

Speak Up!

AkzoNobels manual for indberetning af overtrædelse af de etiske regler



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



Denne manual indeholder AkzoNobels procedurer for rapportering til Speak Up!
I 2008 redefinerede AkzoNobel sine virksomhedsværdier. Disse værdier er:

Fokus på kundernes fremtid først

Iværksætterånd

Udvikling af medarbejdernes talenter

Nysgerrighed og mod til at søge nye veje

Integritet og ansvar for egne handlinger

Brev fra direktionen

Integritet og ansvar for egne handlinger danner grundlag for alt, hvad vi foretager os. Det betyder, at vi overholder vores principper og at vi insisterer på retfærdighed og ærlighed i alle vores forretningsmæssige aktiviteter.

Denne værdi er en hjertesag for vores virksomhed. Den vil sikre vores succes både nu og i fremtiden samt sikre, at vi opretholder retten til at drive virksomhed. Som AkzoNobel-medarbejder er du personligt ansvarlig for at sætte dig ind i virksomhedens værdier og forretningsprincipper - disse er nærmere beskrevet i vores etiske regler - og det er dit ansvar at leve op til de normer, der er fastsat heri.

Hvis du har mistanke om, at de etiske regler overtrædes eller forventes overtrådt, vil vi stærkt opfordre dig til at orientere din overordnede herom. Hvis du ikke tror, at det vil hjælpe at rapportere til din chef eller dennes overordnede, så foreslår vi, at du gør brug af den nyoprettede Speak Up!-procedure.

Speak Up!-manualen giver en nærmere beskrivelse af proceduren for rapportering af overtrædelse af de etiske regler. Alle Speak Up!-rapporter vil naturligvis blive behandlet som fortrolige. Der vil ikke være nogen form for repressalier for personer, der i god tro rapporterer en overtrædelse; heller ikke hvis mistanken viser sig at være ubegrundet. AkzoNobel vil ikke holde medarbejdere ansvarlig for eventuelle forretningsmæssige tab, der måtte skyldes reglernes overholdelse.

Læs venligst dette dokument grundigt igennem. Hvis du har mistanke om, at nogen overtræder de etiske regler, og du har beviser, der kan understøtte dette, opfordrer vi dig stærkt til at rapportere det til Speak Up!

Vi stoler på, at den enkelte medarbejder vil værne om virksomhedens principper og værdier med henblik på at sikre AkzoNobels fremtidige succes.

AkzoNobels Direktionen

Juni 2009

Indhold

- 02 Brev fra direktionen**
- 04 Sammendrag af Speak Up!-politikken**
- 06 Rapporteringskanaler**
- 07 Bilag 1 – Speak Up!-politikken**
- 15 Bilag 2 – Overblik over ansvarlige AkzoNobel selskaber**
- 16 Liste over juridiske adresser og IP-adresser**

Sammendrag af Speak Up!-politikken

Alt, hvad vi foretager os, bygger på integritet og ansvar. Hvad betyder det konkret? Det betyder, at uanset hvilken forretningsaktivitet, vi er involveret i, holder vi fast i vores principper og insisterer på retfærdighed og ærlighed.

Som AkzoNobel-medarbejder er du personligt ansvarlig for at sætte dig ind i virksomhedens værdier og forretningsprincipper - disse er nærmere beskrevet i vores etiske regler - og det er dit ansvar at leve op til de normer, der er fastsat heri. De etiske regler beskriver, hvem vi er og hvordan vi arbejder. De gælder for alle forretningsenheder rundt om i verden uden undtagelse.

De etiske regler er udarbejdet på 27 sprog og findes på www.akzonobel.com/coc

Hvis du har mistanke om, at de etiske regler overtrædes eller forventes overtrådt, vil vi stærkt opfordre dig til at rapportere dette.

Hvad skal rapporteres? Her er nogle eksempler:

- Overtrædelse af AkzoNobels etiske regler
- Misligholdelse af love og forordninger (f.eks. konkurrencelovgivningen)
- Upassende adfærd i relation til regnskabsførelse
- Svig og bestikkelse
- Forsættlig afgivelse af ukorrekte informationer til offentlige myndigheder
- Kriminelle handlinger
- Diskriminering og chikane

Hvordan rapporteres en overtrædelse af de etiske regler?

Du kan rapportere enhver uetisk adfærd eller potentiel forseelse ved at vælge en af følgende muligheder:

1. Den foretrukne løsning er, at du taler med din chef, dennes overordnede eller personalechefen*). De vil lytte til dine bekymringer og tage de nødvendige tiltag.
2. Hvis du ikke tror, at det vil hjælpe at rapportere til din chef eller dennes overordnede, så kan du benytte dig af Speak Up!-proceduren.

Vælg en af nedenstående muligheder:

- **Ring til** Speak Up!-helpline.
Dit opkald vil blive besvaret af en uafhængig ekstern operatør fra EthicsPoint, et selskab, der leverer tredjeparts-rapportering via telefon eller internet til internationale virksomheder. Operatøren vil lytte til dine bekymringer og eventuelt stille uddybende spørgsmål. I de fleste tilfælde vil Speak Up!-helpline som udgangspunkt blive besvaret på engelsk. Hvis du ønsker at indberette dine bekymringer på et andet sprog, vil operatøren invitere en oversætter med til opkaldet.

Du kan finde et landespecifikt helpline-nummer på bagsiden af din personlige Speak Up!-brochure eller på Speak Up!- hjemmesiden www.akzonobel.ethicspoint.com. Opkald til helpline er gratis og linjerne vil være åbne døgnet rundt.

- **Rapportér** dine bekymringer via Speak Up!-hjemmesiden www.akzonobel.ethicspoint.com. På hjemmesiden finder du også udførlige instrukser på 27 sprog, herunder et afsnit med spørgsmål & svar.
- **Orientér** AkzoNobel Corporate Compliance Committee pr. mail til speakup@akzonobel.com eller send et brev til AkzoNobel Corporate Compliance Committee, P.O. Box 75730, 1070 AS Amsterdam, Holland.
Alle rapporter, der sendes til denne adresse, vil blive håndteret af AkzoNobels compliance direktør. Du modtager en bekræftelse på modtagelse af rapporten med beskrivelse af, hvad der videre vil ske i sagen.

* Dette inkluderer efterlevelse af lokale procedurer som f. eks. "the Grievance" procedure som fastsat i engelsk lovgivning og eller involvering af medarbejder repræsentanter så som samarbejdsudvalg i de lande, hvor det er aftalt overenskomstmæssigt med arbejdsgiveren.

Når du afgiver en Speak Up!-rapport enten via telefon eller internet, vil du blive bedt om at oprette et password, og du vil modtage et fortroligt registreringsnummer. Sørg for at skrive disse oplysninger ned. Du kan når som helst benytte dit registreringsnummer og password til at tjekke status på din rapport ved at henvende dig til Speak Up!-helpline eller gå ind på hjemmesiden.

Alle Speak Up!-rapporter vil naturligvis blive behandlet som fortrolige. Der vil ikke være nogen form for repressalier for personer, der i god tro rapporterer en overtrædelse; heller ikke hvis mistanken viser sig at være ubegrundet. Hvis du insisterer på at rapportere anonymt, kan det eventuelt hæmme den videre efterforskning af din rapport.

Hvad sker der, efter at du har kontaktet Speak Up!-helpline eller hjemmesiden?

- EthicsPoint videregiver deres egen rapport til compliance direktøren for AkzoNobel, som igangsætter en undersøgelse for at finde ud af, om der er sket en overtrædelse af det etiske regelsæt.
- Hvis du angiver dit navn, vil undersøgeren eventuelt kontakte dig for at diskutere dine bekymringer. Alternativt bør du kontakte AkzoNobel Speak Up!-helpline eller gå ind på Speak Up!-hjemmesiden 8 dage efter, at du har afgivet din rapport, for at tjekke, om det er nødvendigt for dig at afgive yderligere oplysninger med henblik på sagens håndtering.
- En statusrapport vedrørende efterforskningen eller omkring eventuelle tiltag vil blive afgivet til Speak Up!-helpline eller hjemmesiden inden for otte uger efter rapportens registrering.

For yderligere informationer omkring proceduren, se bilag 1 i nærværende manual.

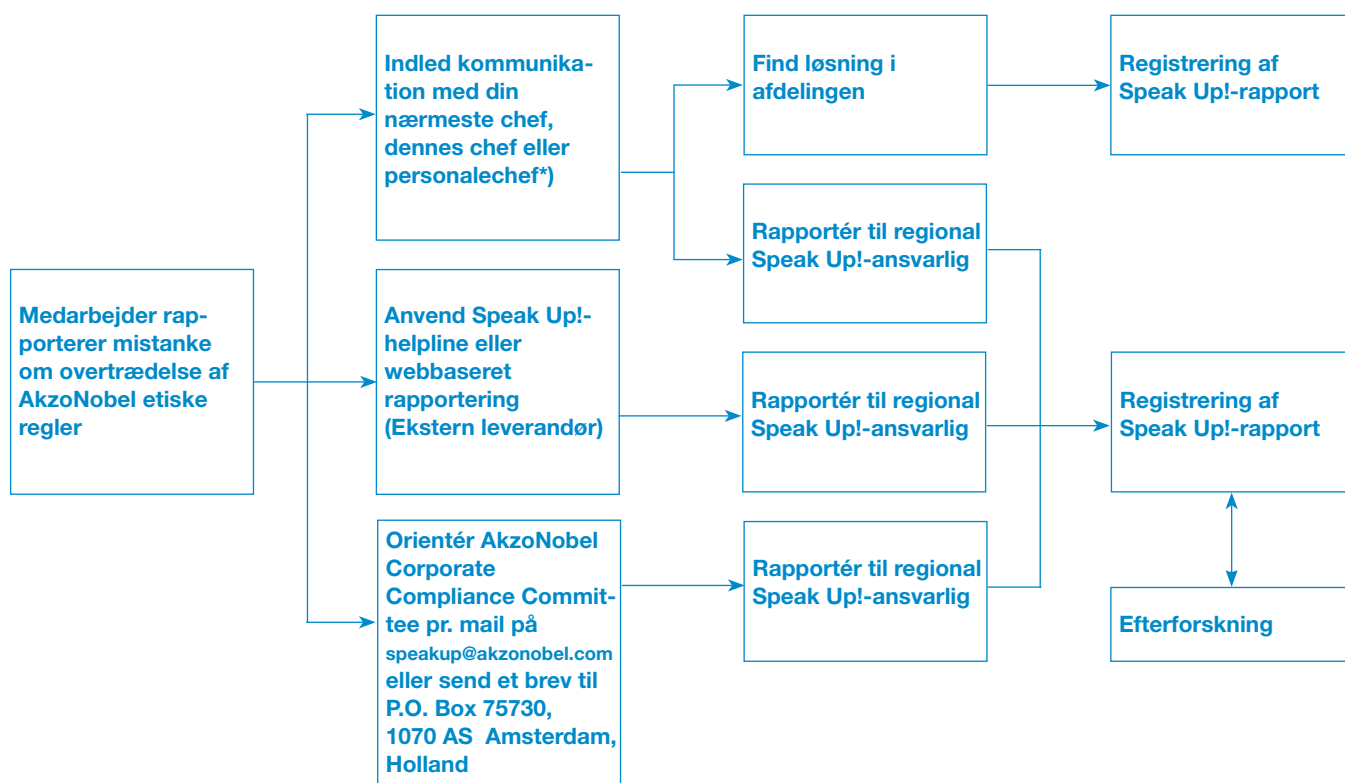
Benyt venligst ikke Speak Up!-proceduren til rapportering af hastesager. Hvis du ønsker assistance i en hastesag, skal du kontakte dit lokale nødberedskab eller følge procedurerne for den lokale arbejdsplads.

I nogle lande (f.eks. Frankrig, Tyskland, Portugal og Sverige) er der lovgivningsmæssige grænser (til beskyttelse af privatlivets fred) for, hvilke emner du kan indberette via Speak Up!-helpline eller rapportere på Speak Up!-hjemmesiden. Når du kontakter Speak Up!-helpline eller hjemmesiden, vil du få et afgrænset sæt rapporteringsmuligheder. Hvis du gerne vil rapportere en sag, som ikke er tilgængelig via Speak Up!-helpline eller hjemmesiden, skal du kontakte enten din chef, dennes overordnede eller personaleafdelingen.

Såfremt du har spørgsmål eller bemærkninger omkring fortolkningen af politikken, bedes du kontakte din leder eller forretningsenhedens Compliance-ansvarlig. Alternativt kan du sende en e-mail til speakup@akzonobel.com.

Rapporteringskanaler

Diagrammet nedenfor viser de muligheder, der findes i Speak Up! til rapportering af mistanke om overtrædelse af de etiske regler.



Fortroligheden bevares under hele processen

*) Dette inkluderer efterlevelse af lokale procedurer som f. eks. "the Grievance" procedure som fastsat i engelsk lovgivning og eller involvering af medarbejder repræsentanter så som samarbejdsudvalg i de lande, hvor det er aftalt overenskomstsmæssigt med arbejdsgiveren.

Bilag 1

Speak Up!-politikken

Rapportering af mistanke om overtrædelse af de etiske regler

Baggrund

- (A) AkzoNobel har introduceret AkzoNobels etiske regler, der fastsætter etik og principper i relation til AkzoNobels forretningsbeslutninger og -aktiviteter på verdensplan. De etiske regler gælder for såvel virksomhedens aktiviteter som den enkelte medarbejder ved udførelse af arbejde på AkzoNobels vegne.
- (B) AkzoNobels etiske regler indeholder gældende regler for god virksomhedsledelse (corporate governance) og etiske regler, almindeligt anerkendte principper for god virksomhedsledelse og god ansættelsespraksis.
- (C) AkzoNobel ønsker at etablere en verdensomspændende procedure, der sætter medarbejderne i stand til at rapportere mistanke om alvorlig (truende) overtrædelse af AkzoNobels etiske regler inden for AkzoNobel-koncernen (herunder overtrædelse af gældende love) og anden mistanke om overtrædelse af de etiske regler inden for politikens anvendelsesområde.
- (D) Rapporteringsproceduren er tænkt som et yderligere værktøj for medarbejderne til at rapportere mistanke om overtrædelse af de etiske regler via en kanal oprettet til formålet og skal ikke erstatte AkzoNobels almindelige informations- og rapporteringskanaler.
- (E) Hensigten er, at Speak Up!-politikken skal være et supplement, ikke en erstatning, for eventuelle gældende nationale love. Hvor procedurens betingelser sammenlignet med gældende love giver medarbejderne stærkere eller yderligere sikring, rettigheder eller retsmidler, vil procedurens betingelser være gældende.

AkzoNobel har vedtaget følgende Speak Up!-politik pr. Juni 2009.

GENERELT

§ 1

Definitioner

AkzoNobel:

Akzo Nobel N.V. og eventuelle selskaber eller juridiske enheder, hvori Akzo Nobel N.V. direkte eller indirekte besidder mere end 50 % af aktiekapitalen, har mere end 50 % af stemmerne på generalforsamlinger, har beføjelse til at udpege størstedelen af direktørerne, eller på anden vis har bestemmende indflydelse på aktiviteterne i eventuelle andre juridiske enheder; dog skal sådanne selskaber kun anses for at være et AkzoNobel selskab, så længe dette forhold og/eller forbindelse eksisterer.

AkzoNobels etiske regler:

AkzoNobels etiske regler er tilgængelige via intranettet, <http://codeofconduct.one.akzonobel.intra>, og på internettet www.akzonobel.com/codeofconduct.

AkzoNobels manual vedrørende personlige oplysninger:

AkzoNobels manual vedrørende fortrolige medarbejderdata (Privacy Manual), som gælder i hele AkzoNobel, er ligeledes tilgængelige på internettet www.akzonobel.com/coc.

Akzo Nobel N.V.:

Akzo Nobel N.V. (Strawinskylaan 2555, 1077 ZZ Amsterdam, Holland).

Direktion:

Akzo Nobel N.V.'s direktion.

Klagedatabase:

AkzoNobels database, hvor rapporter lagres og behandles.

Compliance Committee:

Komiteen (der består af den juridiske rådgiver, koncerndirektøren for intern revision, compliance direktøren, personalelederen, koncernøkonomichefen, sekretæren for Compliance Committee, direktionssekretæren) er etableret af Akzo Nobel N.V. med henblik på at skabe opmærksomhed omkring AkzoNobels etiske regler og kontrollere at disse overholdes inden for AkzoNobel, og med henblik på at rådgive og rapportere til direktionen og bestyrelsen i Akzo Nobel N.V. vedrørende udbredelsen og overholdelsen af AkzoNobels etiske regler.

DAPP:

Hollandsk lov om beskyttelse af personlige oplysninger.

Dataansvarlig(e):

AkzoNobel enhed eller enheder, som vil være (delvis) ansvar-

lig for håndteringen af personlige oplysninger i henhold til nærværende politik inden for rammerne af direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995.

Databehandler(e):

Person eller organ, der håndterer personlige oplysninger på vegne af de dataansvarlige og, som er under den dataansvarliges direkte myndighed.

Medarbejder:

En person, der er ansat eller på anden vis arbejder for AkzoNobel på det pågældende tidspunkt.

Ekstern kontakt:

Ekstern service betjent af operatøren, som eventuelt kan kontaktes af en medarbejder med henblik på rapportering af mistanke om overtrædelser af de etiske regler i overensstemmelse med § 5.

Juridisk rådgiver:

AkzoNobels interne juridiske rådgiver, som eventuelt repræsenteres af compliance direktøren og som skal stå for at føre Speak Up!-politikken ud i livet.

Efterforsker:

Person, som udpeges af den regionale Speak Up!-ansvarlige eller (hvor dette er relevant) af den juridiske rådgiver eller koncerndirektøren for intern revision, med henblik på at forestå efterforskningen af en mistanke om overtrædelse af de etiske regler i overensstemmelse med § 3.4.

Chef:

Person, som fører direkte tilsyn med en medarbejder.

Operatør:

Det bureau, der driver den eksterne kontaktfunktion.

Personlige oplysninger:

Eventuelle oplysninger, som behandles i forbindelse med nærværende politik, i relation til en identificeret eller identificerbar fysisk person.

Involveret person:

Medarbejder, som påstås at have begået eller medvirket til eller haft til hensigt at begå eller medvirke til en formodet overtrædelse af de etiske regler.

Politik eller Speak Up!-politik:

Nærværende politik omkring rapportering af mistanke om overtrædelse af de etiske regler.

Regional Speak Up!-ansvarlig

Person, der er udpeget for regionerne APAC, EMEA og Nord-, Syd- og Centralamerika af den juridiske rådgiver og

koncerndirektøren for intern revision, til at agere på vegne af AkzoNobel.

Rapport:

Journal over en medarbejders mistanke om overtrædelse af de etiske regler registreret i overensstemmelse med § 3.2 og 3.3 eller (hvor det er relevant) § 4.2 og 5.2.

Rapporterende medarbejder:

Den medarbejder, der afgiver rapport om mistanke om overtrædelse af de etiske regler i overensstemmelse med § 3.1 eller (hvor det er relevant) i overensstemmelse med § 4.1 eller 5.1.

Ansvarlige AkzoNobel selskaber:

AkzoNobel enhed eller enheder, som vil være (delvis) ansvarlig for håndteringen af personlige oplysninger i henhold til nærværende politik inden for rammerne af EU direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995. Bilag 2 beskriver, hvilke AkzoNobel enheder, der kan betragtes som ansvarlige AkzoNobel selskaber i relation til mistanke om en konkret overtrædelse af de etiske regler.

Anvendelsesområde:

Med henblik på at sikre overholdelse af AkzoNobels etiske regler og sikre AkzoNobels finansielle integritet og sikkerhed på de internationale finansielle markeder og ikke mindst for at undgå og påvise svig og embedsmisbrug i forbindelse med bogføring, interne kontroller, revisionsforhold og rapportering, bestikkelse, bank- og finansiell lovgivning, herunder insiderhandel.

Mistanke om overtrædelse af de etiske regler:

En rimelig mistanke om en alvorlig overtrædelse af AkzoNobels etiske regler (som allerede har fundet sted eller forventes at finde sted), som f.eks.:

- a. overtrædelse af love og forordninger, herunder men ikke begrænset til love om privatlivets fred og konkurrencelovgivning;
- b. kriminelle handlinger;
- c. forsættlig afgivelse af ukorrekte informationer til offentlige myndigheder;
- d. interessekonflikter;
- e. overtrædelse af gældende arbejds- og ansættelsesbestemmelser; og
- f. embedsmisbrug i forbindelse med bogføring, interne kontroller og revisionsforhold, svig, bedrageri og bankmæssig og finansiell kriminalitet;
- g. international undertrykkelse, destruktion af eller manipulation med informationer vedrørende kendsgerninger i forbindelse med eventuel mistanke om overtrædelse af de etiske regler, som beskrevet i (a) – (f) ovenfor.

§ 2 Anvendelsesområde og grundlæggende rapporteringsprincipper

2.1

Denne politik er vedtaget af direktionen med henblik på at forhindre, påvise og rette op på mistanke om overtrædelse af de etiske regler. Hensigten er, at politikken skal være et supplement, ikke en erstatning, for eventuelle gældende nationale love. Hvor procedurens betingelser sammenlignet med gældende love giver medarbejderne stærkere eller yderligere sikring, rettigheder eller retsmidler, vil procedurens betingelser være gældende. Hvor der er en konflikt mellem obligatoriske lokale love og nærværende politik, herunder men ikke begrænset til obligatoriske lokale krav angående (begrænsninger i) anvendelsesområdet eller (begrænsninger i) mistanke om overtrædelse af de etiske regler, som kan rapporteres ifølge politikken, skal de obligatoriske lokale love gælde. I tilfælde af en konflikt kan AkzoNobel opstille yderligere landespecifikke regler eller retningslinjer.

2.2

I lyset af de mulige negative konsekvenser for en involveret person skal denne politik anvendes som en sidste udvej, dvs. hvis ikke findes andre måder at håndtere problemet på. Inden der afsendes en rapport i overensstemmelse med nærværende politik, skal AkzoNobel opfordre sine medarbejdere til først at adressere eventuelle problemstillinger på lokalt niveau med sin chef eller, hvis det ikke føre til et tilfredsstillende resultat, med chefens overordnede.

2.3

Medarbejdere kan kun rapportere mistanke om overtrædelse af de etiske regler inden for politikkens anvendelsesområde. Rapporter om andre sager og anliggender og rapporter, som ikke er tilstrækkeligt understøttede, vil ikke blive undersøgt af AkzoNobel, medmindre beskyttelsen af AkzoNobels vitale interesser eller sikringen af medarbejdernes fysiske eller moralske integritet står på spil. I sådanne tilfælde skal rapporten straks videresendes til de relevante afdelinger i de relevante AkzoNobel-enheder. Rapporter uden for anvendelsesområdet skal håndteres via AkzoNobels almindelige informations- og rapporteringskanaler.

2.4

Rapportering omkring mistanke om overtrædelse af de etiske regler ifølge den procedure, der er opstillet i politikken, er ikke obligatorisk. En medarbejder, der ikke rapporterer omkring mistanke om overtrædelse af de etiske regler, vil derfor ikke blive sanktioneret, medmindre medarbejderen har pligt til at rapportere sådanne forhold ifølge sin ansættelsesaftale.

2.5

Såfremt en medarbejder indsender en rapport i god tro, også hvis oplysningerne senere måtte vise sig ukorrekte eller ikke fører til eventuelle særlige yderligere aktion, vil han eller hun ikke blive sanktioneret, og hans eller hendes position vil ikke være i fare.

PROCEDURE

§ 3

Rapportering til den juridiske rådgiver eller koncerndirektøren for intern revision

3.1

Med forbehold af § 4 og 5 nedenfor, kan medarbejderne rapportere mistanke om overtrædelse af de etiske regler til den juridiske rådgiver eller koncerndirektøren for intern revision. Indledningsvis skal rapporten opbevares af eller videresendes til koncerndirektøren for intern revision i tilfælde af mistanke om overtrædelse af de etiske regler for regnskabsførelse, regnskabsmæssig kontrol eller forhold vedrørende revision, eller opbevares af eller fremsendes til den juridiske rådgiver i tilfælde af mistanke om anden overtrædelse af de etiske regler. Du kan kontakte den juridiske rådgiver og koncerndirektøren for intern revision via e-mailadressen **speakup@akzonobel.com**. Der foretages ikke opfølgning på mistanke om overtrædelse af de etiske regler, som rapporteres anonymt via e-mail, medmindre den rapporterende medarbejder via e-mail er blevet orienteret om de forhold, der er beskrevet i § 5.1 under punkt (i)-(v) og den rapporterende medarbejder atter bekræfter, at han eller hun ønsker at forblive anonym. Hvis den mistanke om overtrædelse af de etiske regler, som rapporteres til den juridiske rådgiver eller koncerndirektøren for intern revision, vedrører en af de situationer, som beskrives i § 4, skal rapporten om mistanke om overtrædelse af de etiske regler videresendes til bestyrelsesformanden i Akzo Nobel N.V. via bestyrelses sekretær.

3.2

Ved modtagelse af en rapport i henhold til § 3.1 skal den juridiske rådgiver eller koncerndirektøren for intern revision registrere den pågældende rapport i klagedatabasen. Rapporten skal anføres den dato, hvor medarbejderen rapporterede sin mistanke om overtrædelse af de etiske regler. Rapporten skal kun indeholde de data, der objektivt er absolut nødvendige for at bevise mistanken om overtrædelsen og skal anføres, at oplysningerne kun er påstande på nuværende tidspunkt.

Den rapporterende medarbejder modtager en bekræftelse på rapportens modtagelse (herunder dato for rapportens modtagelse).

3.3

Efter at have registreret rapporten videregiver den juridiske rådgiver eller koncerndirektøren for intern revision den til den relevante regionale Speak Up-ansvarlige, som dernæst vil være ansvarlig for (koordinering af) efterforskningen af den påståede overtrædelse af de etiske regler. Den juridiske rådgiver eller koncerndirektøren for intern revision giver den relevante regionale Speak Up!-ansvarlige en specifik fuldmagt til at iværksætte og koordinere efterforskningen af den pågældende mistanke om overtrædelse af de etiske regler. Hvis rapporten vedrører mistanke om overtrædelse af etiske regler angående den overordnede ledelse i AkzoNobel, den regionale Speak Up!-ansvarlige eller grov forsømmelse, skal den juridiske rådgiver eller koncerndirektøren for intern revision beholde rapporten og være ansvarlige for (koordinering af) efterforskningen af mistanken om overtrædelse af de etiske regler. I sådanne tilfælde skal bestemmelserne i § 3.4 - 3.7 gælde for efterforskningen med eventuelle nødvendige ændringer heri.

Udpegelse af efterforsker og efterforsknings udførelse

3.4

Den regionale Speak Up!-ansvarlige udpeger efterforskere, som skal udføre efterforskningen af den pågældende rapport. Efterforskerne vil være udvalgt på forhånd, have modtaget særlig træning eller vejledning, være underlagt særlige sikkerhedsmæssige og fortrolighedsmæssige forpligtelser og skal handle inden for de udstukne rammer. Under ganske særlige forhold kan den regionale Speak Up!-ansvarlige udpege en tredjepart, som ikke er en medarbejder, som efterforsker (f.eks. hvis efterforskningen kræver særlig ekspertise, som ikke umiddelbart er tilgængelig i AkzoNobel). Efterforskningen udføres i videst mulig udstrækning i overensstemmelse med AkzoNobels interne retningslinjer for efterforskning.

Fortrolighed

3.5

Den rapporterende medarbejder, den juridiske rådgiver, koncerndirektøren for intern revision, den regionale Speak Up!-ansvarlige, efterforskerne og de respektive medlemmer af Compliance Committee og revisionskomiteen har tavshedspligt vedrørende rapportens indhold. Informationer vedrørende rapporten skal kun gives til personer, som har behov for disse oplysninger for at udføre deres forpligtelser i henhold til denne politik, for at udføre efterforskningen eller for at gøre tiltag som følge af rapporten. Information vedrørende rapporten skal kun gives til personer i andre AkzoNobel enheder, hvis disse informationer udsendes fra AkzoNobel organisationen. Ved afgivelse af oplysninger skal den rapporterende medarbejders navn ikke oplyses (specielt ikke oplyses til den involverede person eller til den rapporterende medarbejders overordnede). Derudover skal oplysningerne gives på en sådan måde, at fortroligheden af den rapporterende medarbejders identitet i videst muligt omfang beskyttes. Oplysninger, som direkte eller indirekte afslører den rapporterende medarbejders identitet, skal udelukkende videregives, hvis disse er strengt nødvendige for efterforskningen af mistanke om overtrædelse af de etiske regler eller eventuelle efterfølgende retshandlinger. Intern rapportering vedrørende status på og resultater af efterforskningen af rapporter vil kun ske som summariske og anonymiserede resuméer.

3.6

Inden for otte (8) uger fra den dato, hvor den rapporterende medarbejder rapporterede sin mistanke om overtrædelse af de etiske regler, skal den rapporterende medarbejder have tilsendt en skriftlig oversigt over efterforskningens resultater fra eller på vegne af den regionale Speak Up!-ansvarlige. Han eller hun bliver ligeledes orienteret omkring tiltag foretaget på grundlag af rapporten.

3.7

Hvis den rapporterende medarbejder ikke modtager en skriftlig oversigt inden for otte (8) uger, skal vedkommende underrettes herom af eller på vegne af den regionale Speak Up!-ansvarlige med angivelse af, hvornår han eller hun vil blive orienteret omkring efterforskningens resultater.

§ 4 Rapportering til bestyrelsesformanden for Akzo Nobel N.V.

4.1

Såfremt mistanken om overtrædelse af de etiske regler vedrører et medlem af Compliance Committee, skal medarbejderen rapportere sin mistanke om overtrædelsen til direktionsformanden. Såfremt mistanken om overtrædelsen vedrører forhold af generel, driftsmæssig eller finansiell karakter vedrørende et eller flere medlemmer af direktionen, kan medarbejderen rapportere sin mistanke til bestyrelsesformanden for Akzo Nobel N.V. via sekretæren for Akzo Nobel N.V.'s bestyrelse.

4.2

Den i § 3.2 – 3.7 beskrevne procedure vil være gældende med de nødvendige ændringer for mistanke om overtrædelse af de etiske regler som beskrevet i § 4.1, dog således at, hvis mistanken om overtrædelse vedrører et eller flere medlemmer af Compliance Committee, vil den/de pågældende medlemmer ikke blive orienteret om den rapporterede mistanke eller modtage en kopi af rapporten. Derudover vil de pågældende ikke have adgang til nogen informationer i relation til den pågældende rapport i klagedatabasen eller på anden vis.

§ 5 Rapportering til en ekstern kontaktperson - anonymitet

5.1

Medarbejderen kan også rapportere mistanke om overtrædelse af de etiske regler til en ekstern kontaktperson pr. e-mail, telefon eller ved at besøge den eksterne kontakts rapporteringshjemmeside. Alle kontaktoplysninger for eksterne kontaktpersoner findes på www.akzonobel.ethicspoints.com. Når den rapporterende medarbejder kontakter en ekstern kontaktperson, skal den eksterne kontaktperson informere den rapporterende medarbejder om:

- (i) at den rapporterende medarbejders identitet ikke oplyses (specielt ikke til den involverede person eller til chefen eller andre overordnede chefer til den rapporterende medarbejder),
- (ii) at oplysningerne i forbindelse med rapporten gives på en sådan måde, at fortroligheden af den rapporterende medarbejders identitet i videst muligt omfang beskyttes,

- (iii) at oplysninger, som (indirekte) afslører den rapporterende medarbejders identitet, udelukkende skal videregives, hvis disse er strengt nødvendige for efterforskningen af mistanke om overtrædelse af de etiske regler eller eventuelle efterfølgende retshandlinger,
- (iv) at informationer vedrørende rapporten kun gives til personer, som har behov for disse oplysninger for at udføre sine forpligtelser i henhold til denne politik, for at foretage efterforskningen eller for at gøre tiltag som følge af rapporten, og
- (v) at anonyme rapporter kan føre til, at rapporten ikke efterforskes (fuldt ud), afhængig af alvoren i den mistænkte overtrædelse af de etiske regler.

Hvis den rapporterende medarbejder frygter for repressalier som følge af sin rapportering af mistanke om overtrædelse af de etiske regler, kan den rapporterende medarbejder insistere på at forblive anonym (enten i relation til AkzoNobel eller også i relation til den eksterne kontakt). Såfremt den rapporterende medarbejder insisterer på at være anonym, kan det føre til, at rapporten ikke efterforskes (fuldt ud), afhængig af alvoren i den formodede overtrædelse af de etiske regler.

5.2

Operatøren udarbejder en rapport i overensstemmelse med § 3.2 og registrerer denne rapport elektronisk i klagedatabasen. Hvis den rapporterende medarbejder har bedt om at være anonym, vil rapporten ikke indeholde den rapporterende medarbejders navn. Den eksterne kontaktperson vil først gennemgå rapporten nøje med henblik på at vurdere, hvorvidt rapporten opfylder kriterierne i § 2.3.

5.3

Operatøren orienterer den juridiske rådgiver eller koncerndirektøren for intern revision, når en rapport er blevet registreret i klagedatabasen. Den juridiske rådgiver eller koncerndirektøren for intern revision skal bekræfte, om rapporten opfylder kriterierne i § 2.3 og bede den rette regionale Speak Up!-ansvarlige (hvor dette er relevant) om at igangsætte efterforskningen af rapporten.

5.4

De procedurer, der beskrives i § 3.2 - 3.5, vil gælde med eventuelle nødvendige ændringer, med undtagelse af at den rapporterende medarbejder ikke modtager bekræftelse på modtagelse af rapporten som anført i § 3.2.

5.5

Fra den eksterne kontakt vil den rapporterende medarbejder modtage et sagsnummer ("call log number") og, hvis det ønskes, kan den rapporterende medarbejder oprette en personlig kode, som giver adgang til et sikker website på www.akzonobel.ethicspoint.com, hvor medarbejderen vil være i stand til at følge status på efterforskningen af sin rapporterede mistanke om overtrædelse af de etiske regler. Den rapporterende medarbejder kan også ringe til den eksterne kontakt for at få en opdatering.

5.6

I tilfælde af at den rapporterende medarbejder har afsløret sin identitet til den eksterne kontakt, men insisterer på at forblive anonym over for AkzoNobel, kan den rapporterende medarbejders identitet kun afsløres af den eksterne kontakt, hvis:

- a. det er absolut nødvendigt for efterforskningen eller efterfølgende retshandlinger, og i sådanne tilfælde kun hvis den rapporterende medarbejder har accepteret at hans eller hendes identitet afsløres,
- b. det kræves ved lov eller på grund af vigtige offentlige interesser, eller
- c. rapporten er afgivet af den rapporterende medarbejder i ond hensigt eller for egen vindings skyld.

Oplysninger om den rapporterende medarbejders identitet vil kun blive afsløret til personer, der er behov for at kende disse oplysninger i det omfang, det er nødvendigt til de formål, der henvises til oven for under punkt a-c.

§ 6 Orientering af involveret person

6.1

Den relevante regionale Speak Up!-ansvarlige eller (hvor dette er relevant) den juridiske rådgiver, koncerndirektøren for intern revision eller bestyrelsesformanden for Akzo Nobel N.V. vil orientere den involverede person så snart det er praktisk muligt efter modtagelse af rapporten, medmindre der er en væsentlig risiko for, at orientering af den involverede person vil skade AkzoNobels evne til effektivt at efterforske mistanken om overtrædelse af de etiske regler og til at samle de nødvendige beviser. Den involverede person skal orienteres om (i) den påståede overtrædelse af de etiske regler, som han eller hun anklages for, (ii) hvem der vil modtage rapporten, (iii) fakta som AkzoNobel er ansvarlige for i forbindelse med nærværende politik, (iv) samt hvordan han eller hun kan udnytte sin ret til indsigt og korrektion. Den rapporterende medarbejders identitet skal ikke afsløres.

6.2

I tilfælde af at den involverede person ikke kan orienteres straks, vil vedkommende blive orienteret så snart den risiko, der beskrives i § 6.1, ophører med at eksistere. Den person, som håndterer rapporten, skal vurdere og beslutte, hvornår den involverede person skal informeres. Denne vurdering skal tage højde for andre forholdsregler, herunder men ikke begrænset til tekniske og organisatoriske forholdsregler, der kan tages for at forhindre, at bevismateriale ødelægges.

6.3

Når en involveret person er blevet orienteret om en rapport, vil

den involverede person blive interviewet således at den involverede person får mulighed for at give sit syn på de oplysninger, som rapporten er baseret på. Den involverede person vil også blive orienteret, så snart det er muligt, om hvorvidt vedkommende vil blive suspenderet (hvis der er lovgivningsmæssig hjemmel herfor), mens mistanken om overtrædelse af de etiske regler undersøges.

6.4

Når efterforskningen er afsluttet, vil det hurtigst muligt, men senest inden for otte (8) uger, blive besluttet hvilke opfølgende handlinger, der skal udføres. Så snart en beslutning er truffet, vil den involverede person blive informeret, om der vil blive foretaget handlinger, og i så fald hvilke, som følge af rapporten. Hvis den involverede person orienteres om, at der ikke vil blive foretaget yderligere, vil en eventuel suspension af den involverede person automatisk ophøre pr. denne dato.

§ 7 Sanktioner

7.1

Ethvert misbrug af proceduren, som beskrives i denne politik, herunder men ikke begrænset til rapportering af mistanke om overtrædelse af de etiske regler i ond hensigt eller med henblik på at fremme den rapporterende medarbejders egne interesser, kan resultere i, at der anlægges disciplinærsag eller kriminalretlige søgsmål mod den medarbejder, der misbrugte proceduren.

7.2

Klager over (anvendelsen af) politikken skal indsendes til direktionssekretæren. Direktionssekretæren skal, efter at være blevet anmodet herom af Compliance Committee, afgive sin beslutning vedrørende den indsendte klage og eventuelle tiltag som følge af klagen inden for otte (8) uger.

§ 8 Beskyttelse af personlige oplysninger

Dataansvarlig

8.1

Akzo Nobel N.V. vil være dataansvarlig med hensyn til eventuel mistanke om overtrædelse af de etiske regler, som rapporteres i henhold til denne politik. Yderligere dataansvarlige kan være (andre) ansvarlige AkzoNobel selskaber.

8.2

De dataansvarlige vil kun tage sig af personlige oplysninger inden for politikens anvendelsesområde.

8.3

Behandlede personlige oplysninger vil være begrænset til identiteten, stillingsbetegnelse og kontaktoplysninger på den rapporterende medarbejder, den involverede person og alle personer, som deltager i efterforskningen og håndteringen af rapporten, de rapporterede oplysninger, informationer indsamlet i forbindelse med efterforskningen, resultater af efterforskningen og handlinger, der udføres som følge af efterforskningen.

Databehandler

8.4

Operatøren handler på vegne af de dataansvarlige som databehandler. Ifølge sin aftale med Akzo Nobel N.V., som er også er indgået på vegne af alle de andre ansvarlige AkzoNobel selskaber, skal operatøren:

- (i) udelukkende behandle relevante personlige oplysninger i overensstemmelse med instruktioner fra Akzo Nobel N.V.
- (ii) behandle alle personlige oplysninger som strengt fortrolige og kun sende disse via de kommunikationskanaler, der er skriftligt specificeret af Akzo Nobel N.V.,
- (iii) iværksætte passende tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personlige oplysninger, herunder men ikke begrænset til adgangskontrol til databaser, skærpede fortrolighedsaftaler med operatørens ansatte og password-beskyttelse af filer,
- (iv) give Akzo Nobel N.V. ret til at gennemgå de tiltag, der er foretaget af operatøren, og operatøren skal underlægge sine databehandlingsfaciliteter revision fra Akzo Nobel N.V.'s side i forbindelse hermed, og
- (v) overholde Akzo Nobel N.V.'s instruktioner mht. bortskaffelse, fjernelse eller destruering af personlige oplysninger og skal til enhver tid returnere alle papirer og elektronisk materiale, herunder personlige oplysninger, når aftalen med Akzo Nobel N.V. ophører, medmindre Akzo Nobel N.V. giver operatøren besked på at destruere disse. Hvis det er tilfældet, skal operatøren skriftligt bekræfte, at materialerne er slettet eller destrueret.

Sikkerhed

8.5

De dataansvarlige skal tage alle nødvendige tekniske og organisatoriske forholdsregler for i tilstrækkeligt omfang at beskytte personlige data mod tab eller uautoriseret adgang. Akzo Nobel N.V. har givet operatøren instrukser til at gøre dette. Sådanne tiltag vil omfatte godkendelsesprocedurer og an-

dre nødvendige metoder til beskyttelse af den rapporterende medarbejders identitet, password og personlige identifikationsmærker, registrering af dataadgang eller almindelig gennemgang af logfiler. Alle personer, der deltager i efterforskningen og håndteringen af rapporten, skal være underlagt særligt skærpede forpligtelser angående sikkerhed og fortrolighed. De personlige oplysninger kan være indsamlet ved hjælp af enhver databehandlingsmetode - elektronisk eller andet. Disse metoder skal under alle omstændigheder udelukkende være dedikeret til den procedure, der beskrives i nærværende politik, dvs. personlige data skal under alle omstændigheder behandles adskilt fra andre informationssystemer indeholdende medarbejderoplysninger eller medarbejderfiler.

Opbevaring, fjernelse og bortskaffelse

8.6

Personlige oplysninger i forbindelse med rapporter, som konstateres ikke at være underbyggede, skal fjernes straks. Data i relation til rapporter om begrundet mistanke om overtrædelse af de etiske regler vil blive fjernet inden for otte (8) uger, efter at verificeringsarbejdet er fuldført, medmindre der bliver anlagt disciplinærsag eller retssag mod den involverede person eller hvis den rapporterende medarbejder har afgivet en rapport i ond hensigt. I sådanne tilfælde vil oplysningerne blive fjernet otte (8) dage efter at disciplinærsagen eller retssagen, herunder eventuel appel, er afsluttet. "At fjerne/bortskaffe" betyder destruktion af personlige data eller tilretning af personlige data, således at det ikke længere er muligt at identificere den involverede person eller den rapporterende medarbejder. Når ovennævnte opbevaringsperiode er udløbet, kan personlige oplysninger kun opbevares til arkivering eller statistiske formål i overensstemmelse med gældende nationale love. Eventuel adgang til personlige oplysninger skal dernæst være begrænset til personer, der er udpeget af Compliance Committee til præcist definerede formål.

Ret til adgang/korrektion/fjernelse

8.7

En medarbejder kan til enhver tid spørge den relevante regional Speak Up!-ansvarlige om, hvorvidt der er rapporteret mistanke om overtrædelse af de etiske regler mod ham eller hende. Hvis det er tilfældet, vil medarbejder blive forsynet med en komplet skriftlig oversigt over eksisterende personlige oplysninger vedrørende ham eller hende, medmindre dette ville udgøre en væsentlig hindring for efterforskningen. Hvis de personlige oplysninger viser sig at være forkerte eller irrelevante, kan den involverede person anmode om korrektion eller fjernelse af disse data.

8.8

Den involverede person har ret til at protestere mod behandlingen af personlige oplysninger i forbindelse med en rapport, såfremt der er overbevisende og rimelige grunde til hans eller hendes særlige situation, medmindre begrundelsen for AkzoNobels behandling er baseret på en juridisk forpligtelse. AkzoNobel vil informere den involverede person om sin beslutning inden for fire (4) uger.

8.9

Svar på en anmodning om adgang, korrektion eller fjernelse skal gives skriftligt, så snart det med rimelighed er praktisk muligt, men ikke senere end fire (4) uger. Afslag skal gives skriftligt og skal angive årsagen til beslutningen. § 8.7, 8.8 og 8.9 skal gælde i overensstemmelse med AkzoNobels manual for håndtering af personlige data.

Gennemsigtighed

8.10

Med forbehold for andre oplysningskrav i henhold til nærværende politik:

- (i) skal denne politik være tilgængelig på AkzoNobels firmawebsite og skal desuden gøres tilgængelig efter anmodning;
- (ii) skal denne politik være tilgængelig på AkzoNobels intranet eller på anden vis give medarbejderne let adgang til dens indhold, og
- (iii) medarbejderne skal informeres om:
 - (a) politikens eksistens, formål og funktion,
 - (b) databehandlerens identitet,
 - (c) modtagere af rapporterne,
 - (d) en involveret persons ret til adgang, korrektion og fjernelse af personlige oplysninger vedrørende ham eller hende,
 - (e) eventuel eksport af deres personlige oplysninger i det omfang, at dette kræves ved lov,
 - (f) at den rapporterende medarbejders identitet kan forblive fortrolig, bortset fra hvis afsløringen af identiteten er absolut nødvendig for efterforskningen af mistanke om overtrædelse af de etiske regler eller i forbindelse med efterfølgende retssag, hvis dette kræves ifølge gældende lov eller på grund af vigtige offentlige interesser eller hvis rapporten er afgivet i ond hensigt eller for egen vindings skyld.
 - (g) at misbrug af proceduren i henhold til denne politik kan føre til disciplinære sanktioner, og
 - (h) at rapportering i god tro ikke vil føre til disciplinære sanktioner.

Oplysning til tredjepart uden for EØS

8.11

Hvis det er nødvendigt at videregive personlige oplysninger til en person eller juridisk enhed i et land, der ligger uden for det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, som ikke sikrer et tilstrækkeligt beskyttelsesniveau i lighed med **direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995, skal kravene ifølge gældende lov om internationale overførsler personoplysninger overholdes.**

§ 9

Ikrafttrædelsesdato

Denne politik træder i kraft den 15 Juni 2009.

Bilag 2 – Oversigt over ansvarlige AkzoNobel selskaber

Afhængig af den rapporterede mistanke om overtrædelse af de etiske regler vil de ansvarlige AkzoNobel selskaber være:

- 1. I forbindelse med mistanke om overtrædelse af de etiske regler:**
Akzo Nobel N.V., Strawinskylaan 2555, Amsterdam, Holland
- 2. Den AkzoNobel enhed inden for det EU, hvor den rapporterende medarbejder er ansat.**
- 3. Den AkzoNobel enhed inden for EU, hvor den involverede person er ansat.**
- 4. Den AkzoNobel enhed inden for EU, hvortil den rapporterede mistanke om overtrædelse af de etiske regler hører.**
- 5. Den AkzoNobel enhed inden for EU, hvor den regionale Speak Up!-ansvarlige er ansat.**

De relevante AkzoNobel enheder inden for EU er anført på www.akzonobel.com/legal-entities

Liste over juridiske adresser og IP-adresser

Up-to-date information om vores legal og IP kontorer kan findes på legal og IP's webside

Brasilien

Rodovia Raposo Tavares Km 18-5
05577-300

Caixa Postal 26088
05599-970 São Paulo
T +55 11 2109 1121
F +55 11 2109 1129

Canada

2455-2505 De la Métropole
Longueuil J4G 1E5
Québec
T +1 450 442 7999
F +1 450 646 7699

8200 Keele Street
Concord L4K 2A5
Ontario
T +1 905 669 1020
F +1 905 669 3468

Kina

Shanghai Representative Office
The Exchange
5 F, 299 Tong Ren Road
Jin An District
Shanghai, PRC 200040
T: +86 21 2216 3600
F: +86 21 3360 7737

Frankrig

Centre d'affaires Objectif, Hall n°4
2 rue Louis Armand
92607 Asnières sur Seine
T +33 1 4688 3000
F +33 1 4688 3131

Tyskland

Kasinostraße 19-21
Postfach 100149
42097 Wuppertal
T +49 202 320
F +49 202 322 576

Indien

DLF Plaza Tower, 10th Floor
DLF Qutab Enclave Phase 1
Gurgaon 122 002
Haryana
T +91 124 2540 400
F +91 124 2540 849

Holland

Stationsstraat 77
P.O. Box 247
3800 AE Amersfoort
T +31 33 467 6767
F +31 33 467 6191

Strawinskylaan 2555
P.O. Box 75730
1070 AS Amsterdam
T +31 20 502 7555
F +31 20 502 7610

Velperweg 76
P.O. Box 9300
6800 SB Arnhem
T +31 26 366 4433
F +31 26 366 4096

Rijksstraatweg 31
P.O. Box 3
2170 BA Sassenheim
T +31 71 308 6944
F +31 71 308 2625

Pakistan

5 West Wharf
P.O. Box 4731
Karachi 74000
T +92 21 231 3717
F +92 21 231 2500

Rusland

Meridian Commercial Tower
Ulitsa Smolnaya 24 D
125445 Moscow
T +7 495 960 2890
F +7 495 960 2882

Singapore

152 Beach Road
#14-03/04 Gateway East
189721 Singapore
T +65 6295 9355
F +65 6293 7429/6299 0075

Sydafrika

9-11 Brunel Road
Tulisa Park
2197 Johannesburg
T +27 11 406 8700
F +27 11 613 6286

Sverige

Lilla Bommen 1
SE 411 04 Gothenburg
T +46 31 587 000
F +46 31 156 212

Sickla Industriväg 6
Nacka
P.O. Box 11556
SE 10061 Stockholm
T +46 8 743 4000
F +46 8 644 1645

England

26th Floor
Portland House
Bressenden Place
SW1E 5 BG London
T +44 207 932 9000
F +44 207 932 9932

Wexham Road
Berkshire
SL2 5 DS Slough
T +44 1753 550 000
F +44 1753 877 247

Stoneygate Lane
Newcastle Upon Tyne
NE10 0JY Felling
T +44 191 469 6111
F +44 191 438 3711

Wilton Centre
Redcar
TS10 4RF Wilton
T +44 1642 435800
F +44 1642 435 893

USA

1775 West Oak Commons Court
Marietta, Georgia 30062
T +1 770 578 0858
F +1 770 321 5849

5555 Spalding Drive
Norcross, Georgia 30092
T +1 770 662 8464
F +1 770 663 5936

525 West van Buren Street
Suite 1600
Chicago, Illinois 60607-3823
T +1 312 544 7000
F +1 312 544 7137

15885 West Sprague Road
Strongsville, Ohio 44136-1772
T +1 216 344 8000
F +1 216 344 8900

120 White Plains Road
Suite 300
Tarrytown, New York 10591-5522
T +1 914 333 7420
F +1 914 366 4098



AkzoNobel
Tomorrow's Answers Today

www.akzonobel.com

Vi er den største globale maling og coating selskab og tillige en af de største producenter af specielle kemikalier. Vi leverer til industrier i alle verdensdele med kvalitets ingredienser til livsnødvendigheder. Vi tænker på fremtiden, men agerer i nutiden. Vi gør vores bedste for at udvikle bæredygtige svar til vores kunder. Med base i Amsterdam, Holland, har vi 60.000 ansatte i mere end 80 lande – alle dygtige og engagerede i at levere morgendagens svar i dag™

© 2009 Akzo Nobel N.V. All rights reserved.

"Tomorrow's Answers Today" is a trademark of Akzo Nobel N.V.