

Kode etik

Siapa kita dan bagaimana kita bekerja



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



Pada manual ini terdapat kode etik AkzoNobel. Di tahun 2008, AkzoNobel mendefinisikan kembali peringkat perusahaan.

Pertama yaitu memusatkan perhatian pada pelanggan kami untuk masa mendatang

Mendekatkan diri dengan rencana yang diinginkan wirausahawan

Membangun mereka yang berbakat dan potensi diantara karyawan kita

Berani melangkah dan belajar dari masalah yang dihadapi

Berperilaku jujur dan dapat dipercaya serta bertanggung jawab

Surat Untuk Karyawan dari CEO

Prinsip-prinsip bisnis AkzoNobel memberikan arti pada suatu bisnis yang baik. Prinsip-prinsip bisnis tersebut membantu kita untuk tetap berhasil sebagai perusahaan, hari ini dan di masa depan, karena prinsip-prinsip bisnis tersebut membantu kita mempertahankan lisensi untuk beroperasi dalam keseimbangan antara manusia, keuntungan perusahaan dan planet kita.

Prinsip-prinsip bisnis AkzoNobel telah diperkenalkan lima tahun lalu, dan secara keseluruhan telah berhasil. Kita telah melatih karyawan-karyawan diseluruh dunia, tetapi tentu saja hal ini bukan suatu kegiatan sesaat. Kita terus berpikir dan bertindak sehari-hari sesuai dengan prinsip-prinsip bisnis. Untuk membantu kita agar tetap fokus pada hal-hal tersebut didalam kebiasaan kita, dengan senang saya sampaikan kepada Anda sekalian kode etik AkzoNobel.

Kode etik ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran jelas mengenai kewajiban yang harus dimengerti oleh setiap karyawan perusahaan. Intinya adalah hal ini tidak hanya merangkum prinsip-prinsip bisnis secara umum, tetapi juga petunjuk perusahaan yang penting dan relevan. Dengan demikian akan membantu kita semua dalam melakukan pekerjaan kita sesuai dengan standar perusahaan.

Sebagai karyawan Anda harus memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mengetahui kode etik dan mematuhi. Oleh sebab itu perlu Anda ketahui bahwa jika Anda tidak menjalankan hal-hal yang diminta, AkzoNobel akan mempertimbangkan pemberian sanksi disiplin, termasuk kemungkinan pemutusan hubungan kerja pada kasus-kasus kelalaian yang berat. Sejak kita semua menyelesaikan pelatihan prinsip-prinsip bisnis, kami menganggap Anda telah bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip bisnis tersebut. Jika tidak, atau jika Anda menghadapi situasi yang membuat Anda ragu bagaimana bertindak sesuai kode etik, silahkan hubungi atasan Anda. Atasan Anda akan membantu memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan Anda mengenai bagaimana menafsirkan atau menerapkan kode etik ini.

Selanjutnya, Anda harus melaporkan kepada manajemen setiap kegiatan yang melanggar kebijakan atau peraturan perusahaan. Untuk mendukung tujuan itu AkzoNobel telah membuat prosedur pengaduan, yang dapat membantu Anda menentukan cara terbaik untuk menyuarakan keprihatinan Anda.

Kami menjamin akan memberikan perlindungan penuh kepada karyawan yang melaporkan suatu pelanggaran atau dugaan pelanggaran terhadap kode etik. Untuk jelasnya, kami juga menekankan bahwa manajemen tingkat atas tidak akan menyalahkan manajemen atau karyawan jika terjadi kerugian bisnis sebagai akibat dari mematuhi kode etik. Saya percaya bahwa Anda akan mendukung dan mematuhi kode etik kita.

Kode etik kita menggambarkan siapa kita dan bagaimana kita bekerja. Oleh karena itu Saya mengharapkan setiap karyawan untuk sepenuhnya memegang hal yang terkandung didalamnya. Dengan demikian, kita dapat meyakinkan diri bahwa kita akan terus membangun satu perusahaan yang dapat dibanggakan oleh kita bersama.

Tertanda

Hans Wijers
CEO AkzoNobel

Daftar Isi

02 Surat untuk karyawan dari CEO

04 Pendahuluan

05 Perusahaan kita

Prinsip - prinsip bisnis

Lingkungan

Dukungan masyarakat

07 Integritas bisnis

Mematuhi hukum perundang-undangan

Komunikasi & Informasi

Kebebasan berusaha dan persaingan sehat

Perbuatan penggelapan, penipuan atau perbuatan tidak biasa

Keberadaan di negara berisiko tinggi

Pekerja anak

Tenaga kerja paksa

10 Tanggung jawab perusahaan

Komunikasi yang terbuka

Kesempatan yang sama

Lingkungan kerja yang sehat

Hak untuk berorganisasi

Kesepakatan bersama

Partisipasi dalam kehidupan berpolitik

Perlindungan data pribadi

Dialog Kinerja & Pengembangan

12 Tanggung jawab karyawan

Hubungan dengan media dan pengungkapan informasi

Informasi dalam

Identitas perusahaan

Melindungi kekayaan intelektual AkzoNobel

Penggunaan Internet / kode etik IT

Perjalanan dinas

Penyalahgunaan zat kimia

Pendahuluan

Sebagai seorang karyawan AkzoNobel, anda diharapkan dapat bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip bisnis perusahaan serta mematuhi kebijakan, hukum dan peraturan perusahaan. Nilai-nilai dan prinsip-prinsip bisnis perusahaan merupakan pernyataan siapa kita dan bagaimana kita ingin dianggap oleh para stakeholder (pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan). Dituangkan dalam petunjuk, kebijakan dan arahan perusahaan, semuanya diharapkan untuk dilaksanakan oleh seluruh karyawan setiap hari.

Kode etik ini berisi gambaran dari informasi penting, termasuk prinsip - prinsip bisnis dan petunjuk-petunjuk, yang terkait dengan seluruh karyawan. Kode etik ini merupakan pernyataan tentang siapa kita dan bagaimana kita bekerja. Kapanpun kita menghadapi masalah etika atau hukum yang sulit, kita harus menyelesaikannya sesuai dengan kode etik kita. Kode etik ini merupakan dokumen yang terus berkembang dan oleh karena itu akan diperbaharui jika dianggap perlu. Sebagai karyawan, anda akan selalu diinformasikan bila terjadi pembaharuan.

Bagian-bagian kunci dari dokumen ini meliputi:

- Perusahaan kita
- Integritas bisnis
- Tanggung jawab perusahaan
- Tanggung jawab karyawan

Selanjutnya, anda harus melaporkan kepada manajemen bila terdapat kegiatan yang melanggar kebijakan atau peraturan perusahaan. Untuk mendukung tujuan itu, AkzoNobel telah membuat prosedur pengaduan yang dapat membantu anda menentukan cara terbaik untuk menyuarakan keprihatinan anda.

Kami menjamin akan memberikan perlindungan penuh kepada karyawan yang melaporkan suatu pelanggaran atau dugaan pelanggaran terhadap kode etik. Untuk jelasnya, kami tekankan bahwa manajemen tingkat atas tidak akan mempersalahkan karyawan jika terjadi kerugian bisnis sebagai akibat mematuhi kode etik.

Perlu diperhatikan bahwa jika tidak mematuhi, atau dengan sengaja melanggar prinsip-prinsip bisnis dan kode etik kita, maka perusahaan akan mempertimbangkan tindakan disiplin, sampai dengan dan termasuk pemutusan hubungan kerja. Karena saat ini prinsip-prinsip bisnis telah diberlakukan, maka kami menganggap seluruh karyawan telah bertindak sesuai dengan itu.

Jika anda memiliki pertanyaan tentang bagaimana menafsirkan atau menerapkan kode etik ini, atau kebijakan maupun petunjuk perusahaan lainnya, silahkan berkonsultasi dengan manajer anda.

Perusahaan kita

Prinsip-prinsip bisnis

Sebagaimana dijelaskan dalam pernyataan perusahaan bahwa ambisi AkzoNobel adalah untuk menjadi pilihan utama para pelanggan, para pemegang saham, dan karyawan, serta menjadi anggota masyarakat yang terhormat. Dilandasi semangat OECD Guidelines untuk Perusahaan Multinasional, dokumen ini menunjukkan nilai-nilai dasar yang harus menjadi pegangan dalam berbuat dan bertindak bagi AkzoNobel untuk mewujudkan ambisi kita. Dalam hal ini, prinsip - prinsip bisnis AkzoNobel berlaku sama untuk semua transaksi bisnis kita di seluruh dunia dan untuk perilaku karyawan dalam melaksanakan bisnis AkzoNobel. Prinsip - prinsip bisnis juga akan menampilkan bersama pertanggung-jawaban pokok AkzoNobel untuk bidang-bidang kebijakan tertentu.

Prinsip-prinsip bisnis tersebut memungkinkan Business Unit Management dan Country Management bebas menetapkan aturan-aturan setempat untuk kegiatan bisnis asalkan aturan tersebut konsisten dengan nilai-nilai pokok dan menjaga nama baik AkzoNobel di seluruh dunia.

Adalah tanggung jawab Board of Management dan tiap Business Unit Manager untuk menjamin bahwa prinsip - prinsip bisnis AkzoNobel dikomunikasikan kepada dan dipatuhi oleh para karyawan AkzoNobel. Selain itu, AkzoNobel menganggap penerapan prinsip-prinsip bisnis sebagai hal yang sangat penting dalam pengambilan keputusan untuk membuat atau melanjutkan hubungan dengan para kontraktor dan pemasok, serta partisipasi dalam joint venture.

Nilai-nilai kita

Peringkat kita ditentukan dengan moto "Tindakan yang diambil kini untuk langkah di hari Esok". Kita menganut:

- Pertama yaitu memusatkan perhatian pada pelanggan kami untuk masa mendatang
- Mendekatkan diri dengan rencana yang diinginkan wirausahawan
- Membangun mereka yang berbakat dan potensi diantara karyawan kita
- Berani melangkah dan belajar dari masalah yang dihadapi
- Berperilaku jujur dan dapat dipercaya serta bertanggung jawab

Tanggung jawab

AkzoNobel berkomitmen untuk menciptakan nilai secara jangka panjang untuk para pelanggan, pemegang saham, karyawan, dan masyarakat, dengan menyadari bahwa keuntungan yang berkelanjutan sangat penting untuk kelangsungan bisnisnya. Kita akan fokus pada upaya untuk kesuksesan pelanggan kita. Merupakan tanggung jawab kita untuk menyediakan para pelanggan produk dan jasa yang memberikan nilai dalam hal harga dan mutu, serta memenuhi standar kesehatan, keselamatan dan lingkungan yang tinggi.

Kita akan memberikan keuntungan yang kompetitif atas investasi para pemegang saham kita. Dalam hal ini merupakan tanggung jawab kita untuk memenuhi harapan dari para investor kita.

Kita akan menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi para karyawan. Dalam hal ini merupakan tanggung jawab kita untuk merekrut, mempekerjakan dan mempromosikan karyawan berdasarkan pekerjaan yang sesuai, untuk merangsang pengembangan pribadi dan profesionalisme, serta menyediakan kondisi kerja yang sehat dan aman. Kita juga bertanggung jawab untuk mencegah pelecehan atau diskriminasi dalam bentuk apapun dan eksploitasi terhadap pekerja anak.

Kita akan melaksanakan kegiatan-kegiatan kita dengan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial. Dalam hal ini kita memperhatikan hukum perundang-undangan di negara tempat kita beroperasi, mendukung hak-hak azasi manusia sejalan dengan peran bisnis yang sah dan memberikan perhatian yang layak untuk kesehatan, keselamatan, dan lingkungan yang konsisten dengan komitmen kita untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan yang berkelanjutan.

Kebebasan berusaha

AkzoNobel mendukung prinsip-prinsip kebebasan berusaha dan persaingan yang sehat. Perusahaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan dengan lebih cepat, lebih baik, dan lebih spesial dibanding para pesaing kita. Untuk itu, AkzoNobel akan bersaing dengan sekuat tenaga tetapi secara sehat, dan dalam lingkup hukum persaingan yang berlaku.

Integritas bisnis

AkzoNobel menuntut integritas dan keadilan dalam semua aspek kegiatan bisnisnya.

- Suap dan segala bentuk lain dari praktek bisnis yang tidak etis adalah terlarang.
- Karyawan AkzoNobel diharapkan menghindari segala keadaan dimana kepentingan pribadi atau keuangan mereka dapat bertentangan dengan kepentingan perusahaan.

Semua transaksi bisnis harus tercatat dengan akurat dan lengkap sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi perusahaan dan peraturan setempat serta dapat diaudit.

Kegiatan kemasyarakatan

Perusahaan-perusahaan AkzoNobel dianjurkan untuk mendukung kegiatan-kegiatan kemasyarakatan.

- Perusahaan-perusahaan AkzoNobel memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk berperan aktif dalam hal-hal sosial – misalnya melalui program-program kemasyarakatan atau pendidikan – kecuali keikutsertaan dalam kegiatan tersebut menimbulkan konflik kepentingan.
- Perusahaan-perusahaan AkzoNobel tidak melakukan pembayaran kepada partai-partai politik, maupun institusi, agen atau perwakilan mereka.

Komunikasi

AkzoNobel mengakui, dilihat dari lingkup kegiatan perusahaan, dampaknya terhadap para stakeholder, dan peran publik yang dimainkan perusahaan, bahwa komunikasi yang baik adalah sangat diperlukan. Bergantung dari pertimbangan pengecualian karena kerahasiaan, perusahaan-perusahaan AkzoNobel berupaya untuk berkomunikasi dengan pihak lain secara terbuka, berdasarkan fakta, dan tepat waktu.

Kepatuhan

Board of Management tidak akan meminta Manajemen bertanggung-jawab atas kerugian bisnis yang timbul akibat mematuhi prinsip - prinsip bisnis AkzoNobel.

Lingkungan

AkzoNobel melindungi lingkungan dengan mencegah atau meminimal-kan dampak lingkungan dari kegiatan-kegiatan dan produk-produknya melalui rancangan, pabrikasi, distribusi dan cara pembuangan limbah yang tepat.

AkzoNobel mengharapkan seluruh karyawan memainkan peran dalam melindungi lingkungan. Jika ada karyawan yang mengetahui adanya pelanggaran undang-undang lingkungan atau kegiatan yang berusaha menutupi pelanggaran sejenis, karyawan bersangkutan harus segera melaporkan hal tersebut kepada atasannya atau – jika perlu, kepada AkzoNobel General Counsel dengan menggunakan Prosedur Keluhan.

AkzoNobel berusaha meningkatkan kepedulian para pemasok dan pelanggannya atas kesehatan, keselamatan dan lingkungan melalui sistem manajemen Product Stewardship.

Dukungan masyarakat

AkzoNobel mendukung kegiatan-kegiatan dalam masyarakat tempat para karyawannya tinggal dan bekerja. AkzoNobel Community Program memberikan sarana untuk mendukung program-program tersebut asalkan para karyawan terlibat langsung secara pribadi. Untuk itu, para karyawan didorong untuk aktif berpartisipasi dan mengajukan proyek-proyek kepada manajemen / komite setempat.

Integritas bisnis

Mematuhi hukum perundang-undangan

Kebijakan AkzoNobel adalah mematuhi hukum perundang-undangan dan peraturan yang berlaku dalam bidang usahanya. Dalam melaksanakan bisnis AkzoNobel, para karyawan mungkin akan menghadapi berbagai masalah hukum, terutama dibidang-bidang yang dijelaskan di bawah ini. Apabila ada pertanyaan-pertanyaan terkait dengan hukum perundang-undangan atau peraturan tertentu, hubungi AkzoNobel Legal Affairs.

Komunikasi & Informasi

AkzoNobel mengakui, dilihat dari lingkup kegiatan perusahaan dampaknya terhadap para stakeholder, dan peran publik yang dimainkan perusahaan, bahwa komunikasi yang baik adalah sangat diperlukan. Bergantung dari pertimbangan pengecualian karena kerahasiaan, perusahaan-perusahaan AkzoNobel berupaya untuk berkomunikasi dengan pihak lain secara terbuka, berdasarkan fakta, dan tepat waktu.

Kebebasan berusaha dan persaingan sehat

AkzoNobel mendukung prinsip-prinsip kebebasan berusaha dan persaingan sehat. Perusahaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan dengan lebih cepat, lebih baik, dan lebih spesifik dibanding para pesaing kita. Untuk itu, AkzoNobel akan bersaing dengan sekuat tenaga tetapi secara sehat, dan dalam lingkup hukum persaingan yang berlaku. AkzoNobel menuntut integritas dan kejujuran dalam semua aspek kegiatan bisnisnya.

Suap-menyuap dan segala bentuk lain dari praktek bisnis yang tidak etis adalah terlarang.

Para karyawan AkzoNobel diharapkan menghindari segala keadaan dimana kepentingan pribadi atau keuangan mereka dapat bertentangan dengan kepentingan perusahaan.

Semua transaksi bisnis harus tercatat dengan akurat dan lengkap sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi perusahaan dan peraturan setempat serta dapat diaudit.

Kepatuhan terhadap Hukum Persaingan

AkzoNobel akan bersaing demi bisnis. AkzoNobel mengharapkan para karyawannya bersaing sesuai dengan hukum dan secara etis pula. AkzoNobel menerapkan kebijakan yang ketat untuk menjamin kegiatan usahanya di seluruh penjuru dunia selalu mematuhi hukum-hukum persaingan yang berlaku serta AkzoNobel Competition Law Compliance Policy.

Berurusan dengan pemasok

AkzoNobel ingin melakukan bisnis dengan rekan-rekan bisnis yang mendukung nilai-nilai etika kita dan standar lingkungan dan sosial kita yang telah diformulasikan dalam prinsip-prinsip bisnis. AkzoNobel menganggap bahwa aplikasi dari prinsip-prinsip bisnisnya merupakan hal terpenting dalam pengambilan keputusan untuk memulai atau melanjutkan hubungan dengan para pemasok dan kontraktor.

Pembayaran

Suap

Suap dan segala bentuk lain dari praktek bisnis yang tidak etis adalah terlarang. Dalam keadaan bagaimanapun juga tidak dibenarkan bagi petugas, karyawan, agen atau perwakilan AkzoNobel untuk membuat, menawarkan, menjanjikan atau mengotorisasi pembayaran atau hadiah:

- untuk mendapatkan keuntungan bisnis
- untuk mempengaruhi kebijakan pemerintah atau
- yang dapat menimbulkan hal yang tidak pantas.

Harap dipahami bahwa dengan penawaran saja, tanpa adanya pembayaran, tetap melanggar hukum dan Kebijakan AkzoNobel.

Pembayaran komisi

Aturan yang melarang praktek suap dalam segala bentuknya tidak dapat disamakan dengan pembayaran komisi. Suatu pembayaran komisi harus disahkan dengan jasa yang jelas dan dapat ditelusuri yang diberikan kepada AkzoNobel. Pembayaran kepada para agen, distributor dan komisaris tidak boleh melebihi nilai dan praktek bisnis yang normal. Pejabat-pejabat pemerintah tidak boleh ditunjuk oleh AkzoNobel sebagai agen, distributor atau komisaris.

Pembayaran fasilitas

Pembayaran fasilitas adalah pembayaran-pembayaran kecil dalam bentuk uang atau barang (produk-produk AkzoNobel misalnya) kepada para pejabat sesuai dengan kebiasaan setempat yang telah diketahui secara umum atau dilakukan secara luas untuk mempercepat kinerja dari tugas rutin pemerintah, seperti pemrosesan surat ijin pemerintah. AkzoNobel membuat ukuran-ukuran untuk menghilangkan praktek-praktek tersebut.

Dalam situasi apapun, hukum dan peraturan yang berlaku harus dipatuhi, dimana di beberapa Negara pembayaran fasilitas ini sudah dilarang sama sekali. Untuk mengklarifikasi apakah suatu pembayaran dianggap pembayaran fasilitas dan apakah pembayaran itu diijinkan secara sah, harap konsultasikan dengan AkzoNobel Legal Affairs.

Pencatatan pembayaran

Seluruh pembayaran, termasuk pembayaran fasilitas, harus dicatat dalam ledger yang tepat sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi Perusahaan dan hukum setempat yang berlaku.

Akun rahasia dan/atau pencatatan diluar akun-akun Perusahaan dilarang keras. Tidak ada pembayaran yang dilakukan melalui agen kecuali merupakan bagian dari biaya keagenan normal atau pembayaran kembali untuk biaya-biaya yang timbul. Diluar dari transaksi-transaksi kas kecil,

tidak diijinkan melakukan pembayaran-pembayaran tunai kepada pihak ketiga; semua pembayaran harus dilakukan melalui rekening bank secara tertulis. Tidak diijinkan melakukan pembayaran ke nomor rekening yang tidak jelas. Suatu permintaan dari rekanan kontrak untuk mengalihkan pembayaran kepada badan atau pihak lain wajib ditolak. Seluruh pembayaran akan diaudit baik internal maupun eksternal.

Semua transaksi keuangan harus dicatat secara tepat waktu dan akurat. Sebagai tambahan, informasi apapun yang berhubungan dengan suatu transaksi material harus dicatat. Pencatatan AkzoNobel harus mengungkapkan transaksi-transaksi yang sesuai dengan standar-standar akuntansi yang diakui dan harus dirancang untuk mencegah transaksi-transaksi yang tidak tercatat seperti sogok dan suap. Dengan demikian, para karyawan perusahaan harus mengikuti semua standar, prinsip dan hukum yang berlaku untuk laporan keuangan dan akuntansi. Karyawan tidak diperbolehkan membuat akun yang ditutup-tutupi atau yang tidak tercatat dengan mengatasnamakan perusahaan untuk tujuan apapun. Sebagai tambahan, masukan palsu atau dibuat-buat tidak boleh dibuat dalam buku-buku dan catatan-catatan AkzoNobel untuk alasan apapun.

Pencucian uang

AkzoNobel tidak akan masuk maupun bertoleransi kepada usaha-usaha yang memfasilitasi (atau yang terlihat atau dicurigai akan digunakan untuk memfasilitasi) suatu akuisisi, mendapatkan, penggunaan, atau kendali atas suatu properti atau uang yang bertujuan untuk menyamarkan hasil-hasil kejahatan.

Hadiah

Tidak dibenarkan adanya hadiah atau bantuan bagi perorangan berupa barang bernilai komersial yang diberikan kepada atau diterima dari pihak ketiga. Hadiah atau bantuan yang bernilai didefinisikan sebagai barang dengan nilai tertentu yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian dan/atau dapat menjurus kepada hubungan ketergantungan. Apabila ada keraguan, harus dikonsultasikan dengan atasan. Di tiap bagian/departemen dari perusahaan, harus ada transparansi penuh antara bawahan dan atasan berkaitan dengan hadiah-hadiah bisnis.

Perbuatan penggelapan, penipuan atau perbuatan tidak biasa

Siapun yang mendeteksi atau mencurigai terjadinya perbuatan penggelapan, penipuan atau perbuatan tidak biasa, harus segera melapor kepada atasan daripada atasan yang bertanggung jawab langsung. Tindakan yang harus dilakukan oleh atasan ini adalah menghubungi Group Auditor of Internal Auditing Service (AUD) untuk menentukan tindakan yang diperlukan. Definisi:

- Penggelapan – penyalahgunaan dengan sengaja, penipuan, menghilangkan, atau menghapus data, uang dan/atau barang dimana terjadi pemindahan sumber daya atau asset secara tidak sah dari atau kepada Perusahaan.
- Penipuan atau perbuatan tidak biasa – secara sengaja memberikan informasi yang tidak benar dan/atau tidak lengkap dan/atau tidak jelas, atau pelanggaran terhadap kontrak kerja, Peraturan Perusahaan atau peraturan lainnya yang tidak termasuk dalam penggelapan, yang dapat merusak atau mempengaruhi secara tidak benar suatu informasi keuangan dan/atau pengambilan keputusan.

Keberadaan di negara berisiko tinggi

AkzoNobel berpendapat bahwa aktivitas kita memberikan peluang untuk meningkatkan standar hidup dan kesejahteraan dari masyarakat lintas sector secara luas dimana kita beroperasi. Salah satu dari prinsip - prinsip bisnis kita adalah bahwa kita akan mendukung hak-hak azasi manusia sejalan dengan suatu peran bisnis yang sah

- Hanya Board of Management yang memutuskan pembentukan suatu perusahaan (badan usaha baru), termasuk secara langsung masuk ke negara-negara dimana AkzoNobel belum ada.
- Unit-Unit Bisnis AkzoNobel harus mematuhi sanksi-sanksi ekonomi yang dikenakan oleh PBB. Kondisi-kondisi dan jangka waktu untuk penarikan dari negara semacam itu harus diputuskan oleh Board of Management.

(Dalam kasus-kasus khusus – biasanya setelah berdialog dengan para stakeholder – Board of Management mungkin memutuskan bahwa keberadaan kita di negara berisiko tinggi tersebut tetap dibenarkan demi kebaikan penduduk). Unit-unit bisnis dan unit-unit jasa yang beroperasi di negara-

negara berisiko tinggi harus mempertimbangkan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam alat self-assessment di Intranet. Tujuan dari self-assessment adalah untuk membuat unit-unit bisnis dan unit-unit jasa ini mengetahui dampak terhadap HAM dari kegiatan-kegiatan mereka. Apabila ada kemungkinan terjadi dampak negatif, maka mereka didorong untuk waspada dan/atau mencari jalan keluar yang menguntungkan bagi para karyawan dan masyarakat dimana mereka beroperasi.

Pekerja anak

Pekerja anak mengacu kepada jenis dan intensitas pekerjaan yang menghalangi akses anak mendapat pendidikan, merusak kesehatan fisik dan/atau psikologi mereka dan perkembangan mereka dalam keluarga, dan menghilangkan masa kanak-kanak atau harga diri mereka. Untuk itu para karyawan AkzoNobel perlu mematuhi aturan-aturan sebagai berikut:

- AkzoNobel mematuhi ketentuan persyaratan usia minimum di seluruh negara dimana Perusahaan beraktivitas.
- Terlebih lagi, untuk mematuhi International Labor Organization's (ILO) Convention 138 "Minimum Age", dan Convention 182 "Ban of Worst Forms of Child Labor", AkzoNobel tidak mempekerjakan anak-anak berusia dibawah 16 tahun.
- Apabila anak-anak berusia antara 16 dan 18 tahun dipekerjakan, Perusahaan menjamin bahwa pekerjaannya tidak mempengaruhi atau menghalanginya bersekolah.
- Manajemen unit bisnis bertanggung jawab untuk membuat standar-standar AkzoNobel mengenai pekerja anak diketahui oleh para pemasok dan para kontraktor utama.

Tenaga kerja paksa

AkzoNobel dalam keadaan apapun tidak akan menggunakan kerja paksa. AkzoNobel hanya akan mempekerjakan para karyawan yang bekerja atas kemauannya sendiri. Tidak ada karyawan yang diwajibkan untuk menyeter sejumlah uang atau menyerahkan dokumen-dokumen identitas pada saat mulai bekerja pada Perusahaan. Manajemen unit bisnis bertanggung jawab untuk membuat standar-standar AkzoNobel mengenai kerja paksa diketahui oleh para pemasok dan para kontraktor utama.

Tanggung jawab perusahaan

Komunikasi yang terbuka

Keterbukaan, integritas, dan reliabilitas mendorong komunikasi terbuka dua arah antara karyawan dan atasan dalam segala aspek lingkungan kerja. Pada prinsipnya, semua karyawan didorong untuk mendiskusikan berbagai hal tersebut dengan atasan langsung atau, ketika komunikasi dengan atasan langsung ada hambatan, lakukan dengan manajer dari atasan langsung.

Apabila komunikasi melalui garis hirarki karyawan tidak dapat dilakukan, maka karyawan dapat menggunakan prosedur keluhan dari perusahaan agar permasalahan mendapat perhatian manajemen senior.

Kesempatan yang sama

Kita berkomitmen untuk suatu lingkungan kerja yang menarik bagi para karyawan kita. Dalam hal ini, adalah tanggung jawab kita untuk merekrut, mempekerjakan dan mempromosikan para karyawan semata-mata berdasarkan kesesuaian dengan pekerjaan, merangsang pengembangan pribadi dan profesi mereka, dan untuk memberikan kondisi kerja yang aman dan sehat. Juga menjadi tanggung jawab kita untuk mencegah terjadinya pelecehan dalam bentuk apapun dan eksploitasi pekerja anak.

Para karyawan kita harus direkrut, dipilih, dan dipromosikan atas dasar kriteria yang objektif dan non-diskriminasi. Pelecehan atau diskriminasi dalam bentuk apapun tidak akan ditolerir, seperti diskriminasi atas ras, warna kulit, jenis kelamin, atau agama.

Dalam hal cacat atau sakit kronis, termasuk HIV/AIDS, para karyawan dapat tetap bekerja sepanjang secara medis masih mampu, kesesuaian pekerjaan, menghindari prasangka dan diskriminasi dalam pelaksanaannya. Cacat dan sakit kronis (termasuk HIV/AIDS) bukan alasan untuk pemutusan hubungan kerja. Dalam segala hal, para karyawan harus diijinkan untuk mempertahankan kekaryawannya sepanjang mereka mampu memenuhi persyaratan-persyaratan ketersediaan dan kesesuaian pekerjaan.

Para manajer AkzoNobel diharapkan memiliki fleksibilitas untuk bertindak sehubungan dengan adanya perbedaan-perbedaan kualitas individu, ambisi pribadi, budaya nasional, dan kepentingan organisasi. Mereka seharusnya merasa tertantang untuk mengelola perbedaan-perbedaan tersebut.

Lingkungan kerja yang sehat

AkzoNobel menyediakan kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat untuk mencegah gangguan atas kesehatan dan meningkatkan kesehatan seluruh karyawan dan para stakeholder lainnya. Untuk melaksanakan hal tersebut, program-program, ketentuan-ketentuan, dan peraturan kesehatan dan keselamatan diberlakukan di setiap tempat. Adalah tanggung jawab setiap karyawan untuk mematuhi peraturan mengenai kesehatan dan keselamatan.

AkzoNobel akan berusaha dengan seluruh daya yang dimiliki untuk mencegah kecelakaan apapun di saat bekerja, baik kepada para karyawannya sendiri maupun para kontraktor.

Selain itu, Perusahaan terus mencari kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan terkait dengan kesehatan fisik dan mental mereka. Perhatian dan dukungan harus menjadi bagian integral dalam menanggapi para karyawan yang cacat kronis atau sakit kronis. Semua karyawan harus memiliki akses kepada jasa layanan kesehatan yang memadai. Di daerah dengan prevalensi tinggi penyakit HIV/AIDS, akses terhadap konseling dan tes secara sukarela dan anonim harus didukung dan didorong.

Pengungkapan informasi medis

Tidak ada justifikasi untuk meminta para pelamar kerja atau karyawan untuk mengungkapkan informasi medis pribadi (contoh: uji HIV sebelum diterima bekerja) selain data medis yang diperlukan untuk memastikan kesesuaian dengan pekerjaan tersebut. Semua informasi medis pribadi diperlakukan secara rahasia.

Hak untuk berorganisasi

AkzoNobel mengakui kebebasan karyawan untuk membuat atau bergabung dengan suatu organisasi sesuai pilihan mereka (termasuk serikat pekerja) dan akan menghormati hak ini. AkzoNobel tidak akan membuat pekerja dalam kondisi dimana mereka dihalangi untuk bergabung dengan serikat pekerja atau seolah dipaksa keluar dari keanggotaannya. AkzoNobel tidak akan memberhentikan atau berburuk sangka semata-mata karena seorang karyawan menjadi anggota serikat pekerja.

Kesepakatan bersama

AkzoNobel menghargai, dalam kerangka hukum, peraturan, hubungan kerja dan praktek-praktek ketenagakerjaan yang berlaku, hak karyawan untuk diwakili oleh serikat pekerja dan organisasi karyawan lainnya. AkzoNobel akan terlibat dalam proses negosiasi/konsultasi baik atas namanya sendiri atau melalui asosiasi pengusaha jika memungkinkan. Hak-hak setempat dan ketetapan bersama (co-determination) akan sepenuhnya dihormati dengan maksud mencapai kesepakatan mengenai syarat dan ketentuan ketenagakerjaan.

Partisipasi dalam kehidupan berpolitik

AkzoNobel mendorong para karyawannya untuk memainkan peran aktif di masyarakat, termasuk kegiatan-kegiatan dalam partai-partai politik dan ikut pemilihan pejabat publik.

Perusahaan-perusahaan AkzoNobel tidak melakukan pembayaran atau donasi apapun kepada partai-partai politik atau institusi, agen atau perwakilan mereka. Perusahaan-perusahaan AkzoNobel juga tidak akan memfasilitasi donasi politik melalui komite aksi karyawan.

Perlindungan data pribadi

AkzoNobel mengakui pentingnya melindungi data pribadi dan berkomitmen secara global dengan Privacy Code of Conduct. Sebagai karyawan, anda disarankan untuk membaca Privacy Code of Conduct tersebut. AkzoNobel hanya akan memproses data pribadi untuk keperluan tertentu dan sesuai dengan ketentuan Privacy Code of Conduct. Data pribadi termasuk nama, alamat rumah, nomor identitas penduduk, data penilaian kinerja (P&D Dialog), dan lain-lain.

Dialog Kinerja & Pengembangan

Dialog Kinerja & Pengembangan (P&D Dialog) adalah program penilaian kinerja dari AkzoNobel. Program ini mendukung global bisnis kita dengan proses, terminologi, dan alat yang sama, dan memfokuskan semua karyawan dan manajer pada dialog yang terus-menerus mengenai kinerja dan pengembangan. Penggunaan program ini adalah bagian dari budaya kita dan tanggung jawab dari seluruh karyawan.

Tanggung jawab karyawan

Hubungan dengan media dan pengungkapan informasi

Untuk menjamin tingkat informasi yang sama – kepada para pemilik saham kita sebagai contoh – dan untuk melindungi informasi komersial yang sensitif, maka rincian data keuangan yang disampaikan kepada media tidak boleh melebihi tingkat perincian sebagaimana disebutkan dalam laporan triwulan dan tahunan AkzoNobel atau pernyataan resmi yang dikeluarkan dalam rangka penyajian angka-angka tersebut.

Sebagai tambahan, informasi keuangan yang lebih spesifik yang akan dikeluarkan oleh unit-unit bisnis dan/atau organisasi-organisasi nasional harus terlebih dulu mendapat persetujuan dari anggota Board of Management yang bertanggung jawab untuk itu.

Berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut kinerja keuangan, akuisisi, divestasi, joint venture dan investasi besar (lebih dari EUR 10 juta), tidak boleh ada informasi disampaikan kepada wartawan tanpa lebih dulu dikonsultasikan dengan Corporate Communications.

Hubungan dengan media mengenai isu-isu (social, lingkungan, keuangan, dll) yang dapat mempengaruhi citra Perusahaan harus diajukan kepada atau didiskusikan dengan Corporate Communication sebelumnya untuk menghindari pesan-pesan yang saling bertentangan mengenai Perusahaan.

Para karyawan perlu menahan diri dari pernyataan-pernyataan yang memungkinkan pihak ketiga melakukan “insider trading” di bursa saham.

Informasi dalam

Para karyawan AkzoNobel mungkin mengetahui informasi mengenai AkzoNobel atau perusahaan-perusahaan lain yang belum dipublikasikan. Penggunaan informasi non-publik atau informasi “dalam” (“inside” information) tentang AkzoNobel atau perusahaan lain selain dari kinerja normal dari suatu pekerjaan, profesi atau posisi, adalah tidak sesuai etika dan dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum. Di kebanyakan yurisdiksi, adalah pelanggaran hukum bagi siapapun yang memiliki informasi non-publik yang “material” tentang suatu perusahaan untuk memperdagangkan saham atau sekuritas lain milik perusahaan, termasuk options, puts, calls, dan derivative, atau mengungkapkan informasi tersebut kepada orang lain yang mungkin memperdagangkan. Pelanggaran terhadap peraturan tersebut dapat berakibat hukuman perdata dan pidana dan sanksi-sanksi lain. AkzoNobel tidak akan memberikan toleransi terhadap penggunaan yang tidak semestinya atas informasi dalam tanpa menghiraukan apakah itu melanggar hukum atau tidak.

Informasi dalam mungkin bersifat sensitive terhadap harga saham. Informasi sensitive yang berpengaruh terhadap harga saham adalah informasi tentang hasil usaha suatu perusahaan terbuka atau hal-hal lain yang mungkin, apabila diketahui umum, akan berdampak terhadap harga saham perusahaan tersebut. Informasi ini digambarkan oleh, tapi tidak dibatasi kepada contoh-contoh berikut ini:

- Informasi pendapatan
- Kesepakatan merger dan akuisisi
- Produk baru yang berpotensi memiliki dampak penting finansial/perusahaan
- Surat-surat yang diterima dari agen-agen pemerintah (seperti FDA) yang memiliki dampak potensial/kualifikasi.
- Perubahan-perubahan dalam pengelolaan atau manajemen
- Perubahan-perubahan dari auditor atau opini mereka
- Kejadian-kejadian menyangkut sekuritas (stock split, dll)
- Pailit
- Litigasi

Para karyawan yang mengetahui informasi yang mungkin bersifat sensitive terhadap harga berkaitan dengan saham AkzoNobel, harus memastikan bahwa informasi tersebut diperlakukan secara rahasia dan tidak dibicarakan dengan kolega-kolega AkzoNobel atau dengan pihak ketiga selain pihak-pihak yang memang perlu mengetahuinya. Dalam hal pengungkapan kepada pihak ketiga (contohnya: penasehat hukum AkzoNobel), pengungkapan hanya diijinkan apabila pihak ketiga tersebut, secara hukum atau kontrak, terikat dengan pembatasan-pembatasan non-disclosure dan non-use yang sesuai. Sebagai tambahan, informasi yang berpotensi sensitif terhadap harga sehubungan dengan saham AkzoNobel, harus segera diberitahukan kepada AkzoNobel Disclosure Committee, yang akan melaporkan kepada Board of Management kebutuhan akan pengungkapan publik. Hanya Board of Management yang akan memutuskan tentang pengungkapan tersebut. Apabila ragu-ragu, hubungi Ketua dari Disclosure Committee. Untuk tujuan praktis, kewajiban yang sama berlaku untuk sekuritas dari pihak ketiga yang berkaitan dengan para karyawan AkzoNobel yang mempunyai informasi dalam.

Pelanggaran atau penyimpangan yang tidak disengaja dari petunjuk ini harus dilaporkan segera kepada Ketua dari Disclosure Committee.

Identitas Perusahaan

Untuk menjamin pendekatan identitas perusahaan yang efektif dan konsisten di seluruh dunia, maka aturan yang tercantum dalam AkzoNobel Corporate Identity Manual harus benar-benar dipatuhi. Perlu diingat bahwa peraturan ini berbeda untuk beberapa kelompok produk, perusahaan dan unit bisnis tertentu.

Penyimpangan terhadap aturan identitas perusahaan ini harus segera disampaikan kepada departemen AkzoNobel Corporate Communications untuk persetujuan sebelum diberlakukan.

Melindungi kekayaan intelektual AkzoNobel

AkzoNobel telah memperoleh dan mengembangkan kekayaan intelektual yang berharga, termasuk hak paten, merek dagang, hak cipta, dan rahasia dagang (contoh: informasi rahasia teknis atau bisnis). Para karyawan bertanggung jawab untuk menjaga aset-aset tersebut.

Manajemen dapat memilih untuk melindungi temuan-temuan atau ekspresi-ekspresi kreatif dengan hak paten, registrasi merek dagang, atau hak cipta. Pengalihan hak paten, merek dagang, atau copyrighted works memerlukan persetujuan dan kontrak perlindungan dari manajemen.

Para karyawan hanya boleh mengungkapkan informasi rahasia berdasarkan keperluan saja dan melakukan penilaian untuk menghindari pengungkapan yang tidak sah, contoh: dengan mengamankan akses ke dokumen-dokumen rahasia perusahaan. Mengungkapkan informasi rahasia kepada pihak ketiga memerlukan persetujuan manajemen dan suatu perjanjian non-disclosure. Gagasan-gagasan atau informasi rahasia dari pihak ketiga tidak boleh diterima atau digunakan kecuali ada perlindungan yang memadai.

Departemen AkzoNobel Intellectual Property harus dilibatkan dalam pengalihan atau perselisihan yang berhubungan dengan kekayaan intelektual. Dalam peristiwa apapun, tidak dibenarkan untuk memberikan pernyataan tentang validitas, lingkup, atau kemampuan penegakan hukum dari hak kekayaan intelektual tanpa keterlibatan AkzoNobel Intellectual Property.

Penggunaan internet / kode etik IT

Sebagai aturan umum, semua sumber daya dan fasilitas yang berkaitan dengan IT disediakan hanya untuk penggunaan internal dan/atau hal-hal yang berkaitan dengan bisnis, bukan untuk penggunaan pribadi. Fasilitas IT yang telah disediakan untuk para karyawan tidak boleh digunakan untuk keuntungan pribadi, tidak disalahgunakan selama jam kerja, dan tetap merupakan milik AkzoNobel. Pengungkapan atau penyebaran informasi rahasia atau kepemilikan mengenai AkzoNobel, produknya, atau pelanggannya, diluar struktur komunikasi resmi adalah terlarang.

Sumber daya dan fasilitas terkait dengan IT tidak boleh digunakan secara tidak etis atau ilegal, atau yang dapat memperlakukan, mencemarkan, kesalahan penggambaran, atau menyampaikan suatu kesan yang tidak adil atau tidak menguntungkan bagi AkzoNobel atau urusan-urusan bisnisnya, para pegawai, para pemasok, para pelanggan, para pesaing, atau para stakeholder. Akses yang tidak sah terhadap informasi dan sistem informasi adalah terlarang; akses harus memperoleh ijin dari pemilik informasi dan sesuai dengan deskripsi kerja dari pengguna.

Sistem informasi dapat diamankan dengan password pribadi dan/atau tambahan otentifikasi seperti hardware tokens; para pengguna harus menggunakannya secara bertanggung jawab, menyimpannya secara pribadi dan mengamankan dari penyalahgunaan. Instalasi, perubahan, penghapusan, atau penggunaan pribadi dari software yang disediakan oleh AkzoNobel atau terdapat dalam Sistem Informasi AkzoNobel harus mendapat ijin dan dikelola oleh organisasi Manajemen Informasi atau pihak yang didelegasikan.

Untuk mencegah pencurian, kehilangan, atau penggunaan informasi dan sistem yang tidak sah, pengguna harus berusaha memastikan keamanan fisik dari hardware yang diberikan seperti laptop, telepon, token, USB stick, dll. Untuk menjaga keberadaan data perusahaan, para pengguna harus mengamankan informasi bisnis yang relevan secara tepat waktu, dengan membuat back-up atau menyimpan data pada network drive.

Insiden-insiden yang terkait dengan Information Security atau pelanggaran terhadap prinsip-prinsip Information Security harus dilaporkan kepada IT Helpdesk setempat atau petugas Information Security. Bukti-bukti yang ada tidak boleh dirusakkan. Tiap karyawan AkzoNobel diwajibkan mengetahui dan mematuhi peraturan dan prosedur Information Security yang berlaku untuk departemen dan lokasinya, seperti yang disampaikan oleh petugas Information Security setempat.

AkzoNobel memiliki hak untuk memeriksa kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pengguna yang memperoleh fasilitas-fasilitas IT yang disediakan perusahaan. Untuk kasus tertentu, manajemen lini akan dimintakan ijin, perwakilan karyawan setempat akan diberitahu jika perlu, dan hukum setempat akan dipatuhi sepanjang waktu.

Perjalanan dinas

Keselamatan dalam perjalanan

Keselamatan dari para karyawan kita dalam perjalanan dinas adalah suatu hal penting bagi AkzoNobel. Perusahaan menerbitkan daftar terkini dari negara-negara dimana perjalanan dapat berbahaya karena kesehatan atau alasan keamanan, dan mendorong pelaku perjalanan dan atasannya melakukan penilaian yang baik untuk menentukan apakah perlu melakukan perjalanan ke daerah berisiko tinggi.

Menggabungkan perjalanan dinas dengan acara pribadi

Tidak diijinkan untuk menggabungkan perjalanan dinas dengan liburan atau membawa serta pasangan, rekan, keluarga, atau sahabat, tanpa ijin tertulis sebelumnya dari general manager dari unit bisnis atau jasa.

Perjalanan udara

Penerbangan dalam satu benua (continental)

Penerbangan dalam satu benua pada umumnya dipilih dengan mengambil kelas terendah yang tersedia. Para manajer dari unit-unit bisnis, unit-unit jasa dan organisasi-organisasi daerah, bebas menerbitkan petunjuk yang mengijinkan penggunaan kelas bisnis untuk penerbangan berdurasi lebih dari enam jam terus menerus.

Penerbangan antar benua (intercontinental)

Kelas bisnis atau yang setingkat adalah kelas tertinggi yang diijinkan. Perkecualian untuk aturan ini harus terlebih dahulu mendapat ijin dari anggota Board yang bertanggung jawab.

Hotel

AkzoNobel telah mengontrak sejumlah jaringan hotel pilihan di kota-kota besar tempat AkzoNobel sering melakukan bisnis. Para pelaku perjalanan wajib menggunakan hotel-hotel pilihan ini jika memungkinkan.

Perjalanan dengan mobil sendiri

Mobil pribadi hanya dapat digunakan untuk perjalanan dinas jika asuransi mobil pribadinya mencukupi. Jarak maksimum untuk perjalanan dinas dengan mobil pribadi adalah 500 km sekali jalan dan biayanya tidak melebihi harga terendah dari tiket pesawat dan/atau tiket kereta berkecepatan tinggi, bergantung dari tujuannya. Terlebih lagi, keselamatan pribadi harus selalu diperhitungkan.

Kereta Api

Untuk perjalanan dengan kereta api, dapat dipesan tiket first class.

Referensi

Website perjalanan dinas AkzoNobel (bagian dari website Purchasing Portal di Intranet) memberikan banyak informasi perjalanan.

Informasi tambahan tersedia dari AkzoNobel Global Travel Management pada AkzoNobel Sourcing di Belanda.

Keamanan

Board of Management akan memutuskan pembatasan perjalanan dinas bagi semua karyawan dan/atau langkah-langkah harus diambil untuk menjaga keamanan ekspatriat dan para keluarganya dalam situasi pergolakan politik atau ancaman lain terhadap keamanan public (contoh: tindakan terorisme).

Sekretaris Board of Management akan mengkomunikasikan pembatasan tersebut dan/atau mengambil langkah-langkah untuk para manajer unit bisnis, manajer unit jasa, staf perusahaan, dan manajer dari organisasi daerah. Para manajer ini bertanggung jawab menyebarkan informasi lebih lanjut dalam organisasi mereka dan menerapkan upaya-upaya tersebut.

Penyalahgunaan zat kimia

Penyalahgunaan zat kimia secara umum dapat membuat akibat yang menghancurkan, di tempat kerja manapun dan terutama di lokasi produksi. Sebab itu, penggunaan obat-obatan terlarang di lokasi AkzoNobel adalah sangat terlarang. Obat-obatan terlarang termasuk semua obat kecuali yang diresepkan dan obat over-the-counter yang telah diperoleh secara sah dan digunakan hanya untuk keperluan yang dimaksudkan.

AkzoNobel sangat mengusahakan suatu lingkungan bisnis yang bebas alkohol, dan di banyak lokasi AkzoNobel, penggunaan minuman beralkohol dilarang semuanya. Manajemen dapat memperbolehkan konsumsi alkohol yang layak untuk kegiatan-kegiatan internal atau eksternal menurut kebiasaan dan praktek setempat.

Para karyawan yang melanggar kebijakan ini dapat dikenakan tindakan disiplin.

AkzoNobel akan berusaha membantu para karyawan yang mempunyai masalah ketergantungan obat. Jenis pertolongannya dapat bervariasi dan tentunya memerlukan kerjasama dari karyawan yang bersangkutan.



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today

www.akzonobel.com

Kami adalah perusahaan cat dan lapisannya terbesar di dunia dan merupakan penghasil utama bahan kimia khusus. Kami memasok perusahaan industri di seluruh dunia dengan bahan berkualitas yang mutlak bagi kehidupan. Kami juga merencanakan gagasan untuk masa mendatang, namun sudah dirintis sejak kini. Kami amat berhasrat memajukan masukan yang diperoleh dari para pelanggan. Berbasis di Amsterdam, Negeri Belanda, kami mempekerjakan 60.000 karyawan di lebih dari 80 negara - semuanya terpanggil agar moto Tindakan yang diambil kini untuk langkah di hari Esok dapat berjalan dengan memuaskan.

© 2008 AkzoNobel N.V. Hak Cipta Dilindungi oleh Undang-Undang. Tindakan yang diambil kini untuk langkah di hari Esok adalah merek dagang AkzoNobel N.V.