Transfer oder Disput über geistiges Eigentum einzubeziehen. Niemals dürfen Aussagen zu Gültigkeit, Umfang, Vollstreckbarkeit oder irgendeinem anderen rechtlichen Aspekt der Rechte an geistigem Eigentum gemacht werden, ohne AkzoNobel Intellectual Property einzubeziehen.

## Die Verwendung des Internets / IT-Verhaltenskodex

Allgemein gilt, dass alle EDV-Ressourcen und -Einrichtungen nur für interne bzw. geschäftsbezogene Zwecke bestimmt sind und nicht für private Verwendungszwecke. Alle EDV-Einrichtungen, die den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden, dürfen niemals für persönliche Vorteile oder Gewinne eingesetzt und nicht während der Arbeitszeit missbräuchlich genutzt werden, und sie verbleiben im Eigentum von AkzoNobel. Die Veröffentlichung oder Verbreitung von vertraulichen oder geschützten Informationen über AkzoNobel, seine Produkte oder seine Kunden ist außerhalb der offiziellen Kommunikationsstruktur strikt verboten.

EDV-Ressourcen und -Einrichtungen dürfen nicht in einer Weise eingesetzt werden, die unethisch oder illegal ist oder AkzoNobel oder seine Geschäftsaktivitäten, Lieferanten, Kunden, Konkurrenten oder Interessengruppen beschämmt, verleumdet oder falsch darstellt oder einen unrichtigen oder unvorteilhaften Eindruck erweckt. Unautorisierte Zugang zu Informationen und Informationssystemen ist verboten; der Zugang muss von den Informationseignern genehmigt sein und im Einklang mit der Tätigkeitsbeschreibung des Anwenders stehen.

Informationssysteme können durch persönliche Passwörter und / oder zusätzliche Mittel zur Identifizierung wie Hardware-Token geschützt werden; die Anwender müssen diese auf verantwortungsvolle Weise nutzen, geheim halten und vor jedweden Missbrauch schützen. Jede Installation, Änderung, Löschung oder persönliche Anwendung von Software, die von AkzoNobel bereitgestellt wird oder aus den Informationssystemen von AkzoNobel gezogen werden kann, muss durch die Organisation für Information Management oder einen ihrer Vertreter genehmigt und geleitet werden.

Zur Vermeidung von Diebstahl, Verlust oder der ungenehmigten Verwendung von Informationen und Systemen muss ein Anwender Maßnahmen ergreifen, um die physische Sicherung von bereitgestellter Hardware wie Laptops, Telefone, Tokens, USB-Sticks usw. zu gewährleisten. Um die Verfügbarkeit von Unternehmensdaten zu schützen, müssen die Anwender relevante Geschäftsinformationen rechtzeitig durch Back-ups oder die Speicherung auf Netzwerkfestplatten sichern.

Vorfälle, die die Informationssicherheit betreffen oder gegen die Grundsätze der Informationssicherheit verstoßen, sind dem örtlichen IT Helpdesk oder der Kontaktperson für Informationssicherheit zu melden. Mögliche Beweise dürfen nicht manipuliert werden. Jeder Mitarbeiter von AkzoNobel muss die Regeln zur Informationssicherheit sowie die Verfahren, die für seine jeweilige Abteilung oder Standort gelten, kennen und einhalten, entsprechend der Mitteilungen der Kontaktperson für Informa-

tionssicherheit vor Ort. AkzoNobel behält sich das Recht vor, die Aktivitäten eines Anwenders auf den EDV-Einrichtungen des Unternehmens zu überprüfen. In solchen Fällen wird das Linienmanagement um Genehmigung ersucht, die Arbeitnehmervertreter vor Ort werden gegebenenfalls informiert und das vor Ort geltende Recht wird stets eingehalten.

## Geschäftsreisen

### Sicherheit während der Reise

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter während einer Geschäftsreise ist für AkzoNobel von höchster Bedeutung. Das Unternehmen veröffentlicht eine aktuelle Liste derjenigen Länder, in denen Reisen aus gesundheitlichen oder Sicherheitsgründen gefährlich sein könnte. Der / Die Reisende und sein(e) / ihr(e) Vorgesetzte(r) sollten vorab genau überprüfen, ob eine Reise in ein solches Hoch-Risiko-Gebiet notwendig ist.

### Verbindung von Geschäftsreisen mit persönlichen Angelegenheiten

Ohne vorherige Genehmigung des General Managers der Business oder Service Unit ist es nicht gestattet, eine Geschäftsreise mit einem Urlaub zu verbinden oder Ehegatten / Ehegattin, Partner(-in), Verwandte oder Freunde mitzunehmen.

### Flugreisen

#### Kontinentalflüge

Kontinentalflüge müssen stets in der niedrigsten verfügbaren Klasse gebucht werden. Die Leiter der Business Units, Service Units und Länderorganisationen können Richtlinien herausgeben, um für Flüge, die mehr als sechs Stunden ohne Unterbrechung dauern, Business Class zuzulassen.

#### Interkontinentalflüge

Die Business Class oder ein Äquivalent ist die höchste erlaubte Klasse. Ausnahmen von dieser Regel erfordern die vorherige Zustimmung des betreffenden Vorstandsmitglieds.

## Hotels

AkzoNobel hat Verträge mit einer Reihe von bevorzugten Hotelketten in größeren Städten, in denen das Unternehmen regelmäßig geschäftlich tätig ist. Reisende müssen diese Hotelketten benutzen, wenn sie verfügbar sind.

## Reisen mit dem eigenen PKW

Ein Privatwagen darf nur für eine Geschäftsreise genutzt werden, wenn der Besitzer eine ausreichende Haftpflichtversicherung besitzt. Die maximale Strecke für eine Geschäftsreise mit einem Privatwagen beträgt 500 km einfache Strecke, und die Kosten dürfen je nach Ziel nicht die geringsten Preise für einen Flug und / oder einen Hochgeschwindigkeitszug übersteigen. Darüber hinaus muss die persönliche Sicherheit zu jeder Zeit berücksichtigt werden.

## Zug

Für Zugreisen können 1. Klasse-Tickets gebucht werden.

## Referenz

Auf der AkzoNobel Website zum Thema Geschäftsreisen (Teil des Purchasing Portals im Intranet) finden Sie die meisten Reiseinformationen.

## Sicherheit

Der Vorstand entscheidet über Reisebeschränkungen für alle Mitarbeiter und / oder über Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz von im Ausland lebenden Mitarbeitern und deren Familien bei politischer Instabilität oder Bedrohungen der öffentlichen Sicherheit (z.B. durch Terrorismus).

Der Sekretär des Vorstands teilt solche Beschränkungen und / oder Maßnahmen den Leitern der Business Units und Service Units, den Mitarbeitern der Zentrale und den Leitern der Länderorganisationen mit. Diese sind dann für die weitere Informationsverbreitung innerhalb ihrer Organisationen und die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich.

## Drogen- und Alkoholmissbrauch

Der Missbrauch von schädlichen Substanzen kann im Allgemeinen, an jedem Arbeitsplatz und insbesondere an einem Produktionsstandort verheerende Folgen haben. Deshalb ist der Gebrauch von illegalen Drogen auf den Geländen von AkzoNobel strikt verboten. Illegale Drogen umfassen alle Substanzen mit Ausnahme von verschriebenen oder frei erhältlichen Medikamenten, die legal erworben wurden und nur für den vorgesehenen Zweck verwendet werden.

AkzoNobel bevorzugt außerdem ein alkoholfreies Arbeitsumfeld und an vielen Standorten von AkzoNobel sind alkoholische Getränke ganz verboten. Die Geschäftsführung kann einen moderaten Alkoholkonsum bei internen oder externen Veranstaltungen je nach örtlichen Gebräuchen erlauben.

Mitarbeiter, die gegen diese Regel verstoßen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen.

AkzoNobel versucht, Mitarbeitern mit Drogenproblemen zu helfen. Die Art der Hilfe kann unterschiedlich sein und erfordert die Kooperation des betreffenden Mitarbeiters.



**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today

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

AkzoNobel ist stolz darauf, eines der führenden Industrieunternehmen der Welt zu sein. Mit Sitz in Amsterdam, Niederlande, produzieren und liefern wir ein umfangreiches Sortiment von Farben, Lacken und Spezialchemikalien. Der pro forma Umsatz für 2007 betrug €14.4 Mrd. Wir sind der weltgrößte Anbieter von Farben und Lacken. Als wichtiger Hersteller von Spezialchemikalien beliefern wir Unternehmen weltweit mit qualitativ hochwertigen Zusätzen für lebensnotwendige Güter. Wir denken über die Zukunft nach, handeln jedoch heute. Wir arbeiten mit Leidenschaft daran, neue Ideen vorzustellen und nachhaltige Antworten für unsere Kunden zu entwickeln. Darum engagieren sich unsere 60.000 Mitarbeiter in über 80 Ländern für Spitzenleistungen und dafür, die Antworten für morgen schon heute zu liefern - Tomorrow's Answers Today™.