

# Kodeks for opptreden

Hvem vi er og hvordan vi arbeider



**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today



Dette dokumentet inneholder AkzoNobels code of conduct – på norsk kodeks. For opptreden. I 2008 definerte AkzoNobel selskapets verdier på nytt. Disse verdiene er:

**Fokusere på  
fremtiden til våre  
kunder først**

**Støtte opp om  
en bedriftskultur  
preget av  
entreprenørskap**

**Utvikle våre  
medarbeideres  
evner**

**Mot og  
nysgjerrighet til å  
stille spørsmål**

**Ærlighet og  
ansvar i våre  
handlinger**

## Brev fra CEO Hans Wijers

**AkzoNobels forretningsprinsipper er kommersielt riktige og skal sikre fornuftige forretningsmessige avtaler. De hjelper oss til å forbli et selskap med suksess og til å beholde muligheten for å drive forretninger gjennom å hjelpe oss til å finne balansen mellom menneskelige relasjoner, inntjening og miljø.**

AkzoNobels forretningsprinsipper ble introdusert for fire år siden og har blitt godt mottatt av alle interessegrupper. Arbeidstakerne våre har vært gjennom informasjon og praktisk gjennomgang av forretningsprinsippene, men dette er selvfølgelig ikke en engangsøvelse.

Vi må tenke og handle i tråd med forretningsprinsippene hver eneste dag. For å hjelpe oss til å opprettholde fokuset på forretningsprinsippene, har vi i dag sendt ut en revidert versjon av AkzoNobels kodeks for opptreden.

Intensjonene med kodeksen er å gi deg en kortfattet og klar oversikt over de plikter du som arbeidstaker i selskapet må være innforstått med. Kodeksen omfatter i tillegg til generelle forretningsprinsipper også relevante deler av Corporate Directives, dvs. prosedyrer/direktiver for utførelse av ulike typer oppgaver. Dette hjelper oss alle til å utføre arbeidet vårt i samsvar med selskapets standarder. Som ansatt har du et personlig ansvar for å gjøre deg kjent med code of conduct – på norsk "kodeks for opptreden". Du må kjenne til kodeksen for at du skal kunne leve opp til dens intensjoner og forventninger. Som selskap står vi for våre prinsipper. Du må derfor være klar over at dersom du ikke overholder, eller med vilje bryter kodeksen for opptreden, vil selskapet vurdere disiplinæretiltak inkludert mulig oppsigelse.

Ta kontakt med din nærmeste leder dersom du tror du ikke har handlet i overensstemmelse med kodeksen, eller dersom du føler at du er kommet i en situasjon der du ikke vet hvordan du skal handle. Lederen vil kunne svare på spørsmål om hvordan våre standarder skal tolkes og anvendes.

Videre anmoder vi deg om å videreforme til ledelsen enhver aktivitet som bryter med kodeksen. AkzoNobel har etablert prosedyrer for å klage på slike brudd. Prosedyrene kan hjelpe deg til å finne rette måte å reise en slik sak. Selskapet er forpliktet til å gi våre ansatte som reiser en sak, den beste beskyttelse. For å gjøre det helt klart: AkzoNobel har påpekt ovenfor alle ledere at ingen ansatt som følger kodeksen, står ansvarlig for tap av forretningsmuligheter som skyldes at en følger forretningsprinsippene. Jeg stoler på at du vil støtte opp om våre forretningsprinsipper nedfelt i kodeksen, og arbeide i tråd med disse.

Vår code of conduct er et speilbilde av hvordan vi er og hvordan vi arbeider. Jeg regner derfor med at hver enkelt av dere vil slå ring om kodeksen. Mens vi gjør det, kan vi fortsette å bygge et selskap vi alle kan være stolte av.

**Hans Wijers**

Styreleder i AkzoNobel

# Innhold

## **02 Brev fra CEO Hans Wijers**

## **04 Introduksjon**

## **05 Vårt selskap**

Forretningsprinsipper  
Ansvar for miljøet  
Samfunnsengasjement

## **07 Forretningsprinsipper**

Overholdelse av lover  
Kommunikasjon og informasjon  
Fri etableringsrett og rettferdig konkurranse  
Korrupsjon, bedrageri, underslag eller irregulær opptreden  
Tilstede i høyrisikoområder  
Barnearbeid  
Tvangsarbeid

## **10 Selskapets ansvar**

Åpen kommunikasjon  
Like muligheter  
Sunt arbeidsmiljø  
Retten til å organisere seg  
Kollektive lønnsforhandlinger  
Deltagelse i det politiske liv  
Beskyttelse av personlige data  
Medarbeidersamtaler – P&D Dialog

## **12 Ansattes ansvar**

Forhold til media og offentliggjøring av informasjon  
Insideinformasjon  
Selskapsidentitet  
Beskyttelse av AkzoNobels immaterielle rettigheter  
Bruk av Internett / IT Code of Conduct  
Forretningsreiser  
Stoffmisbruk / drikke som påvirker den ansatte

# Introduksjon

Som arbeidstaker i AkzoNobel er det forventet at du skal opptre i samsvar med våre selskapsverdier og forretningsprinsipper, samt overholde selskapets policy, lover og forskrifter. Selskapsverdiene og forretningsprinsippene er uttrykk for hvem vi er og hvordan vi ønsker å bli oppfattet av våre interessenter. Intensjonen er at disse skal brukes i praksis av alle våre arbeidstakere, slik de er nedfelt i selskapsdirektiver, policy og retningslinjer.

**Denne kodeksen for opptreden inneholder en oversikt over nøkkelinformasjon, inkludert forretningsprinsipper og -direktiver, som er relevante for alle arbeidstakere. Kodeksen er et uttrykk for hvem vi er og hvordan vi arbeider. Når vanskelige etiske eller rettslige spørsmål oppstår, må vi løse dem i tråd med kodeksen for opptreden. Kodeksen er et levende dokument som vil bli oppdatert når det er nødvendig. Som ansatt vil du få beskjed når endringer er foretatt.**

Hovedinndelingen i dette dokumentet er:

- Vårt selskap
- Opptreden i forretningsmessig sammenheng – forretningsmessige prinsipper
- Selskapets ansvar
- Ansattes ansvar

Siden du må ha fullt kjennskap til kodeksen for opptreden og eventuelle endringer til denne, vil du bli informert når det blir gjort forandringer i kodeksen.

Du må også gjøre ledelsen kjent med enhver aktivitet som bryter med vår policy eller lov. AkzoNobel har derfor utformet en klageprosedyre som kan være til hjelp for å avgjøre på hvilken måte du bør viderefremme bekymringene dine.

Vi er forpliktet til å gi full beskyttelse til arbeidstakere som rapporterer brudd på eller antatt brudd på kodeksen. For å gjøre det helt klart, understreker vi at topplerne ikke vil holde arbeidstakere ansvarlige for inntektstap som er et resultat av at kodeksen overholdes.

Vær klar over at dersom man ikke overholder eller med vilje bryter forretningsprinsippene og kodeksen for opptreden, vil selskapet vurdere disiplinærtiltak, inkludert opphør av arbeidsforholdet. Nå som forretningsprinsippene er lett tilgjengelige på nett, forutsetter vi at alle våre arbeidstakere opptrer i samsvar med dem.

Dersom du har spørsmål angående tolkning eller bruk av kodeksen, selskapets policy eller direktiver, ta kontakt med lederen din.

# Vårt selskap

## Forretningsprinsipper

Som beskrevet i Company Statement (selskapspolicyen) er det AkzoNobels mål å være et førstevalg for kunder, aksjonærer og ansatte samt å bli oppfattet som en samfunnsaktør som viser ansvar. I samsvar med OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper, beskriver dette dokument de kjerneverdier som skal prege alle selskaper i gruppen med det mål å oppfylle ambisjonene om å være foretrukket. AkzoNobels prinsipper for forretningsdrift skal utføres med samme krav i alle forretningsmessige transaksjoner og alle ansatte skal i sin opptreden følge disse prinsipper ved utøvelse av jobben. Forretningsprinsippene er nært knyttet opp mot AkzoNobels ansvarlige opptreden også i saker som ikke har forretningsmessig karakter.

Forretningsprinsippene er rammer som BU-ledelse og Country-leader har anledning til å arbeide videre med og utarbeide spesifikke regler for det enkelte land. Rammen er at de samlet skal støtte opp om felles AkzoNobel-verdier og sikre at AkzoNobels gode renommé videreutvikles.

Det er styrets og hver enkelt leder av en forretningsavdeling sitt ansvar å sikre at Akzo Nobels forretningsprinsipper er kommunisert til og respektert av AkzoNobels arbeidstakere. Dertil er forretningsprinsippene viktige i forbindelse med avgjørelser som angår etablering eller fortsatt samarbeid med kontraktsparter og leverandører, samt ved deltagelse i joint ventures

Det er styrets ansvar sammen med BU-leder å sikre at AkzoNobels forretningsprinsipper blir videreført til alle ansatte. BU-leder har et ansvar for å følge med på at prinsippene blir overholdt.

AkzoNobel betrakter forretningsprinsippene som meget betydningsfulle når en skal beslutte valg av forretningsforbindelser herunder inngå i joint venture (felles eierskap).

## Våre verdier

Våre verdier er innbakt i "Tomorrow's Answers Today". Vi tror på:

Fokusere på fremtiden til våre kunder først  
Støtte opp om en bedriftskultur preget av entreprenørskap  
Utvikle våre medarbeideres evner  
Mot og nysgjerrighet til å stille spørsmål  
Ærlighet og ansvar i våre handlinger

fritt å spesifisere ytterligere lokale regler for forretningsmessig oppførsel, så sant disse reglene er i overensstemmelse med våre kjerneverdier, og sikrer AkzoNobels verdensomspennende gode rykte.

## Ansvar

AkzoNobel er forpliktet til å skape varige verdier for sine kunder, interessenter, arbeidstakere og samfunnet. Vi anerkjenner nemlig at bærekraftig verdiskapning og fortjeneste er essensielt for kontinuitet i forretningsvirksomheten.

Vi vil fokusere innsatsen vår på våre kunders suksess. Med dette for øye er det vårt ansvar å forsyne kundene med produkter og tjenester som er gunstige med tanke på pris og kvalitet, og som tilfredsstiller høye helse-, miljø- og sikkerhetsmessige standarder.

Vi vil levere konkurransedyktig utbytte på investorenes investering. I den forbindelse er det vårt ansvar å ta ansvarlig hensyn til investorenes forventninger.

Vi vil skape et attraktivt arbeidsmiljø for våre ansatte. I denne sammenheng er det vårt ansvar å rekruttere, ansette og fremme arbeidstakere ene og alene på basis av velegnethet i jobben, å stimulere deres individuelle og profesjonelle utvikling og å tilby sikre og sunne arbeidsforhold. Det er også vår oppgave å forby trakassering og barnearbeid av ethvert slag.

Vi vil utføre våre aktiviteter på en sosialt ansvarlig måte. Med dette for øye iakttar vi lovene i de land vi opererer, støtter fundamentale menneskerettigheter i tråd med rettferdig forretningsvirksomhet og tar behørig hensyn til helse, sikkerhet og miljø i samsvar med vår forpliktelse til å bidra til en bærekraftig utvikling.

## Et fritt marked

AkzoNobel støtter prinsippene om et fritt marked og rettfærdig konkurranse. Selskapet tar mål av seg til å møte kundenes behov raskere, bedre og tydeligere enn våre konkurrenter. Derfor vil AkzoNobel konkurrere energisk, men rettfærdig, og innenfor rammen av gjeldende konkurranselovgivning.

## Redelig forretningsskikk

AkzoNobel insisterer på integritet og redelighet på alle områder av den forretningsmessige driften.

- Bestiklinger og andre former for uetisk forretningspraksis er forbudt.
- AkzoNobels arbeidstakere forventes å unngå alle situasjoner der deres personlige eller finansielle interesser kan komme i konflikt med selskapets interesser.

Alle forretningstransaksjoner skal nøyaktig og fullstendig registreres i samsvar med selskapets regnskapsprinsipper og lokale lover, og de kan bli revidert.

## Samfunnsengasjement

AkzoNobels-selskaper oppfordres til å støtte samfunnsengasjement.

- AkzoNobels-selskaper skal gi sine arbeidstakere muligheten til å spille en aktiv rolle i sosiale forhold, for eksempel gjennom samfunns- eller utdanningsprogram, med mindre engasjementet skaper en interessekonflikt.
- AkzoNobels-selskaper skal ikke gi økonomisk støtte til politiske partier eller deres institusjoner, kontorer eller representanter.

## Kommunikasjon

I lys av omfanget av de aktiviteter selskapet bedriver, den innvirkning dette har på interessenter og den offentlige rolle selskapet fyller, anerkjenner AkzoNobel at god kommunikasjon er essensielt. Underlagt overordnede hensyn til konfidensialitet, gjør AkzoNobels-selskaper sitt ytterste for å kommunisere åpent, saklig og til riktig tid.

## Etterlevelse

Styret vil ikke holde ledelsen ansvarlig for tap av inntekt som et resultat av etterlevelse av at AkzoNobels etterleves, og vil sørge for at ingen arbeidstaker lider som følge av rapportering av brudd eller antatte brudd på disse prinsippene.

## Ansvar for miljøet

AkzoNobel beskytter miljøet ved å forebygge eller minimalisere de miljømessige konsekvenser av aktiviteter og produkter, gjennom hensiktsmessig design, produksjon, distribusjon og avfallshåndtering.

AkzoNobel forventer at alle arbeidstakere skal være med å beskytte miljøet. Dersom en arbeidstaker blir klar over et brudd på miljølovgivningen, eller en handling som kan vise seg å skjule et slikt brudd, skal arbeidstakeren straks rapportere forholdet til sin leder eller, om nødvendig, rapportere til AkzoNobels General Counsel via klageprosedyren.

AkzoNobel søker å utvide omtanken for helse, miljø og sikkerhet til våre leverandører og kunder gjennom et produktforvaltningssystem.

## Samfunnsengasjement

AkzoNobel vil støtte opp om aktiviteter i samfunnet der våre ansatte arbeider og bor. AkzoNobels Community-programmer gir mulighet til finansiell bistand til slike programmer hvor ansatte er aktive deltagere. Ansatte blir derfor oppmuntret til å delta aktivt i slike oppgaver og komme med forslag til lokal ledelse om å delta.

# Forretningsprinsipper

## Overholdelse av lover

AkzoNobels policy er å overholde alle lover og forskrifter som gjelder forretningsdriften. Ved utførelsen av AkzoNobels forretninger kan arbeidstakere møte varierte rettslige spørsmål, spesielt på områdene som er beskrevet nedenfor. Kontakt AkzoNobels Legal Affairs dersom det oppstår spørsmål om spesielle lover eller forskrifter.

## Kommunikasjon og informasjon

AkzoNobel anerkjenner at god kommunikasjon er essensielt, med tanke på omfanget av forretningsvirksomheten, innvirkningen man har på sine interessenter og den offentlige rolle som selskapet fyller. Underlagt de overordnede hensyn til konfidensialitet, etterstreber AkzoNobel å kommunisere med andre på en åpen, saklig måte og til rett tid.

## Fri etableringsrett og rettfærdig konkurranse

AkzoNobel støtter prinsippene om et fritt marked og rettfærdig konkurranse. Selskapet søker å møte kundenes behov raskere, bedre og tydeligere enn våre konkurrenter. Derfor vil AkzoNobel konkurrere energisk, men rettfærdig, og innenfor rammen av gjeldende konkurranseregler. AkzoNobel insisterer på integritet og rettfærdighet på alle forretningsområder.

Bestillinger og alle andre former for uetisk forretningspraksis er forbudt.

AkzoNobels arbeidstakere forventes å unngå alle situasjoner der deres personlige eller finansielle interesser kan komme i konflikt med selskapets interesser.

Alle forretningstransaksjoner skal være nøyaktig og fullstendig registrert i samsvar med selskapets regnskapsprinsipper og lokale lover, og de kan bli revidert.

## Overholdelse av konkurranselover

AkzoNobel opererer i konkurranse med andre. AkzoNobel forventer at også arbeidstakerne vil konkurrere lovlige og etiske. AkzoNobel fører en streng politikk for å sikre at driften over hele verden er i full overensstemmelse med gjeldende konkurranselovgivning og med AkzoNobel Competition Law Compliance Policy.

## Forholdet til leverandører

AkzoNobel ønsker å gjøre forretninger med forretningspartnere som støtter våre etiske verdier og våre sosiale og miljømessige standarder, slik disse er formulert i våre forretningsprinsipper. AkzoNobel anser etterlevelse av forretningsprinsippene som svært viktig i avgjørelser som går ut på å innlede eller fortsette forbindelser med leverandører og kontraktsparter.

## Betalinger

### Bestiktelser

Bestiktelser og enhver form for uetisk forretningspraksis er forbudt. AkzoNobels ansatte, representanter for selskapet eller agenter skal ikke under noen omstendighet gi tilbud, løfter, gaver eller foreta utbetalinger som:

- Medfører personlige fordeler ved forretninger
- Påvirker politikken til en regjering
- Som kan oppfattes som uriktig eller uanstendig

Legg merke til at et tilbud alene uten at betaling finner sted, er en handling som bryter med AkzoNobels policy og lovverket.

### Mellommannsbetalinger

Regelen som forbyr bestiktelser av alle slag må ikke omgås ved bruk av mellommannsbetalinger. Enhver mellommannsbetaling skal rettfærdiggjøres ved en klar og oppsporbar tjeneste levert til selskapet. Godtgjørelse til agenter, distributører og kommissærer kan ikke overstige vanlige forretningsrater og -praksis. Offisielle myndighetspersoner skal ikke velges av AkzoNobel som agenter, distributører eller kommissærer.

### Tilretteleggelsesbetalinger

Tilretteleggelsesbetalinger er små ytelser i penger eller i gjenstander (for eksempel selskapsprodukter) som ytes en gang imellom etter allmenn kjente og bredt fulgte lokale sedvaner og praksis, i forbindelse med ytelser fra tjenestemenn for dokumentasjon, tollklarering og andre forhold, det vil si innenfor rammen av deres vanlige plikter. Slike ytelser er karakterisert ved at den service man mottar som et resultat av ytelsen, kun omfatter en rettmessig ytelse for den involverte tjenestemannen og ikke fører til en utilbørlig fordel for yteren sammenlignet med hva andre har krav på. AkzoNobel er motstander av tilretteleggelsesbetalinger. Selskapet vil ta skritt for å eliminere en slik praksis; gjeldende lover og regler skal bestandig etterleves, noe som betyr at i noen land er tilretteleggelsesbetalinger fullstendig utelukket.

### Betaling i samsvar med redelig forretningskikk

Alle betalinger skal bokføres riktig og i henhold til AkzoNobels retningslinjer for regnskapsføring og det enkelte lands lovverk. Bøkene skal føres slik at de kan revideres både av interne og eksterne revisorer. Hemmelige konti og/eller bokføring utenfor selskapets konti er strengt forbudt. Betalinger skal ikke kanaliseres gjennom agenter med mindre de er en del av vanlige agentonorarer eller dekning av påløpte kostnader.

Bortsett fra ubetydelige kontantforretninger er ikke kontantbetaling til tredjemann tillatt. Alle betalinger skal foretas til skriftlig angitt bankkonto. Betalinger til såkalte nummerkonti er ikke tillatt. Et spørsmål fra en kontraktspartner om å kanalisere en betaling via en instans eller en person i et skatteparadis, skal alltid avslås.

Alle finansielle transaksjoner skal føres nøyaktig og i den perioden som transaksjonen eller forpliktelsen oppstod. Regnskapsdokumentasjonen skal være i samsvar med godkjente standarder og skal utformes slik at den kan hindre alle muligheter for å betale kick backs / bestiktelser. Alle AkzoNobels ansatte skal følge vedtatte standarder, prinsipper og lover om finansiell rapportering og bokføring. Ingen ansatte skal kunne etablere kontoer på vegne av selskapet som ikke er registrert på forsvarlig måte. På samme måte skal en ikke kunne registrere falske eller ikke eksisterende firmaer som motpart i transaksjoner i regnskapene.

## Hvitvasking av penger

AkzoNobel vil ikke delta i eller tolerere arrangementer som gjør det enklere (eller som fremstår som eller som mistenkes å gjøre det enklere) å anskaffe, beholde, bruke eller kontrollere eiendom eller penger som skal skjule utbyttet av en kriminell handling.

## Gaver

Personlige gaver eller tjenester av betydelig kommersiell verdi kan ikke ytes til eller mottas fra en tredjeperson. En gave eller en tjeneste av betydelig verdi er definert som noe med en slik verdi at det kan føre til "kjøp av" en avgjørelse og/eller et avhengighetsforhold. Dersom det oppstår tvil, skal man konsultere med en overordnet.

I hver enhet/avdeling i selskapet skal det være full transparens mellom under- og overordnet når det gjelder forretningsgaver.

## Korrupsjon, bedrageri, underslag eller irregulær opptreden

Alle som oppdager eller mistenker korrupsjon, bedrageri, underslag eller irregulær opptreden skal umiddelbart informere overordnede til direkte ansvarlige leder. Overordnede skal så kontakte Group Auditor i Internal Auditing Service (AUD) for å bestemme hva man skal foreta seg. Definisjoner:

- Korrupsjon: Underslag, forfalskning, utelatelse, eller fjerning av data, penger og/eller ting der midlene eller aktiva er ulovlig holdt utenom selskapet.
- Bedrageri eller irregulær opptreden: Forsettlig å fremlegge ukorrekt og/eller ufullstendig og/eller uklar informasjon, eller brudd på arbeidskontrakten, selskapsdirektivene eller regler som ikke går inn under korrupsjon, med det resultat at finansiell informasjon og/eller beslutningsprosesser blir påvirket på en uriktig måte.

## Tilstede i høyrisikoområder

AkzoNobel er av den oppfatning at våre aktiviteter fremmer muligheten til å forbedre levestandard og velferd i et bredt tverrsnitt av de samfunn der vi opererer. Det er et av våre forretningsprinsipper at vi vil støtte fundamentale menneskerettigheter i tråd med en rettmessig forretningsrolle.

- Ingen andre enn styret skal beslutte etablering av et selskap (ny rettslig enhet) som inkluderer direkte tilgang til land der AkzoNobel ikke har noen tilstedeværelse.
- AkzoNobels forretningsenheter må overholde økonomiske sanksjoner pålagt av FN. Vilkår og tidsfrister for å trekke seg ut av slike land bestemmes av styret.

(Unntaksvis - vanligvis etter dialog med interessenter - kan styret bestemme at vår tilstedeværelse i slike høyrisikoområder likevel rettfærdiggjøres fordi dette er bedre for befolkningen).

Forretningsenheter og serviceenheter som opererer i høyrisikoområder må ta i betraktning spørsmålene i egenvurderingsverktøyet på intranettet. Målet med egenvurderingen er å gjøre forretningsenheter og serviceenheter oppmerksom på den menneskerettslige innvirkning deres drift har. Dersom en negativ innvirkning er mulig eller sannsynlig, oppfordres man til å være føre var og/eller finne løsninger som er til gagn for arbeidstakerne og samfunnet der man opererer.

## Barnearbeid

Barnearbeid er arbeid som i type og intensitet hindrer barns adgang til utdanning, ødelegger deres fysiske og/eller psykiske helse, står i veien for deres naturlige utvikling i familien og berøver deres barndom eller deres selvrespekt. Derfor må AkzoNobels arbeidstakere overholde følgende:

- AkzoNobel respekterer lovlig minstealder i alle land der selskapet er aktivt.
- Videre overholder AkzoNobel den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) konvensjon 138 "Minstealder" og konvensjon 182 "Forbud mot de verste former for barnearbeid", og ansetter ikke barn under 16 år.
- Dersom barn mellom 16 og 18 år er ansatt, forplikter selskapet seg til å påse at arbeidet ikke går ut over eller hindrer skolegangen.
- Ledelsen for forretningsenhetene er ansvarlig for å gjøre AkzoNobels standard med tanke på barnearbeid kjent for nøkkelleverandører og -kontraktsparter.

## Tvangsarbeid

AkzoNobel vil ikke under noen omstendighet benytte tvangsarbeid. AkzoNobel vil bare ansette arbeidstakere som arbeider av egen fri vilje. Ingen arbeidstaker blir pålagt å deponere av gjenstander eller blir fratatt identifikasjonspapirer ved innledning av et arbeidsforhold i selskapet. Ledelsen for forretningsenhetene er ansvarlig for å gjøre AkzoNobels standard med tanke på tvangsarbeid kjent for nøkkelleverandører og -kontraktsparter.

# Selskapets ansvar

## Åpen kommunikasjon

Åpenhet, integritet og tillit gir grunnlag for toveiskommunikasjon mellom arbeidstakere og berører hele arbeidsmiljøet. Alle arbeidstakere oppfordres til å ta opp aktuelle forhold med sin nærmeste overordnede, eller der kommunikasjonen med nærmeste overordnede er hindret, med nærmeste overordnedes leder.

Der kommunikasjon gjennom arbeidstakerens hierarkiske linje ikke er et alternativ, kan arbeidstakeren benytte selskapsklageprosedyren til å understreke problemet for toppledelsen.

## Like muligheter

Vi er forpliktet til å skape et attraktivt arbeidsmiljø for våre arbeidstakere. I den forbindelse er det vårt ansvar å rekruttere, ansette og forfremme arbeidstakere ene og alene på grunnlag av velegnethet til jobben, å stimulere deres individuelle og profesjonelle utvikling og å tilby sikre og sunne arbeidsvilkår. Det er også vårt ansvar å forby all trakassering og utnyttelse av barn i arbeid.

Våre arbeidstakere rekrutteres, velges og forfremmes på grunnlag av objektive og ikke-diskriminerende kriterier. Ingen trakassering eller diskriminering vil bli tolerert, for eksempel diskriminering på grunn av rase, hudfarge, kjønn eller religion.

Ved funksjonshemming eller kronisk sykdom, inkludert HIV/AIDS, skal arbeidstakere kunne utføre tilgjengelig og passende arbeid så lenge han eller hun er medisinsk skikket uten å bli utsatt for fordommer og diskriminering. Funksjonshemming eller kronisk sykdom (inkludert HIV/AIDS) er ikke grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet. I alle tilfeller skal arbeidstakere ha rett til å stå i arbeid så lenge de kan oppfylle kravene til tilgjengelig og passende arbeid.

AkzoNobels ledere er forventet å være fleksible slik at de kan opptre med tilbørlig hensyn til eksisterende forskjeller i individuelle kvaliteter, personlige ambisjoner, nasjonal kultur og organisatorisk interesse. De skal la seg inspirere og utfordre til å beherske slike forskjeller

## Sunt arbeidsmiljø

AkzoNobel tilbyr sikre og sunne arbeidsvilkår for å forhindre skader og for å fremme helsen til alle arbeidstakere og andre interessenter. For å oppnå dette, gjelder helse-, miljø og sikkerhetsprogrammer, regler og forskrifter på alle områder. Det er den enkelte arbeidstakers ansvar å følge helse-, miljø og sikkerhetsforskriftene.

AkzoNobel anstrenger seg for å forhindre arbeidsskader både for våre egne arbeidstakere og for våre kontraktsparter.

Utover dette søker selskapet å tilpasse arbeidet etter arbeidstakernes kapasitet i forhold til deres fysiske og psykiske helse. Omsorg og støtte skal være integrert som en del av ansvaret for arbeidstakere med kronisk funksjonshemming eller kronisk sykdom. Alle arbeidstakere skal ha tilgang til et rimelig helsetilbud. I områder med høy forekomst av HIV/AIDS skal det oppfordres og gis støtte til frivillig rådgivning og testing.

## Fremlegg av medisinsk informasjon

Det er ikke tillatt å be arbeidssøkende eller arbeidstakere om å legge frem personlig medisinsk informasjon (for eksempel hivtest), annet enn medisinske data som er nødvendige for å sikre velegnethet til jobben. All personlig medisinsk informasjon blir behandlet konfidensielt.

## Retten til å organisere seg

AkzoNobel anerkjenner arbeidstakernes rett til å danne og slutte seg til organisasjoner etter eget ønske (inkludert fagforeninger) og vil respektere denne rettigheten. AkzoNobel vil ikke gjøre det til et arbeidsvilkår for en arbeidstaker at denne ikke kan slutte seg til en fagforening eller må melde seg ut av fagforeningen. AkzoNobel vil ikke si opp, eller på annen måte fordømme, en arbeider på grunn av vedkommendes medlemskap i en fagforening.

## Kollektive lønnsforhandlinger

AkzoNobel respekterer arbeidstakernes rett til å la seg representere av fagforening eller andre arbeidstakerorganisasjoner, innenfor rammen av gjeldende lover, forskrifter og alminnelige arbeidsforskrifter og arbeidspraksis. AkzoNobel vil ta del i forhandlinger enten på egne vegne eller gjennom en arbeidsgiverorganisasjon, med det formål å oppnå en avtale om arbeidsvilkår.

## Deltagelse i det politiske liv

AkzoNobel selskaper oppfordres til å gi sine arbeidstakere muligheten til å spille en aktiv rolle i samfunnet, inkludert aktiviteter i politiske partier og å stille til valg der dette er passende i lys av de lokale forhold.

AkzoNobel-selskaper skal ikke gi tilskudd til eller donere gjenstander til politiske partier eller deres institusjoner, kontorer eller representanter. AkzoNobel-selskaper vil heller ikke tilrettelegge for politiske donasjoner gjennom aksjonskomiteer for arbeidstakerne.

## Beskyttelse av personlige data

AkzoNobel ser betydningen av å beskytte ansattes personlige data og har gitt sin tilslutning til en verdensomfattende Privacy Code of Conduct – retningslinjer for behandling og oppbevaring av persondata.

Som ansatt oppfordres du til å sette deg inn i privacy code of conduct. AkzoNobelselskapene skal kun bruke personlige data for spesifiserte formål og i tråd med retningslinjene i privacy code of conduct. Persondata vil omfatte navn, hjemmeadresse, personnummer, data fra P&DD etc..

## Medarbeidersamtaler – P&D Dialog

Prestasjons- og utviklingsdialogen (P&D dialog) er AkzoNobels prestasjonsvurderingsprogram. Programmet støtter våre globale forretninger med felles prosess, terminologi og verktøy, og samler alle arbeidstakere og ledere i en varig dialog om prestasjon og utvikling. Bruken av dette programmet, der det er gjennomført, er en del av vår kultur og et ansvar for alle arbeidstakere.

# Ansattes ansvar

## Forhold til media og offentliggjøring av informasjon

For å sikre en enhetlig plan for kommunikasjon – for eksempel til våre aksjonærer – og for å beskytte kommersiell sensitiv informasjon, skal finansielle detaljer gitt til media aldri overstige grensen for detaljer som er inntatt i AkzoNobels kvartalsvise og årlige rapporter, eller offisielle meddelelser gitt ved presentasjonen av disse rapportene.

Ansvarlig styremedlem må forhåndsgodkjenne mer spesifikk finansiell informasjon som gis av forretningsenheter og/eller lokale enheter.

Når det gjelder økonomiske resultater, anskaffelser, avhendelser, joint ventures og store investeringer (mer enn EUR 10 millioner), skal ingen informasjon gis til media uten forhåndskonsultasjon med Corporate Communications.

Legg aldri frem kurssensitiv informasjon. Ved tvil, ta kontakt med Corporate Communications. Ethvert utilsiktet avvik fra dette direktivet må avhjelpes umiddelbart (innen 24 timer) med en pressemelding på selskapsnivå. Styret har valgt en Disclosure Control-komité for å sikre at offentliggjøring av viktig informasjon gjøres til rett tid og korrekt.

Corporate Communications skal informeres eller være med på forhåndsdiskusjoner ved kontakt med media om (sosiale, miljømessige, finansielle etc.) forhold som kan ha innvirkning på selskapets omdømme. På den måte unngår man motstridende meldinger på vegne av selskapet.

Arbeidstakere skal avstå fra uttalelser som kan gjøre tredjemenn i stand til innsiddehandel på aksjemarkedet.

## Innsideinformasjon

AkzoNobels arbeidstakere kan motta upublisert informasjon om AkzoNobel eller andre foretak. Bruk av slik upublisert informasjon eller "innsideinformasjon" om AkzoNobel eller andre foretak er uetisk og kan innebære et lovbrudd.

Noen lover forbyr enhver person som har viktig upublisert informasjon om et foretak å handle aksjer eller andre verdipapirer i foretaket, inkludert kjøps- og salgsoptjoner og andre derivativer, eller å avsløre slik informasjon til andre som kan handle.

Brudd på slike regler kan resultere i sivil- og strafferettslig ansvar. AkzoNobel tolererer ikke urettmessig bruk av innsideinformasjon.

Sensitiv informasjon om aksjekurser er informasjon om AkzoNobels resultater eller andre forhold som kan forventes å ha en innvirkning på det finansielle markedet om det gjøres allment kjent. Denne informasjonen kan illustreres med, men er ikke begrenset til, følgende eksempler:

- Inntekts- og resultatinformasjon
- Fusjons- og oppkjøpsavtaler
- Nye produkter som er potensielt viktige for selskapet og/eller finansielle forhold
- Brev mottatt fra offentlige myndigheter (som FDA) med potensiell/kvalifisert betydning
- Endring i ledelsen
- Skifte av revisor eller endring i revisors oppfatning
- Forhold som gjelder verdipapirer (aksjesplitt etc.)
- Konkurs
- Rettstvister

Viktig ikke-finansiell informasjon består av alle forhold eller fakta som i verste fall kan ha en betydning lik fem prosent eller mer av driftsinntektene til forretningsenheten, underliggende enheter eller avdelinger på lavere nivå, men et minimum på EUR 5 millioner.

Avslør aldri kurssensitiv informasjon. Ved tvil, ta kontakt med AkzoNobel Corporate Communications. Ethvert utilsiktet avvik fra dette direktivet må avhjelpes umiddelbart (innen 24 timer) med en pressemelding på selskapsnivå

## Selskapsidentitet

For å sikre en konsekvent og gjennomført selskapsidentitet over hele verden, skal reglene som er publisert i AkzoNobel Corporate Identity-manualen følges strengt. Legg merke til at reglene varierer for visse produktgrupper, selskaper og forretningsenheter.

Alle avvik fra selskapsidentitetsreglene skal forelegges avdelingen for AkzoNobel Corporate Communication for godkjenning før de implementeres.

## Beskyttelse av AkzoNobels immaterielle rettigheter

AkzoNobel har tilegnet seg og utviklet verdifull kunnskap og immaterielle rettigheter herunder patenter, varemerker, mønsterskytninger og forretningshemmeligheter. Alle ansatte har et ansvar for å beskytte disse verdiene.

Ledelsen kan velge å beskytte oppfinnelser eller kunnskaper som er utviklet gjennom interne prosesser, via patenter, varemerker eller kopibeskytninger. Alle slike tiltak er betinget av ledelsens aksept og avtaler som sikrer beskyttelse.

Ansatte kan kun formidle konfidensiell informasjon når de utfører oppgaver der det er behov for slik informasjon. De er forpliktet til å ta alle forhåndsregler som sikrer at utenforstående ikke får tilgang til denne informasjonen. Meddelelse av konfidensiell informasjon til utenforstående er kun tillatt etter aksept fra overordnet/ledelse og forutsetter en avtale om konfidensialitet fra den som mottar slik informasjon. På samme måte skal ikke ansatte motta eller bruke konfidensiell informasjon fra tredjepart før passende forsikringer er på plass.

AkzoNobels avdeling Intellectual Property må involveres i alle transaksjoner der overføring eller drøfting av immaterielle rettigheter utgjør en del.

Ikke under noen omstendighet må ansatte gi uttrykk for rettsgyldighet, omfang eller håndhevelse av materielle rettigheter før saken er utredet av AkzoNobels avdeling Intellectual Property.

## Bruk av Internett / IT Code of Conduct

Som overordnet regel er alle IT-relaterte ressurser og utstyr beregnet på bruk i jobbsammenheng/internt bruk i selskapet og ikke personlige formål. IT-utstyr som ansatte får tilgang til i jobbsammenheng, skal aldri brukes til å oppnå personlig fortjeneste, skal ikke misbrukes i arbeidstiden og forblir AkzoNobels eiendom. Avsløring eller spredning av konfidensiell eller varemerket informasjon om AkzoNobel, produkter eller kunder utenom de definerte kommunikasjonsstrukturer internt i selskapet er strengt forbudt.

IT-relaterte ressurser og utstyr forøvrig skal ikke benyttes i noen form for uetisk eller illegal virksomhet som kan skape vanskeligheter for, ærekrenke eller skape et ufordelaktig inntrykk av AkzoNobel, selskapets forretningsvirksomhet, ansatte, leverandører, kunder, konkurrenter eller interessegrupper. Det er ikke tillatt å gi uautoriserte personer tilgang til informasjon og våre informasjonssystemer. Slik tilgang skal kun gis av eierne av informasjonen og i samsvar med myndighet gitt i jobb-beskrivelse.

Informasjonssystemene kan være sikret med personlige passord og/eller kodesystemer som igjen er beskyttet av passord. Bruker er forpliktet til å anvende slike passord/kodesystemer på en forsvarlig måte og sikre dem mot misbruk. Enhver installasjon, endring, fjerning eller personlig bruk av software som AkzoNobel har skaffet til veie, eller som er tilgjengelig for bruker via AkzoNobel Information Systems, må godkjennes av Information Management eller personer som er delegert slik myndighet.

For å hindre tyveri, tap eller ikke uautorisert bruk av informasjon og systemer, er den enkelte bruker ansvarlig for fysisk å sikre PC-er, telefoner, kodesystemer, minnebrikker etc. For å beskytte tilgangen til bedriftsinformasjon, er brukerne ansvarlig for på en hensiktsmessig måte å sikre at det med passende mellomrom blir tatt sikkerhetskopi eller lagring av data på nettverksdrivere.

Alle sikkerhetsrelaterte hendelser eller mislighold av prinsipper for informasjonssikkerhet, skal rapporteres til den lokale IT-helpdesk eller informasjonssikkerhets kontakt.

AkzoNobel forbeholder seg retten til å gjennomgå aktivitetene til brukere som benytter IT-utstyr skaffet tilveie av AkzoNobel. I slike tilfeller, vil linjeledelsen spørre om tillatelse, ansattes tillitsvalgte vil bli informert hvis dette er relevant for saken og alle lover vil bli overholdt.

## Forretningsreiser

### Sikkerhet ved reise

Sikkerhet for våre ansatte er høyt prioritert også på tjenestereiser. AkzoNobel vil alltid ha en oppdatert liste over land hvor det er forbundet med helse- og sikkerhetsrisiko å reise til. Før en beslutter en reise til et land som er oppført på denne listen, oppfordres den reisende og hans/hennes overordnede å foreta en nøye avveining av risiko forbundet med reisen og hvorvidt det er nødvendig å reise til et område med høy helse- og sikkerhetsrisiko.

### Kombinasjon av forretningsreise og privat reise

Det er ikke tillatt å kombinere forretningsreiser med ferie eller å ta med samboer/ektefelle, slektninger eller venner uten skriftlig samtykke fra daglig leder av forretningsenheten eller serviceenheten.

### Flyreiser

#### Innenriksreiser

Innenriksreiser skal som hovedregel bestilles etter laveste klasse/ rimeligste billetter. Ledere av forretningsenheten, serviceenheten eller landsorganisasjonen står fritt til å utarbeide retningslinjer der business class kan benyttes ved viktige reiser med en minste flytid på 6 timer.

#### Internasjonale reiser

Business class eller tilsvarende er høyeste klasse som aksepteres. Unntak fra denne regelen kan kun godkjennes av ansvarlig medlem av styret (the Board).

### Hoteller

AkzoNobel har en rekke hotellavtaler med hotellkjeder i alle større byer hvor selskapet har forretningsmessige aktiviteter. Ansatte på tjenestereise er forpliktet til å benytte hoteller som AkzoNobel har avtaler med såfremt slikt hotell er tilgjengelig.

### Tjenestereiser med egen bil

Privatbil kan kun benyttes til tjenestereiser dersom forsikringen er tilfredsstillende. Lengste distanse for tjenestereise med egen bil er 500 km en vei. Kostnaden ved bruk av egen bil skal aldri overstige kostnaden ved bruk av tog/fly + eventuelle tilleggs kostnader ved slik transport.

### Togreiser

Det er tillatt med 1 klasse ved tjenestereiser med tog.

### Referanser

AkzoNobels nettsider for tjenestereiser (en del av Purchasing Portal på intranett) gir ytterligere informasjon om regler ved tjenestereiser. Informasjon kan også finnes på AkzoNobel Global Travel Management ved AkzoNobel Sourcing.

### Sikkerhet

Styret for AkzoNobel er ansvarlig for å beslutte restriksjoner vedrørende tjenestereiser for alle ansatte og for å iverksette nødvendige sikkerhetstiltak for ansatte som arbeider i utlandet inkludert deres familier. Slike tiltak kan bli iverksatt ved politisk ustabilitet og fare for terrorisme. Styresekretæren er ansvarlig for å informere om slike restriksjoner og tiltak til ansvarlig for forretningsområdet, sjefer for serviceavdelinger, staben og leder for landsorganisasjoner. Disse lederne har ansvar for å videreinformere i sine respektive organisasjoner og iverksette praktiske tiltak.

## Stoffmisbruk/drikke som påvirker den ansatte

Stoffmisbruk har ødeleggende effekter på den ansatte på enhver arbeidsplass, ikke minst i en produksjonsenhet der sikkerhet har høyeste prioritet. Derfor er enhver bruk av stoffer som påvirker en ansatts dømmekraft, helt forbudt på enhver AkzoNobel-arbeidsplass. Stoffmisbruk omfatter alle stoffer som ikke er foreskrevet av lege, og som ikke brukes i samsvar med legens anvisninger.

AkzoNobel vil på det sterkeste motivere ansatte til å utvikle et forretningsklima fritt for alkohol. På enkelte av AkzoNobels arbeidsplasser er enhver bruk av alkoholholdig drikke strengt forbudt. Ledelsen kan tillate moderat bruk av alkohol ved interne eller eksterne arrangementer i tråd med lokal praksis/kultur.

Ansatte som ikke respekterer denne policy, må forvente disiplinærtiltak i samsvar med lokale regler/avtaler.

AkzoNobel vil forsøke å hjelpe ansatte som har problemer med alkohol/stoff. I lokale regler/avtaler fins retningslinjer for hvordan arbeidsgiver/arbeidstaker skal opptre i slike situasjoner.



**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today

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

Vi er verdens største selskap innen maling og lakk og en toneangivende produsent av spesialkjemikalier. Vi leverer kvalitetsingredienser for livsviktige produkter til virksomheter over hele verden. Vi tenker framtidsrettet, men handler i dag. Vi brenner etter å utvikle bærekraftige løsninger for våre kunder. Hovedkontoret vårt ligger i Amsterdam. Vi har 60 000 medarbeidere i mer enn 80 land, som alle jobber for å oppnå det fremragende og for å finne morgendagens svar i dag – Tomorrow's Answers Today.

© 2008 Akzo Nobel N.V. Med enerett.

"Tomorrow's Answers Today" er et handelsmerke som tilhører Akzo Nobel N.V.