

Code of conduct

Uppförandekod – Vilka vi är och hur vi arbetar



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



Denna handbook innehåller AkzoNobels uppförandekod. Under 2008 har AkzoNobel omdefinierat företagets värderingar. Dessa värderingar är:

Sätta kundens framtid först

Tänka som entreprenörer

Utveckla våra medarbetare

Vara nyfikna och ha mod att ifrågasätta

Agera ansvarsfullt och med hög integritet

Hans Wijers brev till personalen om uppförandekoden

AkzoNobels affärsprinciper är bra för affärerna. De hjälper oss till fortsatta framgångar och att behålla vårt goda rykte i samhället genom att skapa rätt balans mellan människor, vinst och miljö. AkzoNobels affärsprinciper infördes för fem år sedan och har varit en stor framgång. Alla medarbetare har utbildats i affärsprinciperna, men detta är naturligtvis inte avklarat efter bara ett tillfälle. Affärsprinciperna måste vi ha med oss dagligen i vårt sätt att tänka och agera. För att underlätta detta presenterar vi här AkzoNobels uppförandekod.

Uppförandekoden ska ge dig en god överblick över de skyldigheter alla medarbetare i företaget måste känna till. Den behandlar inte bara de allmänna affärsprinciperna utan också företagets viktiga och relevanta Direktiv. På så sätt hjälper den oss att utföra våra arbetsuppgifter på ett sätt som överensstämmer med företagets krav.

Som anställd har du ett personligt ansvar för att känna till och följa uppförandekoden. Om du inte följer uppförandekoden måste du vara medveten om att detta kan leda till disciplinära åtgärder och vid allvarig försumlighet till uppsägning.

Eftersom affärsprinciperna gäller sedan en tid tillbaka förutsätter vi att du redan agerar i enlighet med dem. Om du tror att du inte agerar i enlighet med uppförandekoden eller om du känner att du har hamnat i en situation där du inte är säker på hur du ska agera ska du vända dig till din chef. Han eller hon kan besvara eventuella frågor om hur våra principer ska tolkas och tillämpas.

Du är skyldig att informera ledningen om aktiviteter som strider mot företagets policy eller lagen. AkzoNobel har inrättat en rapporteringsrutin som gör det enklare för dig att avgöra hur du bäst kan framföra dina synpunkter. Vi har åtagit oss att erbjuda det yttersta skydd för medarbetare som rapporterar avvikelser eller misstanke om brott mot affärsprinciperna. För att det skall råda fullständig klarhet understryker vi att chefer och medarbetare inte kommer att ställas till svars för några förluster som uppkommer som resultat av att uppförandekoden följts.

Uppförandekoden visar vilka vi är och hur vi arbetar. Jag ber därför alla medarbetare att ta den till sig. På så sätt kan vi försäkra oss om att även i framtiden vara ett företag som vi alla kan vara stolta över.

Hans Wijers
Koncernchef för AkzoNobel

Innehåll

- 02 Hans Wijers brev till personalen om uppförandekoden**
- 04 Inledning**
- 05 Vårt företag**
 - Affärsprinciper (Business principles)
 - Miljö
 - AkzoNobel i samhället
- 07 Affärsintegritet**
 - Att följa lagen
 - Kommunikation & information
 - Fri företagsamhet och konkurrens
 - Bedrägeri, svekfullt förfarande och oegentligt beteende
 - Närvaro i högriskländer
 - Barnarbete
 - Tvångsarbete
- 10 Företagets ansvar**
 - Öppen kommunikation
 - Jämställdhet
 - En sund arbetsmiljö
 - Organisationsfrihet
 - Kollektivavtal
 - Politiskt engagemang
 - Skydd av personuppgifter
 - Mål- och utvecklingsdialogen
- 12 Medarbetarnas ansvar**
 - Mediarelationer och informationsgivning
 - Inside information
 - Koncernprofil
 - Skydd av AkzoNobels immateriella rättigheter
 - Internetanvändning / IT-Uppförandekod
 - Tjänsteresor
 - Drogmissbruk

Inledning

Som anställd på AkzoNobel förväntas du agera i enlighet med företagets värderingar och affärsprinciper (business principles) och följa såväl företagets policies som nationella lagar och författningar. Våra värderingar och affärsprinciper är ett uttryck för vilka vi är och hur vi vill uppfattas av våra intressenter. De fastställs i företagets direktiv (corporate directives), policies och riktlinjer och ska tillämpas av alla anställda i den dagliga verksamheten.

I denna Uppförandekod (code of conduct) sammanfattas viktig information, däribland affärsprinciper och direktiv, som är relevant för alla anställda. Uppförandekoden är en beskrivning av vilka vi är och hur vi arbetar. När vi ställs inför svåra etiska eller rättsliga frågeställningar måste vi lösa dem i enlighet med vår uppförandekod. Koden är ett levande dokument som uppdateras efter behov. Som anställd informeras du alltid om nya uppdateringar.

Följande nyckelområden behandlas:

- Vårt företag
- Affärsintegritet
- Företagets ansvar
- Medarbetarnas ansvar

Du är skyldig att informera ledningen om aktiviteter som strider mot företagets policy eller lagen. AkzoNobel har inrättat en rapporteringsrutin som gör det lättare för dig att bestämma hur du bäst kan framföra dina synpunkter.

Vi har åtagit oss att erbjuda vårt yttersta skydd för anställda som rapporterar avvikelser eller misstanke om brott mot uppförandekoden. För att det skall råda fullständig klarhet understryker vi att chefer och medarbetare inte kommer att ställas till svars för några förluster som uppkommit som resultat av att uppförandekoden följts.

Underlåtenhet att följa, eller avsiktliga överträdelser av, affärsprinciperna och uppförandekoden kan leda till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning, under förutsättning att sådan disciplinär åtgärd är tillåten enligt Lag om anställningsskydd. (1982:80) Vi förutsätter att alla våra anställda redan agerar i enlighet med affärsprinciperna, vilka gäller sedan en tid tillbaka.

Om du har några frågor om tolkningen eller tillämpningen av uppförandekoden eller företagets policies och direktiv ska du vända dig till din chef.

Vårt företag

Affärsprinciper (Business principles)

Som framgår av verksamhetsförklaringen (company statement) är det AkzoNobels mål att bli sina kunders, aktieägares och anställdas förstahandsval, samt att vara en respekterad medlem i samhället. I detta dokument anges de gemensamma värderingar som ska vägleda verksamheten inom AkzoNobel. Dessa värderingar ligger i linje med de riktlinjer som utformats för multinationella företag av OECD. Affärsprinciperna gäller för alla våra verksamheter internationellt och för alla anställda. Affärsprinciperna omfattar även AkzoNobels viktigaste skyldigheter inom andra policyområden.

I linje med koncernens centrala värderingar och för att värna om AkzoNobels goda anseende kan ledningen för business units och landsorganisationer utforma ytterligare lokala regler.

Koncernledningen (Board of Management) och BU-chefer svarar för att affärsprinciperna kommuniceras och efterlevs. Principerna ska även tillmätas stor vikt vid beslut om anlitande av eller samarbete med entreprenörer och leverantörer, liksom vid beslut om joint venturesamarbete.

Våra värderingar

Våra värderingar tydliggörs genom Tomorrow's Answers Today. Vi ska:

- Sätta kundens framtid först
- Tänka som entreprenörer
- Utveckla våra medarbetare
- Vara nyfikna och ha mod att ifrågasätta
- Agera ansvarsfullt och med hög integritet

Ansvar

Uthållig lönsamhet är nödvändigt för AkzoNobels överlevnad. Detta uppnås genom att skapa bestående värden för kunder, aktieägare, anställda och omvärld.

Vi vill att våra kunder ska vara framgångsrika. Därför ska vi förse dem med pris- och kvalitetsmässigt goda produkter och tjänster.

Vi ska hålla hög standard avseende hälsa, säkerhet och miljö.

Vi ska ge våra aktieägare en konkurrenskraftig avkastning på investerat kapital.

Vi ska skapa en god och säker arbetsmiljö för våra anställda. Det är i detta sammanhang vår skyldighet att rekrytera, anställa och befordra anställda uteslutande på grundval av deras lämplighet för arbetsuppgiften, att stimulera deras individuella och yrkesmässiga utveckling och att skapa en trygg och sund arbetsmiljö. Det är också vår skyldighet att förbjuda varje slag av trakasserier, diskriminering och utnyttjande av barnarbetskraft.

Vi bedriver vår verksamhet på ett ansvarsfullt sätt. Detta innebär att vi följer lagar i de länder där vi verkar, stödjer grundläggande mänskliga rättigheter samt tar hänsyn till hälsa, säkerhet och miljö i enlighet med vårt åtagande att bidra till hållbar utveckling.

Fri företagsamhet

AkzoNobel står för fri företagsamhet och konkurrens. Vi strävar efter att möta kundernas behov snabbare, bättre och mera precist än våra konkurrenter. AkzoNobel deltar inte i karteller eller andra otillåtna samarbeten utan konkurrerar kraftfullt inom ramen för gällande konkurrenslagstiftning.

Affärsintegritet

AkzoNobel kräver integritet och etiskt handlande i hela koncernen.

- Mutor och andra former av oetiska affärsmetoder är förbjudna.
- AkzoNobels anställda förväntas undvika situationer där personliga eller privatekonomiska intressen kan komma i konflikt med företagets intressen.

Alla affärstransaktioner ska registreras fullständigt och korrekt i enlighet med företagets redovisningsprinciper och lokal lagstiftning och kan bli föremål för revision.

AkzoNobel i samhället

Våra företag uppmuntras att ta ett socialt ansvar och att engagera sig i sitt närområde.

- AkzoNobels företag ska ge sina anställda möjlighet att delta i samhällliga och ideella aktiviteter, förutsatt att detta inte skapar intressekonflikter gentemot företaget.
- AkzoNobels företag ger inte ekonomiska bidrag, direkt eller indirekt, till politiska partier, organisationer eller enskilda personer.

Information

AkzoNobel inser vikten av korrekt information med tanke på företagets verksamhetsområde, dess effekter för intressenterna och koncernens offentliga roll. Med förbehåll för övergripande sekretesshänsyn ska AkzoNobels företag sträva efter att informera öppet, sakligt och utan dröjsmål.

Efterlevnad

AkzoNobel inser att efterlevnaden av affärsprinciperna kan leda till förlorade affärer. Anställda som rapporterar avvikelser eller misstanke om brott mot affärsprinciperna ska inte drabbas av efterräkningar.

Miljö

AkzoNobel skyddar miljön genom att förhindra eller minimera verksamheternas och produkternas miljöpåverkan genom anpassad utrustning och processer, samt genom ansvarsfull distribution och avfallshantering.

AkzoNobel förväntar sig att alla anställda bidrar till att skydda miljön. Om en anställd upptäcker en överträdelse av miljölagstiftningen eller en åtgärd för att dölja en sådan överträdelse ska detta omedelbart rapporteras till närmaste chef eller i förekommande fall till AkzoNobels chefsjurist genom rapporteringsrutinerna (complaints procedure).

AkzoNobel försöker sprida omsorgen om hälsa, säkerhet och miljö till våra leverantörer och kunder genom ett system för produktomsorg.

AkzoNobel i samhället

AkzoNobel stödjer aktiviteter i de samhällen där våra anställda lever och verkar. Genom AkzoNobel Community Program beviljas ekonomiskt stöd till sådana program under förutsättning att medarbetare är engagerade dessa. Anställda uppmuntras därför delta aktivt och föreslå projekt till platsledningen/kommittén.

Affärsintegritet

Att följa lagen

AkzoNobel ska följa alla tillämpliga lagar och författningar. Anställda kan, i sitt arbete för AkzoNobel, ställas inför många olika rättsliga frågeställningar, i synnerhet inom de områden som beskrivs nedan. Eventuella frågor om särskilda lagar och förordningar ska ställas till AkzoNobel Legal Affairs

Kommunikation & information

AkzoNobel inser vikten av korrekt information med tanke på företagets verksamhetsområde, dess effekter för intressenterna och AkzoNobels offentliga roll. Med förbehåll för övergripande sekreteshänsyn ska AkzoNobels företag sträva efter att informera öppet, sakligt och utan dröjsmål.

Fri företagsamhet och konkurrens

AkzoNobel står för fri företagsamhet och konkurrens. Vi strävar efter att möta kundernas behov snabbare, bättre och mera precist än våra konkurrenter. AkzoNobel deltar inte i karteller eller andra otillåtna samarbeten utan konkurrerar kraftfullt inom ramen för gällande konkurrenslagstiftning. AkzoNobel kräver integritet och korrekt handlande i hela koncernen.

Mutor och andra former av oetiska affärsmetoder är förbjudna. AkzoNobels anställda förväntas undvika alla situationer där deras personliga eller ekonomiska intressen kan komma i konflikt med företagets intressen.

Alla affärstransaktioner ska redovisas korrekt och fullständigt i enlighet med företagets redovisningsprinciper och lokal lagstiftning, och kan bli föremål för revision.

Att följa konkurrenslagstiftning

AkzoNobel konkurrerar för att vinna kunder och förväntar sig att alla anställda konkurrerar på ett lagligt och etiskt sätt. Vi följer en strikt policy för att säkerställa att verksamheten världen över bedrivs i enlighet med alla gällande konkurrenslagar och med AkzoNobels policy för efterlevnad av konkurrenslagstiftningen (AkzoNobel Competition Law Compliance Policy).

Kontakter med leverantörer

AkzoNobel vill samarbeta med företag som ställer sig bakom de etiska värderingar, sociala och miljörelaterade krav som formuleras i våra affärsprinciper. Det är av största vikt att dessa principer tillämpas vid beslut om ingående eller förlängning av avtal med underleverantörer och entreprenörer.

Betalningar

Mutor

Mutor och andra former av oetiska affärsmetoder är förbjudna. AkzoNobels chefer, medarbetare, agenter eller representanter får under inga omständigheter överlämna, erbjuda, utlova eller bemyndiga någon betalning eller gåvor

- för att vinna affärsmässiga fördelar
- för att påverka en regerings politik, eller
- som kan verka olämpliga.

Ett erbjudande är i sig en överträdelse av AkzoNobels policy och lagstiftningen, även om ingen faktisk utbetalning äger rum.

Provisioner

Förbudet mot alla former av mutor kan inte kringgås genom utbetalning av provisioner. Alla provisionsutbetalningar ska kunna styrkas och motsvaras av en tydlig och påvisbar tjänst till AkzoNobel. Ersättning till agenter, distributörer och kommissionärer ska ske i enlighet med gängse affärstaxor och praxis. AkzoNobel får inte utse statliga eller kommunala tjänstemän till agenter, distributörer eller kommissionärer.

Facilitation payments

Med "facilitation payments" avses mindre ersättningar i kontanter eller in natura (t.ex. AkzoNobels produkter) till tjänstemän i enlighet med en allmänt känd och utbredd lokal sedvänja för att påskynda myndigheters agerande, t.ex. handläggningen av en ansökan om statlig licens. AkzoNobel uppmanar åtgärder för att få bort denna sedvänja där den förekommer. Gällande lagar och förordningar bör under alla omständigheter följas, vilket i en del länder helt utesluter "facilitation payments". Rådfråga AkzoNobel Legal Affairs om du är osäker på om en utbetalning utgör en "facilitation payment" och huruvida den är tillåten.

Bokföring av utbetalningar

Alla betalningar, inklusive "facilitation payments", ska redovisas i rätt huvudböcker i enlighet med företagets redovisningsprinciper och alla gällande lokala lagar. Hemliga konton eller bokföring utanför företagets redovisning är strängt förbjudna och betalningar får ej förmedlas via ombud såvida de inte är en del av normala ombudskostnader eller utgör ersättning för utlägg. Kontantutbetalningar till tredje man är inte tillåtna, med undantag för små transaktioner ur handkassan.

Alla betalningar ska ske till ett i skrift angivet bankkonto. Betalningar till s.k. nummerkonton är inte tillåtna. En begäran av en kontraktspart om att en betalning ska avledas till ett företag eller en person utomlands ska alltid avslås. Alla betalningar är föremål för intern och extern revision.

Alla finansiella transaktioner ska redovisas korrekt och i rätt tid. Även eventuellt informationsmaterial rörande en transaktion ska registreras. Transaktioner ska redovisas i enlighet med accepterade redovisningsstandarder och AkzoNobels bokföring ska vara utformad på ett sätt som förhindrar inofficiella transaktioner som provisioner och mutor. Företagets medarbetare måste därför följa alla tillämpliga standarder, principer och lagar beträffande redovisning och finansiell rapportering. Medarbetare får inte för några syften upprätta ett hemligt eller oredovisat konto för företagets räkning. Falska eller artificiella poster får inte av något skäl bokföras i AkzoNobels huvudböcker och redovisning.

Penningtvätt

AkzoNobel ska inte ingå i eller tolerera någon överenskomst som underlättar (eller kan förefalla eller misstänkas underlätta) köp, innehav, användning eller kontroll av egendom eller pengar i syfte att dölja inkomster av brottslig verksamhet.

Gåvor

Inga personliga gåvor eller förmåner av väsentligt kommersiellt värde får ges till eller tas emot av tredje man. En gåva eller förmån av väsentligt kommersiellt värde definieras som ett föremål av sådant värde att det kan påverka ett inköpsbeslut eller leda till ett beroendeförhållande. I tvetsamma fall ska en överordnad rådfrågas. Fullständig öppenhet ska råda i hela företaget mellan medarbetare och chef när det gäller affärsgåvor.

Bedrägeri, svekfullt förfarande och oegentligt beteende

En person som upptäcker eller misstänker ett fall av bedrägeri, svekfullt förfarande eller oegentligt beteende ska omedelbart informera den ansvariga chefens överordnade. Denne är skyldig att kontakta internrevision (AUD) för att fastställa vilka åtgärder som måste vidtas. Definitioner:

- Bedrägeri – avsiktlig förskingring, förfalskning, utelämnande eller undanröjande av uppgifter, pengar eller varor på ett sätt som innebär att resurser eller tillgångar olagligt tas ifrån eller tillskansas företaget.
- Svekfullt förfarande eller oegentligt beteende – avsiktligt undanhållande, förtigande eller förvanskande av information, eller brott mot anställningsavtal, företagets Direktiv eller andra regler på sätt som inte räknas som bedrägeri, med följden att ekonomisk information eller beslutsfattandet påverkas eller drabbas på ett olämpligt sätt.

Närvaro i högriskländer

AkzoNobel anser att vår verksamhet skapar möjligheter att förbättra levnadsstandard och välfärd på bred front i de samhällen där vi verkar. Det är en av våra affärsprinciper att vi ska stödja grundläggande mänskliga rättigheter.

- Endast koncernledningen får fatta beslut om bildande av ett företag (en ny juridisk person) som innebär ett direkt inträde i länder där AkzoNobel inte har någon närvaro.
- AkzoNobels business units ska efterleva ekonomiska sanktioner som har beslutats av FN. Villkor och tidsram för tillbakadragandet från sådana länder beslutas av koncernledningen. (I undantagsfall – normalt efter diskussioner med intressenter – kan koncernledningen tänkas besluta att vår närvaro i ett sådant högriskland fortfarande är motiverat av hänsyn till befolkningens bästa).

AkzoNobel-bolag som verkar i högriskländer måste ta ställning till de frågor som finns i utvärderingsverktyget på koncernens IntraNet. Syftet med utvärderingsverktyget är att göra bolagen medvetna om verksamhetens påverkan ur ett människorättsperspektiv. Om det finns en möjlig eller sannolik negativ inverkan bör de vidta åtgärder och/eller finna lösningar som gynnar de anställda och de samhällen där de verkar.

Barnarbete

Med barnarbete avses arbete av ett slag och en omfattning som försvårar barns tillgång till utbildning, skadar deras fysiska eller mentala hälsa, deras uppväxt inom familjen eller berövar dem rätten till en barndom eller skadar deras självaktning. AkzoNobels anställda ska därför iaktta följande regler:

- AkzoNobel iakttar lagkrav på minimiålder i alla länder där företaget bedriver verksamhet.
- I enlighet med Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention 138 om minimiålder och konvention 182 om förbud mot de värsta formerna av barnarbete anställer AkzoNobel inte barn under 16 år.
- Om barn i åldern 16–18 år anställs säkerställer företaget att deras arbete inte inverkar på eller förhindrar skolgång.
- Chefer för business units ansvarar för att informera viktiga leverantörer och underleverantörer om AkzoNobels krav beträffande barnarbete.

Tvångsarbete

AkzoNobel utnyttjar under inga omständigheter tvångsarbetskraft. AkzoNobel anställer endast personer som arbetar av egen fri vilja. Ingen anställd ska lämna en deposition eller fråntas sina identitetshandlingar i samband med anställningen inom företaget. Affärsområdeschefer ansvarar för att informera viktiga leverantörer och underleverantörer om AkzoNobels krav beträffande tvångsarbete.

Företagets ansvar

Öppen kommunikation

Öppenhet, integritet och pålitlighet främjar en öppen dialog mellan medarbetare och chef kring allt som påverkar arbetsmiljön. Medarbetare bör diskutera sådana frågor med sin närmaste chef eller, om möjligheterna av olika skäl är begränsade, med dennes närmaste chef.

Om detta inte är ett lämpligt eller möjligt alternativ kan anställda använda sig av rapporteringsrutinen (company complaints procedure) för att göra koncernledningen uppmärksam på problemet.

Jämställdhet

Vi förbinder oss att skapa en attraktiv arbetsmiljö för våra anställda. Det är i detta sammanhang vår skyldighet att rekrytera, anställa och befordra medarbetare uteslutande på grundval av deras lämplighet för arbetsuppgiften, att stimulera deras individuella och yrkesmässiga utveckling samt att skapa en trygg och sund arbetsmiljö. Det är också vår skyldighet att förbjuda varje slag av trakasserier och utnyttjande av barnarbetskraft.

Våra anställda ska rekryteras, väljas ut och befordras utifrån objektiva och icke-diskriminerande kriterier. Inga former av trakasserier eller diskriminering tolereras, såsom diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön eller religion.

När det gäller funktionshinder eller kronisk sjukdom, däribland hiv/aids, ska anställda kunna arbeta så länge de enligt läkare bedöms vara arbetsföra med tillgängliga, lämpliga arbetsuppgifter och utan att drabbas av fördomar eller diskriminering. Funktionshinder och kronisk sjukdom (inklusive hiv/aids) utgör inte skäl för uppsägning. Anställda ska under alla omständigheter få behålla sin anställning i den mån de kan utföra tillgängliga och lämpliga arbetsuppgifter.

AkzoNobels chefer förväntas ha den flexibilitet som krävs för att kunna agera med tillbörlig hänsyn till skillnader i fråga om individuell förmåga, personlig ambition, nationell kultur och organisationens intressen.

Att hantera sådana skillnader ska vara en positiv utmaning.

En sund arbetsmiljö

AkzoNobel skapar en trygg och sund arbetsmiljö för att förhindra skador och främja god hälsa hos alla anställda och övriga intressenter. För att uppnå detta tillämpas på alla anläggningar program, regler och föreskrifter rörande hälsa och säkerhet. Det är varje anställds skyldighet att följa arbetsmiljöföreskrifterna.

AkzoNobel ska göra allt i sin makt för att förhindra att såväl anställda som entreprenörer drabbas av arbetsskador.

Företaget strävar dessutom efter att anpassa arbetet till de anställdas förmåga med hänsyn till deras fysiska och mentala hälsa. Bemötandet av anställda med kroniska funktionshinder eller kronisk sjukdom ska kännetecknas av omsorg och stöd. Alla anställda ska ha tillgång till sjukvård till överkomliga priser. I områden med hög förekomst av hiv/aids ska tillgång till frivillig och anonym rådgivning och testning uppmuntras och stödjas.

Medicinsk information

Det är inte berättigat att be arbetssökande eller anställda lämna personlig medicinsk information (t.ex. hiv-tester före anställning) utöver de medicinska uppgifter som är nödvändiga för att bedöma lämpligheten för arbetsuppgifterna. All personlig medicinsk information omfattas av sekretess.

Organisationsfrihet

AkzoNobel erkänner och respekterar de anställdas rätt att bilda eller ansluta sig till valfria organisationer (inklusive fackföreningar). AkzoNobel ställer inte som villkor för anställning att en arbetstagare inte blir medlem i en fackförening eller avsäger sig medlemskap. AkzoNobel avskedar eller diskriminerar inte arbetstagare för att de är medlemmar i en fackförening.

Kollektivavtal

AkzoNobel respekterar – inom ramen för gällande lagar och författningar, rådande förhållanden mellan arbetsgivare och anställda, samt anställningspraxis – de anställdas rätt att företrädas av fackföreningar och andra arbetstagarorganisationer. AkzoNobel deltar i förhandlingar/överläggningar för egen räkning eller i förekommande fall via en arbetsgivarorganisation. Lokal förhandlingsrätt och medbestämmandelagen (MBL) respekteras fullt ut med målet att nå en överenskommelse om anställningsvillkor.

Politiskt engagemang

AkzoNobel uppmuntrar sina medarbetare att spela en aktiv roll i samhället, bl.a. genom att vara aktiva i politiska partier och ställa upp i val till offentliga ämbeten.

AkzoNobels företag ska inte ge ekonomiska bidrag eller donationer in natura till politiska partier, deras institutioner, organ eller företrädare. AkzoNobel-bolag ska inte heller uppmuntra politiska donationer från anställdas intresseföreningar.

Skydd av personuppgifter

AkzoNobel erkänner vikten av att skydda personuppgifter och har förbundit sig att följa en privacy code of conduct. Som medarbetare uppmuntras du läsa igenom privacy code of conduct. AkzoNobel behandlar bara personuppgifter för vissa angivna ändamål och i enlighet med uppförandekoden för integritetsskydd. Personuppgifterna omfattar namn, bostadsadress, personnummer, uppgifter om arbetsprestation (Mål- och utvecklingsdialogen) etc..

Mål- och utvecklingsdialogen

Mål- och utvecklingsdialogen är AkzoNobels program för utvärdering av prestationer och utveckling av anställda. Den skapar en process, en terminologi och ett verktyg som är gemensamma för hela vår verksamhet och ser till att alla medarbetare och chefer är inriktade på en kontinuerlig dialog om prestationer och utveckling. Programmet är en del av vår företagskultur och alla medarbetares ansvar.

Medarbetarnas ansvar

Mediarelationer och informationsgivning

För att säkerställa enhetlig information – bl.a. till våra aktieägare – och för att skydda känslig affärsinformation ska ekonomiska uppgifter som lämnas till medierna aldrig vara mer detaljerade än den information som lämnas i AkzoNobels kvartals- och årsbokslut eller i officiella uttalanden i samband med boksluten.

Om mer detaljerad ekonomisk information ska lämnas av affärsområde eller landskontor, så ska denna vara godkänd av ansvarig medlem i koncernledningen.

När det gäller t.ex. ekonomiska resultat, förvärv, avyttringar, joint ventures och större investeringar (över 10 miljoner euro) får ingen information lämnas till media utan föregående samråd med Corporate Communications.

Före kontakter med media om frågor (sociala, miljörelaterade, ekonomiska etc.) som kan påverka koncernens image bör medarbetare informera eller diskutera med Corporate Communications, för att undvika att företaget lämnar motstridiga budskap.

Anställda måste avstå från uttalanden som kan ge tredje man möjlighet att bedriva insiderhandel på aktiemarknaden.

Inside information

AkzoNobels anställda kan få kännedom om uppgifter rörande AkzoNobel eller andra företag som inte är allmänt kända. Det är oetiskt och kan dessutom vara ett lagbrott att använda sådan icke offentliggjord information, s.k. insider information, om AkzoNobel eller ett annat företag annat än inom ramen för sitt arbete eller sin befattning. Enligt vissa lagar är det olagligt för personer som besitter "väsentlig" icke offentliggjord information om ett företag att handla med företagets aktier eller andra värdepapper, inklusive optioner, sälloptioner, köpoptioner och alla derivat, eller att lämna sådan information till andra som kan handla med sådana värdepapper. Brott mot dessa lagar kan leda till civil- och straffrättsliga påföljder samt andra sanktioner. AkzoNobel accepterar inte oegentligt utnyttjande av insider information, oavsett om det utgör ett lagbrott eller inte.

Insider information kan påverka aktiekurser. Med kurskänslig information avses information om ett börsnoterat företags resultat av verksamhet eller andra affärer som om de var allmänt kända kan förväntas påverka företagets aktiekurs. Denna typ av information kan höra till, men är inte begränsad till, följande exempel:

- Information om resultat
- Fusioner och förvärv
- Nya produkter som kan få stora effekter för bolaget/dess finansiella ställning
- Skrivelser från myndigheter (t.ex. läkemedelsverk) med potentiell/kvalificerad inverkan
- Förändringar avseende ägarkontroll eller ledning
- Förändringar avseende revisorer eller deras utlåtanden
- Händelser som avser värdepapper (aktieuppdelning etc.)
- Konkurer
- Rättstvister

Medarbetare inom AkzoNobel som får tillgång till information som kan påverka AkzoNobels aktiekurs ska behandla denna information med sekretess och får inte föra den vidare. Undantagna från denna regel är endast kolleger inom AkzoNobel eller utomstående parter som måste ha tillgång till informationen för att kunna utföra sitt arbete. När det gäller utomstående parter (t.ex. rådgivare) får informationen endast yppas om den utomstående parten enligt lag eller genom ett avtal är förpliktad att behandla informationen med sekretess och inte dra nytta av den. Koncernens kommitté för informationsgivning (disclosure committee) måste dessutom omgående underrättas om information som kan påverka AkzoNobels aktiekurs. Kommittén ger därefter koncernledningen råd om huruvida informationen bör offentliggöras. Beslut om sådan information får endast fattas av koncernledningen. Kontakta ordföranden i disclosure committee i tveksamma fall. Av praktiska skäl gäller samma skyldigheter utomstående parter värdepapper om vilka AkzoNobels medarbetare kan besitta insider information.

Överträdelse eller oavsiktliga avvikelser från detta direktiv ska utan dröjsmål rapporteras till ordföranden i disclosure committee.

Grafisk profil

För att säkerställa en enhetlig och effektiv grafisk profilering av koncernen över hela världen ska reglerna i AkzoNobels grafiska riktlinjer (AkzoNobel corporate identity manual) noga efterlevas. Observera att dessa regler skiljer sig åt för vissa produktgrupper, företag och affärsområden.

Varje avvikelse från reglerna ska på förhand godkännas av AkzoNobel Corporate Communications.

Skydd av AkzoNobels immateriella rättigheter

AkzoNobel har förvärvat och utvecklat värdefulla immateriella rättigheter, bl.a. patent, varumärken, arbeten som skyddas av upphovsrätt och affärshemligheter (t.ex. konfidentiell teknisk eller affärsrelaterad information). Medarbetarna är skyldiga att skydda dessa tillgångar.

Ledningen kan välja att skydda uppfinningar eller kreativa uttryck genom patent, varumärkesregistrering eller upphovsrätt. Överlåtelser av patent, varumärken och arbeten som skyddas av upphovsrätt måste godkännas av ledningen och vara i enlighet med avtalsgarantier.

Medarbetare får endast yppa konfidentiell information till behöriga och ska vidta åtgärder för att förhindra att obehöriga får kännedom om den genom t.ex. tillgång till konfidentiella företagshandlingar. Konfidentiell information får inte yppas till utomstående parter utan ledningens godkännande och ett sekretessavtal. Idéer och konfidentiell information från utomstående parter får inte tas emot eller användas utan lämpliga skyddsbestämmelser.

AkzoNobels Intellectual Property ska involveras i varje överlåtelse eller tvist som rör immateriella rättigheter. Inga uttalanden om immateriella rättigheters giltighet, räckvidd eller upprätthållande får göras utan att AkzoNobel Intellectual Property är involverat.

Internetanvändning / IT-Uppförandekod

Generellt är alla IT-relaterade resurser och all IT-relaterad utrustning endast avsedd för internt bruk eller verksamhetsrelaterade frågor och inte för personligt bruk. IT-utrustning som har ställts till medarbetarnas förfogande får aldrig användas för personlig vinning. Den får inte missbrukas under arbetstid och förblir AkzoNobels egendom. Det är strängt förbjudet att lämna konfidentiell eller patentskyddad information om AkzoNobel, dess produkter eller kunder utanför de officiella informationsstrukturerna.

IT-relaterade resurser och IT-relaterad utrustning får inte användas på ett sätt som är oetiskt eller olagligt, eller som kan generera svärta ned, ge en missvisande bild av eller ge ett orättvist eller ofördelaktigt intryck av AkzoNobel eller dess affärstransaktioner, medarbetare, leverantörer, konkurrenter och intressenter. Ej auktoriserat tillträde till information och informationssystem är förbjuden. Tillträde till information ska godkännas av ägarna till informationen och vara i enlighet med användarens arbetsbeskrivning.

Informationssystem kan skyddas med personliga lösenord eller andra autentiseringsmetoder som säkerhetsdosor. Användarna måste använda dessa på ett ansvarsfullt sätt genom att förvara dem säkert och skydda dem mot obehörig användning. Varje installation, förändring, avlägsnande eller personlig användning av programvara som tillhandahålls av AkzoNobel eller finns tillgänglig i AkzoNobels informationssystem måste godkännas och hanteras av Information Management eller en för ändamålet utsedd part.

För att förhindra stöld, förlust och obehörig användning av information och system måste användare vidta åtgärder för att fysiskt skydda hårdvara som bärbara datorer, telefoner, säkerhetsdosor, USB-minnen etc. Användare ska skydda tillgången till företagsinformation genom att med lämpliga mellanrum göra säkerhetskopior eller lagra uppgifter på externa hårddiskar.

Incidenter som rör informationssäkerheten eller överträdelser av informationssäkerhetsprinciperna ska rapporteras till lokal IT Helpdesk eller till den som ansvarar för informationssäkerhet. Eventuella bevis får inte manipuleras. Alla medarbetare inom AkzoNobel är skyldiga att känna till och följa informationssäkerhetsreglerna och de rutiner som gäller på just hans/hennes avdelning och arbetsplats, såsom de har meddelats av lokala ansvariga för informationssäkerhet.

AkzoNobel förbehåller sig rätten att granska aktiviteter utförda av användare på företagets IT-utrustning. I sådana fall ska tillstånd begäras från ledningen, lokala arbetstagarrepresentanter informeras och lokal lagstiftning hela tiden följas.

Tjänsteresor

Säkerhet vid resor

Våra medarbetares säkerhet när de befinner sig på affärsresa är av största vikt för AkzoNobel. Företaget publicerar därför en uppdaterad lista över länder där resor kan medföra risk för hälsa eller säkerhet. Vi uppmanar resenären och dennes chef att låta omdömet styra när man bestämmer om en resa till ett högriskområde är nödvändig.

Kombinering av affärsresor och privata resor

Det är inte tillåtet att kombinera affärsresor med semester eller att ta med sig make/maka, partner, släkting eller vän utan att i förväg inhämta skriftligt tillstånd från chefen för affärs- eller serviceenheten.

Flygresor

Resor inom världsdelar

Flygresor inom en världsdel ska normalt ske i lägsta tillgängliga klass. Chefer för business units, serviceenheter och landsorganisationer får utfärda riktlinjer om att tillåta resor i affärsklass för flygresor som är mer än sex timmar långa.

Resor mellan världsdelar

Affärsklass eller likvärdig klass är den högsta tillåtna klassen. Undantag från denna regel måste godkännas i förväg av ansvarig medlem i koncernledningen.

Hotell

AkzoNobel har träffat avtal med en rad olika hotellkedjor i större städer där AkzoNobel regelbundet har affärsuppdrag. Alla resenärer måste använda dessa hotell om de är representerade på orten.

Resor med egen bil

Privata bilar får endast användas för affärsresor om bilen är fullt försäkrad. Affärsresor med egen bil får inte överstiga 500 km enkel resa. Kostnaden för resan får inte överskrida kostnaden för den billigaste tillgängliga biljetten med flyg eller höghastighetståg. Vilketdera som gäller beror på destinationen. Dessutom måste vi alltid ta hänsyn till den personliga säkerheten.

Tågresor

Vid resor med tåg är det tillåtet att resa i första klass.

Information

Information finns på IntraNet / AkzoNobel Sverige / Gemensamma funktioner/ Reseportalen samt i AkzoNobel Global Travel Management vid AkzoNobel Sourcing i Nederländerna.

Mer information om resor finns på AkzoNobels webbplats för affärsresor (som är en del av webbplatsen Procurement Portal på IntraNet).

Säkerhet

Koncernledningen beslutar om restriktioner för affärsresor för alla anställda eller om åtgärder för att skydda personer som är stationerade utomlands och deras familjer i situationer av politisk instabilitet eller vid andra hot mot den allmänna säkerheten (t.ex. terroristhandlingar).

Koncernledningens sekreterare skall informera affärsområdeschefer samt chefer för serviceenheter och länderorganisationer om sådana restriktioner eller åtgärder. Dessa chefer ansvarar i sin tur för att föra informationen vidare inom sina organisationer och för åtgärdernas genomförande.

Drogmissbruk

Drogmissbruk kan få förödande konsekvenser på alla arbetsplatser, men särskilt på produktionsanläggningar. Det är därför strängt förbjudet att använda droger på AkzoNobels anläggningar. Till droger hör alla droger utom läkemedel förskrivna av läkare och receptfria läkemedel som har köpts lagligt och bara används för avsett syfte.

Vid AkzoNobels anläggningar i Sverige råder totalförbud mot alkohol. Ledningen får tillåta måttlig förtäring av alkohol i samband med interna eller externa evenemang och i enlighet med lokala seder och bruk.

Disciplinära åtgärder kan vidtas mot medarbetare som bryter mot denna policy.

AkzoNobel ska sträva efter att hjälpa medarbetare med drogrelaterade problem. I vilken form hjälpen kan ges är beroende av förutsättningarna och att den berörda medarbetaren samarbetar.



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today

www.akzonobel.com

Vi på AkzoNobel är stolta över att vara en av världens ledande industrikoncerner. Med huvudkontor i Amsterdam, Nederländerna, tillverkar och tillhandahåller vi ett brett sortiment av färg för konsument och hantverkare, högteknologisk färg, lim och limsystem samt specialkemikalier. Med en proformaomsättning på cirka SEK 133 miljarder 2007 är vi världens största färgföretag. Som stor producent av specialkemikalier förser vi företag världen över med högkvalitativa råvaror till produkter som är nödvändiga i människors vardag. Vi tänker på framtiden men agerar i samtiden. Vi brinner för att introducera nya idéer och utveckla hållbara koncept för våra kunder. Det är därför våra 60.000 medarbetare i mer än 80 länder arbetar för att leverera "Tomorrow's Answers Today"TM.