

Codice di Condotta

Chi siamo e come lavoriamo



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



Questo manuale contiene il Codice di Condotta di AkzoNobel. Nel 2008, AkzoNobel ha ridefinito i suoi valori aziendali.

Questi valori sono:

Focalizzarci prima di tutto sul futuro dei nostri clienti

Abbracciare un modo di pensare imprenditoriale

Sviluppare i talenti delle nostre persone

Coraggio e curiosità di fare domande

Integrità e responsabilità nelle nostre azioni

Lettera dal presidente

I Business Principle di AkzoNobel danno il corretto valore agli affari. Ci aiutano a rimanere un'azienda di successo, oggi ed in futuro, e a mantenere il nostro diritto di operare, spingendoci a trovare il giusto equilibrio tra persone, profitto ed il mondo che ci circonda.

I Business Principle di AkzoNobel sono stati introdotti cinque anni fa e sono stati un successo che ha fatto scalpore. I nostri collaboratori hanno ricevuto dappertutto una specifica formazione, ma naturalmente, questo non può rimanere un esercizio isolato.

Noi dobbiamo continuare a pensare ad agire in armonia con questi principi nell'attività quotidiana. Per aiutarci a mantenere viva l'attenzione sui nostri Business Principle ho il piacere di presentarVi il codice di condotta di AkzoNobel.

Questo codice è realizzato per fornirVi una visione sintetica e chiara degli obblighi che ogni collaboratore deve conoscere e comprendere. Nella sua essenza contiene non solo i Business Principle ma anche i punti chiave rilevanti delle direttive aziendali. Esso aiuta tutti noi nello svolgimento del nostro lavoro in relazione agli standard aziendali.

In qualità di dipendenti, avete la responsabilità personale di essere informati sul codice di condotta e di agire conformemente ad esso. E' necessario che sappiate che, se non Vi comportate secondo esso, mettendolo in pratica, è naturale che AkzoNobel valuti se intraprendere azioni disciplinari, incluso un possibile licenziamento in caso di grave inadempienza o violazione intenzionale. Dal momento in cui avremo completato l'informazione dei Business Principle, sono convinto che agirete conformemente ad essi. Diversamente o nel caso stiate fronteggiando una situazione che Vi pone dubbi su come agire in conformità al codice di condotta, siete invitati a contattare il Vostro superiore. Il Vostro capo sarà in grado di aiutarVi a rispondere a tutte le domande in merito all'interpretazione all'applicazione di questo codice.

Inoltre potete sottoporre all'attenzione della direzione ogni attività che sia una violazione della policy aziendale o della legge. A questo fine AkzoNobel ha stabilito una procedura di reclami, che Vi aiuta a definire il modo migliore per esporre le vostre preoccupazioni. Siamo impegnati per fornire la migliore protezione a quei collaboratori che riferiscono di una violazione o di una sospetta violazione del codice di condotta.

Per chiarezza assoluta: noi diamo grande importanza al fatto che i massimi livelli aziendali non addebiteranno ai manager e ai dipendenti la responsabilità della perdita di affari a causa dell'applicazione del codice. Credo che sosterrete ed agirete in accordo al nostro codice di condotta.

Il nostro codice di condotta riflette quello che siamo e come noi lavoriamo. Naturalmente conto sul fatto che ogni dipendente lo adotti completamente. Facendo ciò possiamo garantire che continueremo a costruire un'azienda di cui essere orgogliosi.

Hans Wijers
CEO AkzoNobel

Indice

02 Lettera dal presidente

04 Introduzione

05 La nostra azienda

Business Principle

L'ambiente

Supporto alla comunità

07 Integrità morale negli affari

Agire secondo le leggi

Comunicazione & informazione

Libera impresa e concorrenza leale

Frode, inganno o condotta irregolare

Presenza in paesi ad alto rischio

Lavoro minorile

Lavoro forzato

10 Responsabilità' aziendali

Comunicazione aperta

Eguali opportunità

Un ambiente di lavoro sano

Diritto di associazione

Contrattazione collettiva

Partecipazione alla vita politica

Protezione dei dati personali

Dialogo su Prestazione e Sviluppo

12 Responsabilità' dei collaboratori

Relazioni con i media e divulgazione

Informazioni interne

Identità aziendale

Protezione della proprietà intellettuale di AkzoNobel

Uso di internet / Codice di Condotta IT

Viaggi di lavoro

Abuso di sostanze

Introduzione

Come dipendente di AkzoNobel ci aspettiamo che tu operi in conformità ai valori aziendali e ai Business Principle ed agisca nel rispetto delle politiche aziendali, delle leggi e dei regolamenti.

I valori e i principi aziendali esprimono chi siamo e come vogliamo essere percepiti dagli investitori e sono inclusi in direttive aziendali, policy e linee guida per essere osservati quotidianamente da tutti i dipendenti.

Questo codice di condotta contiene una visione d'insieme delle informazioni chiave, incluse direttive e Business Principle, che riguardano tutti i dipendenti. Il codice è una dichiarazione di chi siamo e come ci comportiamo nel nostro lavoro. Ogniqualvolta incontreremo questioni etiche o legali difficili, le dovremo risolvere in linea con il codice di condotta. Questo codice è un documento vitale e, naturalmente, verrà aggiornato ogni volta sia necessario. Come dipendente, sarai informato ogni volta sia fatto un aggiornamento.

Le sezioni chiave di questo documento riguardano:

- La nostra azienda
- L'integrità morale negli affari
- Le responsabilità aziendali
- Le responsabilità dei collaboratori

Naturalmente, dovresti porre attenzione a non svolgere nessuna attività che violi le policy aziendali o la legge. A questo scopo, AkzoNobel ha stabilito una procedura reclami, che ti aiuterà a trovare il miglior modo per dar voce alle tue preoccupazioni.

Siamo fortemente impegnati a fornire piena protezione a dipendenti che riportano infrazioni o sospette infrazioni al codice. Per assoluta chiarezza, insistiamo con tutti i manager affinché non ritengano responsabili i collaboratori che perdono quote di mercato a seguito dell'applicazione di questo codice.

Devi avere piena consapevolezza che in caso d'inadempienza o violazione intenzionale dei nostri Business Principle e del codice di condotta, l'azienda considererà le opportune azioni disciplinari da intraprendere, incluso il licenziamento. Ora che l'adozione dei Business Principle è stata completata, partiamo dal presupposto che tutti i dipendenti si comportino in linea con essi.

Per qualsiasi domanda su come interpretare o applicare il codice, o qualsiasi policy o direttiva aziendale, prendete contatto col vostro superiore.

La nostra azienda

Business Principle

Così come descritto nello statuto aziendale, è ambizione di AkzoNobel essere la prima scelta di clienti, azionisti e dipendenti ed essere un rispettato membro della società.

Nel rispetto delle direttive per aziende multinazionali dell'OECD (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico dell'ONU), questo documento definisce i valori fondamentali che stanno alla base della condotta di tutte le organizzazioni di AkzoNobel per realizzare la nostra ambizione. A tal fine i Business Principle di AkzoNobel vanno applicati alle nostre transazioni economiche nello stesso modo in tutto il mondo ed al comportamento individuale dei dipendenti nel condurre attività per l'AkzoNobel. I Business Principle inoltre definiscono le principali responsabilità di AkzoNobel in altre aree specifiche della policy.

I Business Principle lasciano alle strutture direttive delle business unit e delle organizzazioni nazionali la libertà di definire ulteriori regole specifiche di condotta, preoccupandosi di armonizzarle con i nostri valori fondamentali e salvaguardando la buona reputazione di AkzoNobel in tutto il mondo.

E' responsabilità del Consiglio di Amministrazione e di ogni manager di business unit assicurare che i Business Principle della AkzoNobel siano comunicati e fatti rispettare dai dipendenti dell'azienda. AkzoNobel considera che l'osservanza dei suoi Business Principle sia di primaria importanza nel prendere la decisione in che modo o meno mantenere relazioni con fornitori di prodotti o di servizi e se partecipare a joint-ventures.

I nostri valori

I nostri valori sono racchiusi nel "Tomorrow's Answers Today". Questi sono i valori in cui crediamo:

- Focalizzarci prima di tutto sul futuro dei nostri clienti
- Abbracciare un modo di pensare imprenditoriale
- Sviluppare i talenti delle nostre persone
- Coraggio e curiosità di fare domande
- Integrità e responsabilità nelle nostre azioni

Responsabilità

AkzoNobel è impegnata a creare un valore a lungo termine per i suoi clienti, investitori, dipendenti e per la società, riconoscendo che il profitto sostenibile è essenziale per la continuazione delle sue attività.

Concentriamo i nostri sforzi sul successo dei nostri clienti. Per questo è nostra responsabilità fornire prodotti e servizi che offrano valore in termini di prezzo e qualità, ad alti standard di salute, sicurezza e ambiente.

Forniremo ritorni competitivi sugli investimenti ai nostri azionisti. Per questo è nostra responsabilità tenere in considerazione le loro attese. Creeremo un ambiente di lavoro attraente per i nostri collaboratori. Per questo è nostra responsabilità selezionare, assumere e promuovere dipendenti in conformità ad una posizione di lavoro appropriata, di stimolare lo sviluppo individuale e professionale e provvedere condizioni di lavoro sane e sicure. E' anche nostra responsabilità proibire abusi d'ogni tipo e lo sfruttamento del lavoro minorile.

Gestiremo le nostre attività in maniera socialmente responsabile. Per questo è nostra responsabilità osservare le leggi dei paesi in cui operiamo, sostenere i diritti umani insieme al legittimo ruolo imprenditoriale considerando la salute, la sicurezza e l'ambiente coerentemente al nostro impegno di contribuire ad uno sviluppo sostenibile.

Libera Impresa

AkzoNobel sostiene i principi della libera impresa e della leale concorrenza. L'azienda ambisce soddisfare i bisogni della clientela più velocemente, meglio e differenziandosi dai concorrenti. A questo fine, AkzoNobel compete vigorosamente ma lealmente nel rispetto delle regole della leale concorrenza.

Integrità morale negli affari

AkzoNobel insiste sull'integrità morale e correttezza in tutti gli aspetti operativi delle attività aziendali.

- La corruzione ed ogni altra forma di pratiche non etiche sono proibite.
- Ci si aspetta che tutti i dipendenti di AkzoNobel evitino tutte le situazioni in cui i propri interessi economici o personali siano in conflitto con gli interessi dell'azienda.

Tutte le transazioni economiche devono essere accuratamente registrate secondo i principi contabili aziendali e legali e potranno essere soggette a verifica.

Attività per la comunità

Le aziende di AkzoNobel sono incoraggiate a sostenere attività in favore delle comunità locali.

- Le aziende di AkzoNobel devono dare ai loro dipendenti l'opportunità di giocare un ruolo attivo nelle comunità locali - per esempio, attraverso programmi sociali o educativi - purché la partecipazione a queste attività non crei un conflitto di interessi.
- Le aziende di AkzoNobel non devono sovvenzionare partiti politici o loro associazioni o rappresentanti.

Comunicazione

AkzoNobel riconosce che, realizzare un'appropriata comunicazione è essenziale, in virtù dello scopo delle attività aziendali, dell'impatto che esse hanno sugli azionisti o chiunque ne faccia parte e sul ruolo pubblico dell'azienda. Le aziende del gruppo s'impegnano a comunicare in maniera aperta, onesta e tempestiva nel rispetto della riservatezza delle informazioni.

Conformità

Il Consiglio d'Amministrazione non ritiene nessuno responsabile della possibile perdita di (business) derivante dal rispetto dei Business Principle e farà sì che nessun dipendente ne risenta per aver denunciato una violazione o una sospetta violazione di questi principi.

L'ambiente

AkzoNobel protegge l'ambiente prevenendo o minimizzando l'impatto ambientale delle sue attività e dei suoi prodotti attraverso un'appropriata progettazione, produzione, distribuzione ed attività di conservazione.

AkzoNobel si aspetta che tutti i dipendenti abbiano un ruolo attivo nella protezione dell'ambiente. Se un dipendente viene a conoscenza di una qualsiasi violazione delle leggi ambientali o di un'azione che sembra comportare una possibile violazione, deve immediatamente portarne a conoscenza il suo superiore o - se necessario, la direzione generale di AkzoNobel attraverso la procedura reclami.

AkzoNobel intende estendere il suo interesse per salute, sicurezza ed ambiente ai suoi fornitori e clienti attraverso il sistema di gestione della product stewardship.

Supporto alla comunità

AkzoNobel intende sostenere le attività delle comunità nelle quali i suoi dipendenti vivono e lavorano. Il Programma AkzoNobel di sostegno alle Comunità indica come poter sostenere quei programmi nei quali i dipendenti sono personalmente coinvolti. I dipendenti sono incoraggiati altresì a partecipare attivamente e proporre progetti al site manager o ai comitati di sito.

Integrità morale negli affari

Agire secondo le leggi

La politica di AkzoNobel è agire nel rispetto di tutte le leggi e regole che si applicano alle sue attività. Quando un dipendente nell'operare per conto di AkzoNobel incontra una serie di problemi legali, specialmente nelle aree indicate più oltre, se si pongono domande circa una specifica legge o regolamentazione, deve contattare il dipartimento Affari Legali di AkzoNobel.

Comunicazione & informazione

AkzoNobel riconosce che realizzare un'appropriate comunicazione è essenziale, in virtù dello scopo delle attività aziendali, dell'impatto che esse hanno sugli azionisti o chiunque ne faccia parte e sul ruolo pubblico dell'azienda. Evitando possibili sovrapposizioni e nel rispetto della riservatezza, le aziende di AkzoNobel sono incoraggiate a comunicare con gli altri in modo aperto, positivo e periodico.

Libera impresa e concorrenza leale

AkzoNobel sostiene i principi della libera impresa e della leale concorrenza. L'azienda ambisce a soddisfare i bisogni della clientela più velocemente, meglio e differenziandosi dai concorrenti. A questo fine, AkzoNobel, compete vigorosamente ma lealmente nel rispetto delle regole della leale concorrenza. AkzoNobel ribadisce su integrità e condotta leale in tutti gli aspetti della conduzione aziendale.

Frode ed ogni altra forma di conduzione non etica degli affari sono proibite.

Ci si aspetta che i dipendenti di AkzoNobel evitino tutte le situazioni nelle quali i propri interessi personali o finanziari possano entrare in conflitto con gli interessi aziendali.

Tutte le transazioni devono essere accuratamente registrate in accordo con i principi contabili aziendali e le leggi locali e saranno soggetti a controlli/revisioni.

Conformità alla legge sulla libera concorrenza

AkzoNobel compete per produrre profitto. AkzoNobel si aspetta che i suoi dipendenti competano in conformità sia alla legge che all'etica. AkzoNobel opera con politiche restrittive per assicurare che le sue attività in tutto il mondo siano in piena conformità con tutte le leggi sulla competizione e la AkzoNobel law compliance policy.

Rapporti con i fornitori

AkzoNobel vuole fare affari con business partner che appoggiano i nostri valori etici e i nostri standard sociali ed ambientali formulati nei nostri Business Principle.

AkzoNobel ritiene che l'applicazione dei suoi Business Principle sia di primaria importanza nella decisione di instaurare relazioni durature con i nostri fornitori di beni e servizi.

Pagamenti

Corruzione

La corruzione ed ogni altra forma di conduzione non etica degli affari sono proibite. In nessun caso un funzionario o dipendente o agente o rappresentante farà, offrirà, prometterà o autorizzerà pagamenti o regalie:

- per ottenere un qualsiasi vantaggio economico.
- per influenzare la politica di un governo
- che possano avere in ogni modo l'apparenza di scorrettezza.

Dovete comprendere che anche una semplice offerta di corruzione senza alcun effettivo pagamento viola ugualmente la policy di AkzoNobel e la legge.

Pagamento di commissioni

La regola che proibisce la corruzione in ogni sua forma, non può essere aggirata tramite pagamenti attraverso commissioni. Ogni pagamento di commissioni deve essere giustificato da un chiaro e rintracciabile servizio reso all'azienda. Il compenso di agenti, distributori e commissionari non può superare le normali tariffe. I funzionari governativi non possono essere nominati come agenti, distributori o commissionari di AkzoNobel.

Pagamento di incentivi

Si tratta di piccoli pagamenti in denaro o di altra natura (per es. prodotti di AkzoNobel) a pubblici ufficiali in accordo a usi locali, fatti pubblicamente o largamente diffusi, per sveltire le procedure di normali atti burocratici quali ad esempio la richiesta di una licenza governativa. AkzoNobel promuove misure che tendono ad eliminare questa pratica; per tutti questi casi si richiede il rispetto di leggi e regolamenti, che in alcuni paesi equivale all'eliminazione di questi tipi di pagamenti.

Per chiarimenti sul fatto che un determinato pagamento costituisca un incentivo e se questo pagamento sia legale, consultare l'Ufficio Legale di AkzoNobel.

Registrazione dei pagamenti

Tutti i pagamenti, incentivi compresi, devono essere registrati negli appositi libri contabili in accordo coi principi contabili dell'azienda e con tutte le leggi locali vigenti. Contabilità in nero e/o registrazioni contabili al di fuori della contabilità aziendale sono assolutamente proibite. Nessun pagamento sarà eseguito a favore di un agente a meno che non si tratti di un normale compenso di agenzia o di rimborsi per costi sostenuti.

Oltre ai modesti pagamenti in contanti tramite piccola cassa, non sono permessi pagamenti a terzi in contanti; tutti i pagamenti dovrebbero essere fatti attraverso un conto bancario formalizzato. Pagamenti a cosiddetti "conti numerici" sono vietati. La richiesta di deviare un pagamento a enti o perso-

ne estranee deve essere sempre rifiutata. Tutti i pagamenti saranno soggetti a controlli interni ed esterni.

Tutte le transazioni finanziarie devono essere registrate per tempo e con precisione. In più occorre registrare qualsiasi informazione relativa alle transazioni. Le registrazioni di AkzoNobel dovrebbero riflettere le transazioni in conformità con gli standard contabili vigenti e dovrebbero essere concepite per prevenire transazioni irregolari come mazzette o corruzioni. Allo stesso modo i dipendenti dell'azienda devono osservare tutti gli standard, i principi e le leggi adeguati per la contabilità ed i report finanziari. Nessun dipendente può stabilire un rapporto monetario non contabilizzato in nome dell'azienda per nessuna ragione. Inoltre nessuna voce falsa o fittizia deve essere registrata nei libri contabili di AkzoNobel per nessuna ragione.

Riciclaggio di denaro

AkzoNobel non esegue e non tollera disposizioni che facilitino (o che appaiano o che siano sospette di facilitare) l'acquisizione, il mantenimento, l'uso o il controllo di qualsiasi proprietà o denaro che derivi da un fatto criminoso.

Regalie

Nessun regalo personale o favore materiale di qualunque valore commerciale può essere fatto o accettato da terze parti. Un regalo o un favore di tipo materiale è definito tale qualora possa influenzare una decisione o portare ad una dipendenza. In caso di dubbi consultate un superiore.

In ogni unità/dipartimento dell'azienda ci deve essere piena trasparenza tra collaboratori e superiori per quanto riguarda le regalie al dipartimento.

Frode, inganno o condotta irregolare

Chiunque scopra o sospetti un caso di frode, inganno o condotta irregolare deve immediatamente informare il diretto superiore della persona coinvolta. Obbligatoriamente questo responsabile deve prendere contatto con il Group of Internal Auditing Service (AUD) per decidere le azioni del caso.

Definizioni:

- Frode – La deliberata truffa, falsificazione, omissione o trafugamento di dati, soldi e/o beni per mezzo dei quali risorse o proprietà sono illecitamente trafugate dalla o all'azienda.
- Inganno o condotta irregolare – La deliberata offerta attraverso false e/o incorrette e/o non chiare informazioni, o la violazione del contratto d'impiego, delle direttive aziendali o di altri regolamenti in modo non ascrivibile a vera e propria frode, con il risultato che le informazioni finanziarie e/o le decisioni ne siano impropriamente influenzate o affette.

Presenza in paesi ad alto rischio

E' opinione di AkzoNobel che le sue attività offrono l'opportunità di elevare gli standard di vita e benessere delle comunità in cui opera. Uno dei nostri Business Principle dice che sosteniamo i diritti umani fondamentali in linea con il legittimo ruolo del business.

- Solo il Consiglio di Amministrazione decide sulla creazione di un'azienda (nuova entità legale) anche in quei paesi dove AkzoNobel non è presente.
- Le business unit di AkzoNobel devono rispettare le sanzioni economiche imposte dalle Nazioni Unite.

Le condizioni e la tempistica per l'uscita da un paese spettano al Consiglio di Amministrazione. (In casi eccezionali, normalmente dopo aver sentito tutte le parti in causa, il Consiglio di Amministrazione può decidere che la presenza in un paese ad alto rischio sia giustificata per il bene della popolazione).

Unità di business o di servizio che operano in paesi ad alto rischio, devono considerare la questione utilizzando lo strumento d'auto-valutazione presente in IntraNet. Lo scopo dell'auto-valutazione è quello di rendere consapevoli le business e le service units dell'impatto sui diritti umani delle loro attività. Se l'impatto risulta essere negativo o sembra tale, esse sono incoraggiate a prendere precauzioni e/o a trovare

soluzioni che siano a beneficio dei dipendenti e della comunità in cui operano.

Lavoro minorile

Il Lavoro minorile si riferisce per tipo e intensità ad un lavoro che ostacola l'accesso all'educazione scolastica, danneggia fisicamente e/o mentalmente la salute dei minori, il loro sviluppo all'interno della famiglia e ne priva l'infanzia o il loro rispetto. Chiunque in AkzoNobel deve sostenere quanto segue:

- AkzoNobel aderisce all'osservanza dei requisiti minimi d'età regolamentati nei paesi in cui opera.
- In ossequio all'International Labor Organization (ILO) Convenzione 138 "Età Minima" ed alla Convenzione 182 "Proibizione delle peggiori Forme di Lavoro Minorile", AkzoNobel non impiega bambini inferiori ai 16 anni.
- Se sono assunti ragazzi tra i 16 ed i 18 anni, l'azienda assicura che il lavoro non danneggia o impedisce gli studi scolastici.
- Il management delle business unit è responsabile di far conoscere ai fornitori di beni e servizi gli standard di AkzoNobel in merito al lavoro minorile.

Lavoro forzato

AkzoNobel non fa ricorso in nessuna circostanza al lavoro forzato. AkzoNobel impiega personale che lavora in conformità ad una propria libera scelta. A nessun dipendente è richiesto alcun deposito o sarà privato di documenti identificativi per poter essere assunto in azienda. Il management delle business unit è responsabile di far conoscere ai fornitori di beni e servizi gli standard di AkzoNobel in merito al lavoro forzato.

Responsabilità aziendali

Comunicazione aperta

Apertura, integrità ed una seria crescente comunicazione a due vie tra collaboratore e superiore su tutti gli aspetti inerenti all'ambiente di lavoro. Per principio, i dipendenti sono incoraggiati a discutere su ogni argomento di lavoro coi loro diretti superiori o, quando la comunicazione col capo diretto risulta sconsigliabile, col responsabile del proprio superiore.

Nel caso in cui la comunicazione attraverso la linea gerarchica del dipendente può non essere la scelta migliore, ciascun dipendente può usare la procedura aziendale di inoltro reclami per illustrare l'argomento alla direzione superiore.

Eguale opportunità

Siamo impegnati nell'assicurare ai nostri dipendenti un ambiente di lavoro attraente. Per questo è nostra responsabilità selezionare, assumere e promuovere i dipendenti esclusivamente in conformità a una posizione di lavoro appropriata, stimolare il loro sviluppo individuale e professionale e provvedere condizioni di lavoro sane e sicure. E' anche nostra responsabilità proibire abusi di ogni genere e lo sfruttamento del lavoro minorile.

I nostri collaboratori devono essere selezionati, assunti e promossi in conformità a criteri oggettivi e non discriminatori. Nessuna discriminazione o abuso di qualsiasi tipo sarà tollerata, come discriminazioni basate su razza, colore della pelle, appartenenza politica, sesso o religione.

In caso d'invalidità o malattia cronica, incluso l'HIV/AIDS, i dipendenti potranno continuare a lavorare fino a quando sia igienicamente possibile, con mansioni disponibili e a loro idonee, secondo la prescrizione dei medici, evitando pregiudizi e discriminazioni durante questo processo. L'invalidità e le malattie croniche (incluso HIV/AIDS) non sono causa di licenziamento. In ogni caso al dipendente sarà permesso mantenere il diritto al lavoro finché sarà potenzialmente in grado di svolgere le mansioni disponibili e a lui idonee.

Ci si aspetta che i manager di AkzoNobel abbiano la flessibilità di confrontarsi con le differenze individuali, le ambizioni personali, le diverse culture e gli interessi aziendali. Essi devono sentirsi motivati a gestire tali differenze.

Un ambiente di lavoro sano

AkzoNobel offre condizioni di lavoro sane e sicure al fine di prevenire incidenti e di garantire la salute di tutti i collaboratori diretti ed indiretti. A tal fine, programmi e regolamenti relativi alla salute e all'ambiente si applicano a tutte le unità. E' responsabilità di ogni collaboratore agire in conformità a tali regolamenti.

AkzoNobel farà tutto ciò che è in suo potere per prevenire ogni infortunio sul lavoro per i propri dipendenti e collaboratori esterni.

Oltre a ciò, l'azienda cerca di adattare la posizione di lavoro compatibilmente alla salute fisica e mentale di tutti i dipendenti. Cure e supporto dovrebbero essere parte integrante della risposta dell'azienda a malattie o disabilità croniche dei dipendenti. Tutti i dipendenti dovrebbero avere facile accesso ai servizi sanitari. Nelle aree con gran diffusione di HIV/AIDS, l'accesso a terapie e test volontari ed anonimi dovrebbe essere incoraggiato e favorito.

Divulgazione di informazioni mediche

Non esiste nessuna motivazione per chiedere a potenziali dipendenti o dipendenti informazioni mediche personali (per es. test HIV prima dell'assunzione) oltre ai dati medici necessari ai fini dell'idoneità alla mansione. Tutte le informazioni mediche personali sono confidenziali.

Diritto di associazione

AkzoNobel riconosce ai suoi collaboratori il diritto di fondare o partecipare liberamente ad organizzazioni (inclusi i sindacati) e rispetterà questo diritto. AkzoNobel non condiziona l'assunzione di un lavoratore alla sua iscrizione o meno ad un sindacato o alla revoca della sua iscrizione. AkzoNobel non licenzierà o non recherà in alcun modo pregiudizio ad un lavoratore solo perché è iscritto ad un sindacato.

Contrattazione collettiva

AkzoNobel, in accordo con le leggi esistenti, i regolamenti, i contratti di lavoro prevalenti e le pratiche d'impiego in essere, rispetta il diritto dei lavoratori di essere rappresentati da sindacati o da altre rappresentanze dei lavoratori.

AkzoNobel si impegna nelle negoziazioni sia direttamente che attraverso le associazioni imprenditoriali laddove possibile.

I diritti locali e la partecipazione saranno rispettati con l'obiettivo di raggiungere accordi sulle condizioni lavorative.

Partecipazione alla vita politica

AkzoNobel incoraggia i suoi collaboratori ad avere un ruolo attivo nella comunità, incluse attività in partiti politici e candidarsi alle elezioni di cariche pubbliche.

Le aziende del gruppo AkzoNobel non daranno alcuna sovvenzione o donazione a partiti politici o loro istituzioni, associazioni o rappresentanti. AkzoNobel non fornirà donazioni politiche nemmeno attraverso i comitati dei propri dipendenti.

Protezione dei dati personali

AkzoNobel riconosce l'importanza di proteggere i dati personali e si è impegnata a formulare un codice di condotta sulla privacy.

In qualità di dipendenti siete invitati a leggere il codice di condotta sulla privacy di AkzoNobel. AkzoNobel elaborerà i dati personali solamente per specifici motivi ed in linea con quanto previsto nel codice di condotta sulla privacy. I dati personali includono cognome, nome, indirizzo, codice fiscale e dati sulla valutazione della prestazione (P&D Dialogo), ecc.

Dialogo su Prestazione e Sviluppo

Il Dialogo su Prestazioni e Sviluppo (P&D Dialogo) è il programma Aziendale di valutazione delle prestazioni. Esso supporta ovunque il business con un processo ed una metodologia comuni utilizzando un unico strumento e si focalizza sul continuo dialogo incentrato sulle prestazioni e sullo sviluppo, tra capo e collaboratore. L'utilizzo di questo programma, dove implementato, è parte della nostra cultura e costituisce una responsabilità per tutti i dipendenti.

Responsabilità' dei collaboratori

Relazioni con i media e divulgazione

Al fine di assicurare un livello uniforme dell'informazione, ad esempio verso i nostri azionisti, e al fine di proteggere le informazioni commerciali sensibili, i dettagli finanziari comunicati ai media non devono eccedere il livello di dettaglio che AkzoNobel fornisce nei suoi rapporti trimestrali ed annuali o quanto ufficialmente comunicato in queste sedi.

Informazioni finanziarie più specifiche rilasciate dalle business units e/o dalle organizzazioni nazionali, devono prima avere l'approvazione del relativo membro del Consiglio di Amministrazione.

A questo riguardo, argomenti come le performance finanziarie, le acquisizioni, i disinvestimenti, le joint ventures e grossi investimenti (superiori a 10 milioni di Euro) non devono essere comunicati alla stampa senza preventiva consultazione con il Corporate Communications.

I contatti con i media in merito a problematiche (sociali, ambientali, finanziarie etc.) che possono ledere l'immagine dell'azienda, devono essere riportati o discussi preventivamente con il Corporate Communications per evitare messaggi conflittuali a nome dell'azienda.

I dipendenti devono evitare dichiarazioni che possano favorire terzi riguardo al valore azionario (Insider trading).

Informazioni interne

I dipendenti di AkzoNobel possono venire a conoscenza di informazioni circa AkzoNobel od altre aziende che non debbono divenire di pubblico dominio. L'utilizzo di queste informazioni non-pubbliche o "interne" su AkzoNobel o su altre aziende, anche se fa parte della normale attività professionale di una persona, non è etico e potrebbe costituire una violazione della legge.

In molte giurisdizioni è considerato illegale il fatto che qualcuno detenga informazioni confidenziali di un'azienda quotata, sulla vendita di azioni o altri movimenti quali opzioni, richieste o simili o fornire queste informazioni a terzi che potrebbero operare di conseguenza. La violazione di tali leggi può portare a conseguenze civili o penali. AkzoNobel non tollererà l'uso improprio di informazioni interne a prescindere dal fatto che ciò sia considerato meno illegale.

Le informazioni interne possono influenzare il prezzo delle azioni. Le informazioni sensibili riguardanti il valore delle azioni sono informazioni circa i risultati operativi od altri affari che potrebbero, se rese di pubblico dominio, avere un impatto sul mercato azionario. Alcune di queste informazioni sono qui illustrate a titolo esemplificativo:

Informazioni interne possono influenzare il prezzo delle azioni. Informazioni sensibili riguardanti il valore delle azioni sono informazioni circa i risultati operativi od altri affari che potrebbero, se rese di pubblico dominio, avere un impatto sul mercato azionario. Alcune informazioni sono qui illustrate a titolo esemplificativo:

- Informazioni sugli utili
- Accordi di fusione o acquisizione
- Nuovi prodotti con impatto finanziario potenzialmente elevato
- Lettere ricevute da agenzie governative (come ad es. la FDA americana) con un potenziale impatto
- Cambi nella gestione o nel management
- Cambio delle società di revisione o loro opinioni
- Eventi riguardanti le garanzie (es. divisione delle riserve)
- Bancarotte
- Controversie

I collaboratori di AkzoNobel devono assicurarsi di gestire qualsiasi informazione che possano influenzare il valore di mercato delle azioni aziendali con estrema confidenzialità, ed evitare di farne comunicazione a colleghi o a terzi salvo in casi di necessità. In caso di comunicazione a terzi (ad es. a revisori esterni di AkzoNobel) la comunicazione è permessa solamente se questo terzo è obbligato, per legge o per contratto, a limitazioni appropriate alla divulgazione. Inoltre, le informazioni che potenzialmente possono influenzare il valore delle azioni AkzoNobel possono essere sottoposte rapidamente al comitato di divulgazione di AkzoNobel, che informerà il Consiglio di Amministrazione sulla necessità di divulgazione pubblica. Solo il Consiglio di Amministrazione deciderà sul tipo di pubblicazione delle informazioni. In caso di dubbio prendete contatto col presidente del comitato disclosure.

Per motivi di ordine pratico, si puntualizza che gli stessi obblighi valgono per la gestione di informazioni privilegiate riguardanti le azioni di terzi da parte dei collaboratori di AkzoNobel.

Ogni violazione o deviazione involontaria di queste direttive deve essere riportata immediatamente al presidente del comitato disclosure.

Identità aziendale

Al fine di assicurare un approccio a livello mondiale coerente e consistente, le regole fissate dal manuale della corporate identity di AkzoNobel devono essere adottate senza nessuna deroga. Si fa notare che queste regole possono essere differenti per certi gruppi di prodotti, aziende e Business Units.

Ogni deviazione dalle regole sull'identità aziendale, prima di essere implementata, deve essere approvata dal Dipartimento per le Comunicazioni di AkzoNobel.

Protezione della proprietà intellettuale di AkzoNobel

AkzoNobel ha acquisito e sviluppato una considerevole proprietà intellettuale, comprese brevetti, marchi di fabbrica, diritti di copyright e segreti industriali (ad es. rapporti tecnici confidenziali ed informazioni commerciali). I dipendenti hanno la responsabilità di difendere questi investimenti.

Il management può scegliere di proteggere invenzioni o la creatività attraverso brevetti, marchi di fabbrica registrati o copyright. Il trasferimento di brevetti, marchi di fabbrica o copyright è soggetto all'approvazione del management e salvaguardie contrattuali.

I collaboratori possono divulgare informazioni confidenziali solamente sulla base di necessità e debbono adottare misure adeguate per evitare divulgazioni non autorizzate, ad es. registrando accessi sicuri ad informazioni confidenziali.

La divulgazione d'informazioni confidenziali a terzi è soggetta all'approvazione del management e ad accordi di non-divulgazione. Le idee o le informazioni confidenziali di terzi non possono essere ricevute od usate senza che siano in atto appropriate misure di salvaguardia.

Il Dipartimento Proprietà Intellettuale di AkzoNobel deve essere coinvolto in ogni trasferimento o disputa relativa alla proprietà intellettuale. In ogni caso nessuna decisione circa la validità, lo scopo, l'applicazione od ogni altro aspetto dei diritti di proprietà intellettuale può essere presa senza il coinvolgimento del Dipartimento Proprietà Intellettuale di AkzoNobel.

Uso di internet / Codice di Condotta IT

In via generale, tutte le risorse e le attrezzature relative all'IT (elaborazione elettronica tramite computer) sono fornite solo per utilizzo interno e/o argomenti relativi allo svolgimento degli affari e non per uso personale. Le attrezzature IT fornite ai dipendenti, non possono essere usate per guadagno o profitto personale, non possono essere utilizzate durante l'orario di lavoro per altro scopo e rimangono di proprietà di AkzoNobel. La divulgazione o diffusione di notizie confidenziali o di proprietà che riguardano AkzoNobel, i suoi prodotti o i suoi clienti al di fuori della struttura informativa ufficiale sono strettamente proibite.

Le risorse e le attrezzature IT non possono essere usate in nessun modo illegale e non-etico, o che possa imbarazzare, diffamare, rappresentare in modo scorretto od in modo che possa indurre ad un'ingiusta e sfavorevole impressione di AkzoNobel, dei suoi affari, dei suoi dipendenti, dei suoi fornitori, competitori od azionisti. L'accesso non autorizzato alle informazioni ed al sistema informatico è proibito: l'accesso deve essere autorizzato dai detentori delle informazioni ed in linea con la descrizione dei compiti degli utenti.

Il sistema informatico deve essere garantito tramite codici personali (password) e/o autenticazioni addizionali tipo chiavi elettroniche (hardware tokens); gli utenti devono utilizzare i mezzi a disposizione in modo responsabile ed esclusivo garantendo che non saranno usati in modo improprio. Ogni installazione, cambiamento, rimozione od utilizzo personale di programmi (software) forniti da AkzoNobel o resi disponibili dall'Information System di AkzoNobel deve essere autorizzato e realizzato dall'organizzazione d'Information Management locale o da fornitori delegati.

Per prevenire furti, la perdita di informazioni e/o risorse di sistema o il loro utilizzo non autorizzato, l'utente deve adottare misure per assicurare la sicurezza fisica dei mezzi (hardware) forniti, come ad es. computer portatili (laptop), telefoni, chiavi elettroniche (token), memorie portatili (USB stick) ecc. ecc. Per proteggere la disponibilità dei dati aziendali, gli utenti devono garantire che le informazioni aziendali rilevanti saranno periodicamente aggiornate tramite copie (back-up) o archiviando i dati nei supporti di rete (network drive).

La sicurezza delle informazioni relativa ad incidenti o violazioni dei principi di sicurezza delle Informazioni deve essere comunicata al responsabile locale IT (IT Helpdesk) o al delegato locale della sicurezza delle informazioni. Non possono essere manomesse possibili evidenze di violazioni. Ogni dipendente di AkzoNobel deve essere istruito circa le regole e le procedure sulla sicurezza delle informazioni applicabili al suo specifico dipartimento e sito rese note dal contatto locale di sicurezza informazioni.

AkzoNobel si riserva il diritto di verificare in che modo siano utilizzati i mezzi IT forniti agli utenti. Quando i responsabili di linea richiederanno l'autorizzazione per tali verifiche, le organizzazioni sindacali locali saranno informate, se richiesto, ed in ogni caso verranno osservate le leggi locali.

Viaggi di lavoro

Sicurezza in viaggio

La sicurezza dei nostri dipendenti durante un viaggio d'affari è di vitale importanza per AkzoNobel. La società pubblica una lista aggiornata di quei paesi nei quali viaggiare può essere pericoloso per ragioni di salute o sicurezza ed incoraggia il personale viaggiante ed i propri superiori a valutare correttamente la necessità dei viaggi in aree ad alto rischio.

Utilizzare viaggi d'affari per motivi personali

Non è consentito combinare viaggi d'affari con vacanze o portare con sé coniugi, partner, parenti o amici senza previa autorizzazione scritta del general manager della business o service unit.

Viaggi aerei

Voli continentali

I voli continentali di norma devono essere fatti nella classe disponibile più bassa. Il direttori di business, service unit e organizzazioni nazionali sono liberi di definire line guida che consentano la business class per voli di durata superiore a 6 ore consecutive.

Voli intercontinentali

La business class o classe equivalente è la classe più elevata consentita. Eccezioni a questa regola necessitano della previa approvazione dal membro del Consiglio di Amministrazione responsabile.

Alberghi

AkzoNobel ha realizzato contratti con catene alberghiere preferenziali nelle maggiori città nelle quali AkzoNobel conduce regolarmente i suoi affari. Il personale viaggiante deve usare questi alberghi preferenziali laddove possibile.

Viaggi con la propria auto

L'autovettura privata può essere utilizzata per viaggi d'affari solo se il possessore dell'auto ha una copertura assicurativa adeguata. La massima distanza per un viaggio di lavoro con un mezzo privato è di 500 km a viaggio ed il costo relativamente alla destinazione non può superare quello del volo più economico possibile o la tariffa di un treno ad alta velocità. Naturalmente la sicurezza individuale deve essere garantita sempre.

Treno

Per i viaggi in treno il biglietto può essere prenotato in prima classe.

Riferimenti

Il sito web per i viaggi d'affari di AkzoNobel (facente parte del portale acquisti nel sito web in Intranet) fornisce molte informazioni sui viaggi.

Ulteriori informazioni sono disponibili presso AkzoNobel Global Travel Management nei Paesi Bassi.

Sicurezza

Il Consiglio di Amministrazione decide le restrizioni sui viaggi di lavoro per tutti i dipendenti e/o le misure da adottare a salvaguardia della sicurezza degli espatriati e dei loro familiari in situazioni di instabilità politica o per motivi di ordine pubblico (ad es. atti di terrorismo).

La segreteria del Consiglio di Amministrazione comunicherà tali restrizioni e/o misure ai business unit manager, service, unit manager, corporate e staff managers delle organizzazioni nazionali. Questi manager sono responsabili dell'informazione di dettaglio alle loro organizzazioni e dell'implementazione delle misure necessarie.

Abuso di sostanze

In generale l'abuso di sostanze può avere conseguenze devastanti in tutti i luoghi di lavoro ed in particolare in un sito produttivo. In relazione alle premesse di AkzoNobel, l'uso di ogni droga illegale è strettamente proibito. Per droghe illegali s'intende qualsiasi droga ad eccezione di quelle prescritte ed oltre la dose minima consentita, che siano state acquistate in modo legale e siano usate solo per lo scopo per le quali sono state richieste.

AkzoNobel incoraggia decisamente un ambiente lavorativo senza alcool ed in molti dei siti AkzoNobel l'uso di bevande alcoliche è assolutamente proibito. La direzione aziendale può permettere un moderato consumo di alcool per avvenimenti interni od esterni a seconda degli usi e dei costumi locali.

I dipendenti che violano questa politica possono essere soggetti ad azione disciplinare.

AkzoNobel si impegnerà ad aiutare i dipendenti con problemi di tossicodipendenza. Il tipo di questo aiuto può essere di vario genere e richiede la cooperazione del dipendente ravveduto.



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today

www.akzonobel.com

Siamo il più grande gruppo multinazionale leader nella produzione e commercializzazione di un vasto assortimento di vernici e coating nonché il principale produttore di prodotti chimici specialistici. Forniamo ingredienti per prodotti essenziali all'esistenza dell'uomo a industrie di tutto il mondo. Pensiamo al futuro ma agiamo nel presente. Lavoriamo con passione allo studio di risposte sostenibili per i nostri clienti. la nostra sede si trova ad Amsterdam, Paesi Bassi. Contiamo 60.000 dipendenti attivi in più di paesi, tutti ispirati all'eccellenza e dedicati a trovare oggi le risposte del domani: "Tomorrow's Answers Today".

© 2008 AkzoNobel N.V. Tutti i diritti riservati.
"Tomorrow's Answers Today" è un marchio di AkzoNobel N.V.