

Speak Up!

Handleiding voor de AkzoNobel Speak Up! Compliance Procedure



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



In 2008 heeft AkzoNobel onze ondernemingswaarden opnieuw gedefinieerd, deze zijn:

Ons eerst richten op de toekomst van onze klanten

Ondernemingsgeest omarmen

De talenten van onze mensen ontwikkelen

Het lef en de nieuwsgierigheid hebben om vragen te stellen

Integriteit en verantwoordelijkheid tonen in alles wat wij doen

Brief van de Raad van Bestuur

Integriteit en verantwoordelijkheid tonen in al onze activiteiten vormt de basis voor alles wat wij doen. Dit houdt in dat wij vasthouden aan onze principes en eerlijkheid en oprechtheid eisen in al onze zakelijke transacties. We zijn er namelijk van overtuigd dat integriteit en verantwoordelijkheid bijdragen aan een sterke en duurzame onderneming.

Als AkzoNobel medewerker hebt u een eigen verantwoordelijkheid om op de hoogte te zijn van die ondernemingswaarden en gedragsregels - zoals uiteengezet in onze Code of Conduct - en ze ook na te leven.

Wanneer u vermoedt dat onze Code of Conduct geschonden wordt, of dat dit staat te gebeuren, verzoeken wij u met klem dit te melden bij uw manager. Als u denkt dat melding aan uw (lijn)management niet effectief is, dan kunt u gebruik maken van de recentelijk geïntroduceerde Speak Up! procedure.

In deze Speak Up! handleiding vindt u gedetailleerde informatie omtrent de procedures om schendingen van de Code of Conduct te melden. Alle Speak Up! meldingen worden vertrouwelijk behandeld. Wanneer u in goed vertrouwen een schending meldt, zal dit nooit leiden tot repercussies, ook niet wanneer de melding ongegrond blijkt te zijn. Mocht het naleven van de Code ertoe leiden dat zakelijke transacties niet doorgaan, dan zal AkzoNobel zijn medewerkers daarvoor niet verantwoordelijk houden.

Wij vragen u dit document zorgvuldig te lezen. Wanneer u vermoedt dat iemand inbreuk heeft gemaakt op de Code of Conduct en u kunt hiervoor bewijsmateriaal aandragen, verzoeken wij u met nadruk dit te doen. Met andere woorden: Speak Up!

Wij rekenen op u allen om onze principes en waarden te beschermen, en om zo bij te dragen aan een sterk en duurzaam AkzoNobel.

Raad van Bestuur AkzoNobel
Juni 2009

Inhoud

02	Brief van de Raad van Bestuur
04	Samenvatting van het Speak Up! beleid
06	Meldingskanalen
07	Bijlage 1 – Het Speak Up! beleid
15	Bijlage 2 – Overzicht van Verantwoordelijke AkzoNobel Ondernemingen
16	Lijst van Legal & IP adressen

Samenvatting van het Speak Up! beleid

Bij AkzoNobel eisen we eerlijkheid en oprechtheid van iedereen. Daar houden we aan vast, ook als dat zakelijk even niet zo goed uit lijkt te komen. We zijn er namelijk van overtuigd dat integriteit en verantwoordelijkheid bijdragen aan een sterke en duurzame onderneming. Maar wat houdt dit precies in?.

In de Code of Conduct wordt uitgelegd wie wij zijn en hoe wij werken. Deze gedragscode geldt voor al onze wereldwijde activiteiten, zonder enige uitzondering.

Als AkzoNobel medewerker heeft u een eigen verantwoordelijkheid om op de hoogte te zijn van die ondernemingswaarden en gedragsregels en ze ook na te leven. De Code of Conduct is beschikbaar in 27 talen en is te vinden op www.akzonobel.com/coc

Wanneer u vermoedt dat onze Code of Conduct geschonden wordt, of dat dit staat te gebeuren, verzoeken wij u met klem dit te melden. In deze folder kunt u lezen wat u dan moet doen.

Wat moet u melden? Voorbeelden zijn:

- Overtreding van de regels die in de AkzoNobel Code of Conduct staan
- Overtreding van wet- en regelgeving (b.v. mededingingsrecht)
- Wangedrag op boekhoudkundig gebied
- Fraude en omkoping
- Opzettelijk verstrekken van onjuiste informatie aan overheidsinstanties
- Strafbare feiten
- Discriminatie en intimidatie

Hoe meldt u een schending van onze gedragscode?

U kunt onethisch gedrag of mogelijke overtredingen melden door een van de volgende opties te kiezen:

1. Praat bij voorkeur met uw manager, de volgende lijnmanager of uw personeelsmanager *). Zij zijn er om naar u te luisteren en gerichte stappen te ondernemen.
2. Wanneer u denkt dat melding aan uw (lijn)management of personeelsmanager niet effectief is, kunt u gebruik maken van de Speak Up! procedure.

U kunt hiervoor kiezen uit de volgende opties:

- **Bel** de Speak Up! helpline.
De telefoon wordt aangenomen door een onafhankelijke externe telefonist van EthicsPoint, een bedrijf dat rapportages voor derden verzorgt via telefoon of internet. De telefonist luistert naar uw melding en kan aanvullende vragen stellen. In de meeste gevallen wordt de Speak Up! helpline opgenomen in het Engels. Als u uw melding wilt doen in een andere taal, zal de telefonist een tolk inschakelen.

U vindt het telefoonnummer voor uw land op de achterzijde van uw persoonlijke Speak Up! folder of op de Speak Up! website onder www.akzonobel.ethicspoint.com. De lijnen zijn gratis en worden 24 uur per dag bemand.

- **Meld** uw bezorgdheid via de Speak Up! website op www.akzonobel.ethicspoint.com
Op deze site vindt u de volledige instructies, inclusief een Vraag & Antwoord sectie in 27 talen.
- **Informeert** het AkzoNobel Corporate Compliance Committee door te e-mailen naar speakup@akzonobel.com of stuur een brief naar postbus 75730, 1070 AS Amsterdam.
Iedere melding aan dit adres wordt behandeld door de Director Compliance van AkzoNobel. U krijgt een bevestiging dat uw melding ontvangen is en nadere informatie over de vervolgstappen.

* Dit omvat tevens actuele lokale procedures zoals de onder de Engelse wet vallende "Grievance" procedure en/of het betrekken van werknemersorganisaties (bijv. de ondernemersraad) in landen waar dit met de werkgever is afgesproken.

Wanneer u een Speak Up! melding doet via de telefoon of het internet, vraagt men u een wachtwoord aan te maken en krijgt u een vertrouwelijk registratienummer. Schrijft u deze gegevens voor alle zekerheid op. U kunt het registratienummer en wachtwoord gebruiken om op elk willekeurig moment terug te gaan naar de Speak Up! helplijn of website en de stand van zaken met betrekking tot uw melding controleren.

Alle Speak Up! meldingen worden vertrouwelijk behandeld. Wanneer u in goed vertrouwen een schending meldt, zal dit nooit leiden tot repercussies, ook niet wanneer de melding ongegrond blijkt te zijn. Als u erop staat uw melding anoniem te doen, kan dit tot gevolg hebben dat het moeilijker wordt uw melding volledig te onderzoeken.

Meer gedetailleerde informatie met betrekking tot de procedure kunt u vinden in bijlage 1 van deze handleiding.

Gebruikt u de Speak Up! procedure alstublieft niet om noodgevallen te melden. Voor noodhulp dient u contact op te nemen met de plaatselijke hulpdiensten of de procedures die voor uw locatie gelden te volgen.

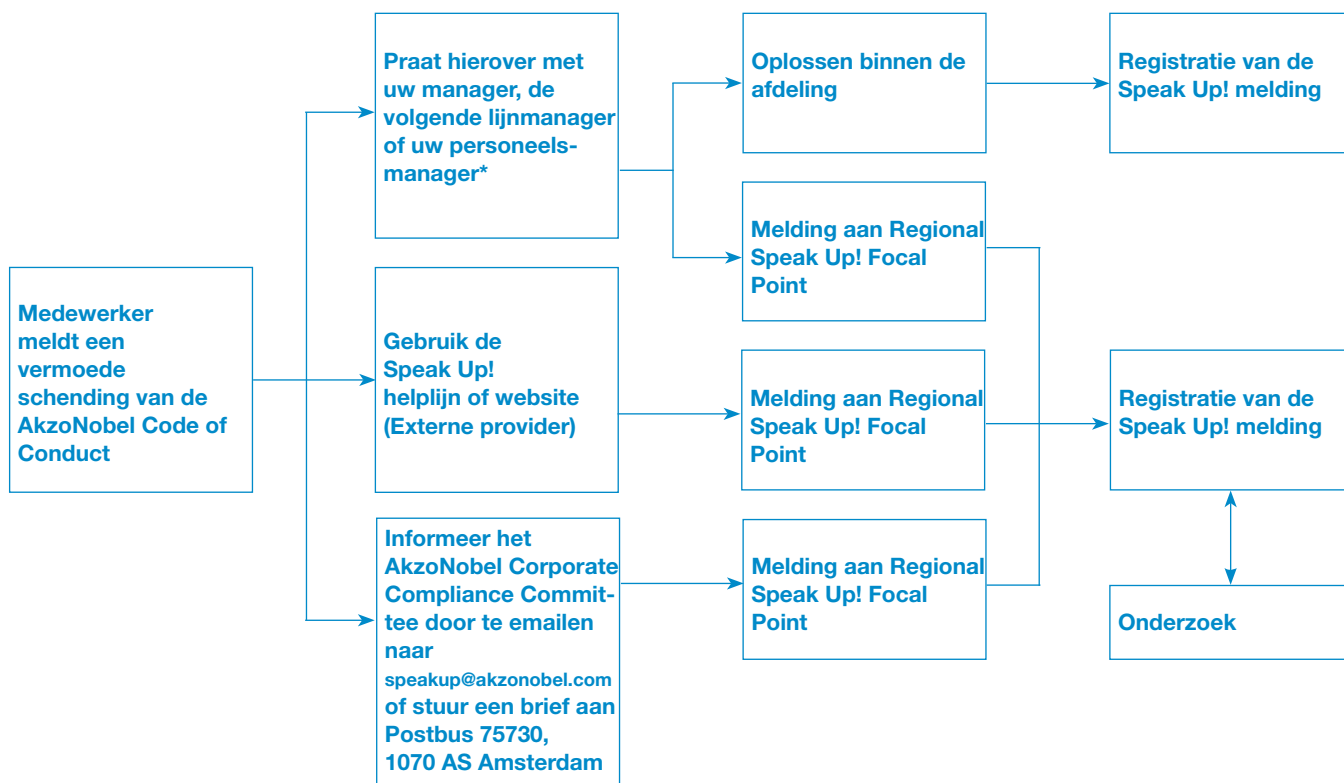
Wanneer u vragen of andere opmerkingen heeft met betrekking tot het Speak Up! beleid en de uitleg ervan, kunt u contact opnemen met uw manager of het BU Compliance Focal Point. U kunt ook een e-mail sturen naar speakup@akzonobel.com.

Wat gebeurt er nadat u contact hebt gehad met de Speak Up! helplijn of website?

- EthicsPoint stuurt de melding door naar de Director Compliance van AkzoNobel, die vervolgens gaat onderzoeken of er daadwerkelijk een schending van de Code of Conduct heeft plaatsgevonden.
- Wanneer u uw naam heeft doorgegeven, kan een onderzoeker contact met u opnemen om uw melding te bespreken. U kunt ook zelf acht werkdagen na uw melding contact opnemen met de AkzoNobel Speak Up! helplijn of website om te controleren of er voor het behandelen van uw melding aanvullende informatie van u nodig is.
- Binnen acht weken na registratie van uw melding is er via de Speak Up! helplijn en website een statusrapport beschikbaar.

Meldingskanalen

In onderstaand stroomschema worden de Speak Up! opties voor het melden van vermoede overtredingen van de Code of Conduct kort samengevat.



Vertrouwelijkheid wordt tijdens de gehele procedure gegarandeerd.

*) Dit omvat tevens actuele lokale procedures zoals de onder de Engelse wet vallende "Grievance" procedure en/of het betrekken van werknemersorganisaties (bijv. de ondernemersraad) in landen waar dit met de werkgever is afgesproken.

Bijlage 1

Het Speak Up! Beleid

Om Vermoede Schendingen van de Code of Conduct te melden

Achtergrond

- (A) AkzoNobel heeft de AkzoNobel Code of Conduct ingevoerd, waarin de ethiek en principes voor de zakelijke beslissingen en transacties van AkzoNobel wereldwijd uiteengezet worden. Deze gedragscode geldt zowel voor acties van de onderneming als voor het gedrag van individuele medewerkers tijdens hun werk voor AkzoNobel.
- (B) De AkzoNobel Code of Conduct omvat de van toepassing zijnde ondernemingsbestuurswetgeving en gedragscodes, algemeen geaccepteerde principes voor goed ondernemingsbestuur en goede arbeidsvoorschriften.
- (C) AkzoNobel wil wereldwijd een procedure opzetten om Medewerkers in staat te stellen vermeende ernstige (op handen zijnde) schendingen van de AkzoNobel Code of Conduct binnen het AkzoNobel concern (waaronder de overtreding van van toepassing zijnde wetgeving) en andere Vermoede Schendingen van de Code of Conduct, binnen de Beschermingsomvang daarvan, te melden.
- (D) De meldingsprocedure is bedoeld als een aanvullend mechanisme voor Medewerkers om bepaalde Vermoede Schendingen van de Code of Conduct te melden via een aangewezen kanaal en is niet bedoeld als vervanging van de reguliere informatie- en meldingskanalen van AkzoNobel.
- (E) Het Speak Up! Beleid dient als aanvulling op van toepassing zijnde nationale wetgeving, niet als vervanging daarvan. Waar de voorwaarden van de procedure in vergelijking met van toepassing zijnde wetgeving hogere of aanvullende bescherming, rechten of verhaal voor Medewerkers bieden, gelden de voorwaarden van de procedure.

AkzoNobel heeft het volgende Speak Up! Beleid aangenomen in juni 2009.

ALGEMEEN

Artikel 1

Definities

AkzoNobel:

Akzo Nobel N.V. en iedere onderneming of rechtsvorm waarvan Akzo Nobel N.V. direct of indirect meer dan 50 procent van het geplaatste kapitaal bezit, meer dan 50 procent van het stemrecht heeft bij algemene vergaderingen van aandeelhouders, het recht heeft de meerderheid van de bestuurders te benoemen, of anderzijds de activiteiten van een dergelijke andere rechtsvorm leidt; echter, een dergelijke onderneming wordt slechts als AkzoNobel onderneming beschouwd zolang er een verbinding en/of relatie bestaat.

AkzoNobel Code of Conduct:

De AkzoNobel Code of Conduct is beschikbaar via het intrANet, <http://codeofconduct.one.akzonobel.intra>, en het internet www.akzonobel.com/codeofconduct.

AkzoNobel Privacy Handleiding:

De AkzoNobel Privacy Handleiding voor Personeelsgegevens die van toepassing is binnen AkzoNobel is beschikbaar via het internet www.akzonobel.com/coc.

Akzo Nobel N.V.:

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

Beleid of Speak Up! Beleid:

Dit beleid met betrekking tot Vermoede Schendingen van de Code of Conduct.

Beschermingsomvang:

Het zorgen voor naleving van de AkzoNobel Code of Conduct en het zorgen voor de financiële integriteit en veiligheid van AkzoNobel in internationale financiële markten en met name het voorkomen en opsporen van fraude en wangedrag wat betreft boekhouding, interne controles, accountantscontroles en verslaglegging, omkoping, bancaire en financiële reglementen, waaronder handelen met voorkennis.

Betrokken Persoon:

De Medewerker van wie wordt beweerd dat hij of zij een Vermoede Schending van de Code of Conduct heeft begaan, gefaciliteerd heeft, of van plan was een dergelijke Schending te begaan of te faciliteren.

Compliance Committee:

Commissie (General Counsel, Corporate Director Internal Audit, Director Compliance, SVP Human Resources, Director Corporate Control, Secretary of the Compliance Committee,

Secretary to the Board of Management) die door Akzo Nobel N.V. opgezet is om binnen AkzoNobel bewustheid van de AkzoNobel Code of Conduct te realiseren, de naleving ervan te controleren, en om te adviseren en rapporteren over de inzet en naleving van de AkzoNobel Code of Conduct aan de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen van Akzo Nobel N.V.

Data Controller(s):

De AkzoNobel entiteit of entiteiten die (gedeeltelijk) verantwoordelijk is/zijn voor het verwerken van Persoonsgegevens onder dit Beleid in de context van richtlijn 95/46/EC van 24 oktober 1995.

Data Processor(s):

De persoon of instantie die Persoonsgegevens verwerkt namens de Data Controller en zich onder de directe autoriteit van de Data Controller bevindt.

Externe Contactlijn:

De externe service die door de Operator gerund wordt, waarmee een Medewerker contact kan opnemen om Vermoede Schending van de Code of Conduct conform Artikel 5 te melden.

General Counsel:

De General Counsel van AkzoNobel, die voor de uitvoering van dit Speak Up! Beleid vertegenwoordigd kan worden door de Director Compliance.

Klachtendatabase:

De AkzoNobel database waarin Meldingen worden opgeslagen en verwerkt.

Manager:

De persoon die direct toezicht uitoefent op de Medewerker.

Medewerker:

Persoon die, in dienst of anderszins, op het desbetreffende tijdstip voor AkzoNobel werkt.

Melding:

Het verslag van de beschuldigingen van een Medewerker aangaande een Vermoede Schending van de Code of Conduct vastgelegd conform Artikel 3.2 en 3.3 of (waar van toepassing) Artikel 4.2 en 5.2.

Onderzoeker:

De aangewezen persoon om door het Regional Speak Up! Focal Point of (waar van toepassing) de General Counsel of Corporate Director Internal Audit te worden benoemd om onderzoek te doen naar een Vermoede Schending van de Code of Conduct conform Artikel 3.4.

Operator:

De instantie die de Externe Contactlijn runt.

Persoonsgegevens:

Alle informatie betrekking hebbend op een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon, die in de context van dit Beleid verwerkt wordt.

Raad van Bestuur:

De Raad van Bestuur van Akzo Nobel N.V.

Rapporterende Medewerker:

De Medewerker die een Vermoede Schending van de Code of Conduct meldde conform Artikel 3.1 of (waar van toepassing) conform Artikel 4.1 of 5.1.

Regional Speak Up! Focal Point:

De persoon voor de respectievelijke regio's APAC, EMEA en Noord- en Zuid-Amerika, die door de General Counsel en Corporate Director Internal Audit is aangewezen om in die capaciteit voor AkzoNobel op te treden.

Verantwoordelijke AkzoNobel Ondernemingen:

De AkzoNobel organisaties die (gedeeltelijk) verantwoordelijk zijn voor het verwerken van Persoonsgegevens onder dit Beleid in de context van EC-richtlijn 95/46 van 24 oktober 1995. Bijlage 2 beschrijft welke AkzoNobel organisaties kunnen worden beschouwd als Verantwoordelijke AkzoNobel Ondernemingen voor een specifieke Vermoede Schending van de Code of Conduct.

Vermoede Schending van de Code of Conduct:

Een redelijk vermoeden met betrekking tot een ernstige schending van de AkzoNobel Code of Conduct (die reeds heeft plaatsgevonden of op het punt staat plaats te vinden), namelijk:

- a. schending van wet- en regelgeving, waaronder, maar niet beperkt tot, wetgeving aangaande de persoonlijke levenssfeer en mededingingsrecht,
- b. strafbare feiten,
- c. opzettelijke verschaffing van onjuiste informatie aan openbare instanties,
- d. belangenconflict,
- e. schending van van toepassing zijnde werk- en arbeidsvoorwaarden, en
- f. wangedrag wat betreft boekhouding, interne controles en accountantscontroles, fraude, omkoping en bancaire en financiële misdrijven,
- g. opzettelijk achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie met betrekking tot de feiten die verband houden met enige Vermoede Schending van de Code of Conduct zoals hierboven beschreven in (a) tot en met (f).

WBP:

De Nederlandse Wet Bescherming Persoonsgegevens.

Artikel 2 Beschermingsomvang van en basisprincipes voor meldingen

2.1

Dit Beleid is door de Raad van Bestuur aangenomen teneinde Vermoede Schendingen van de Code of Conduct te voorkomen, op te sporen en te corrigeren. Dit Beleid is bedoeld als aanvulling op van toepassing zijnde nationale wetgeving en niet als vervanging daarvan. Waar in vergelijking met van toepassing zijnde wetgeving de voorwaarden van dit Beleid hogere of aanvullende bescherming, rechten of verhaal voor Medewerkers bieden, gelden de voorwaarden van dit Beleid. Waar er een conflict is tussen bindende lokale wetgeving en dit Beleid, waaronder, maar niet beperkt tot bindende lokale vereisten met betrekking tot de (beperking van de) Beschermingsomvang of (beperking van de) Vermoede Schendingen van de Code of Conduct die onder dit Beleid gemeld kunnen worden, geldt bindende lokale wetgeving. In geval van een conflict kan AkzoNobel specifiek voor dit land additionele regels of richtlijnen opstellen.

2.2

Met het oog op de mogelijke negatieve gevolgen voor een Betrokken Persoon, dient dit Beleid als uiterste remedie te worden gebruikt, d.w.z. wanneer er geen andere manier is om de kwestie aan te pakken. AkzoNobel moedigt zijn Medewerkers aan om, voordat zij een melding doen conform dit Beleid, mogelijke kwesties eerst op lokaal niveau met hun Manager te bespreken en wanneer dit niet tot een bevredigende oplossing leidt, met de manager van hun Manager.

2.3

Medewerkers kunnen alleen Vermoede Schendingen van de Code of Conduct melden die binnen de Beschermingsomvang vallen. Meldingen omtrent andere feiten of kwesties en meldingen die onvoldoende onderbouwd zijn, worden niet onderzocht door AkzoNobel, tenzij het gaat om de bescherming van vitale belangen van AkzoNobel of het beschermen van de fysieke of morele integriteit van de Medewerkers. In dat geval wordt de Melding onmiddellijk doorgestuurd naar de desbetreffende afdelingen van de desbetreffende AkzoNobel organisaties. Meldingen die niet binnen de Beschermingsomvang vallen worden behandeld door de reguliere informatie- en meldingskanalen van AkzoNobel.

2.4

Het melden van Vermoede Schendingen van de Code of Conduct via een procedure die onder dit Beleid is opgezet is niet verplicht. Bijgevolg volgen er geen sancties voor een Medewerker die een Vermoede Schending van de Code of

Conduct niet meldt, tenzij de Medewerker verplicht is dergelijke zaken te melden onder zijn of haar arbeidsovereenkomst.

2.5

Wanneer een Medewerker in goed vertrouwen een Melding doet, en later blijkt dat de feiten onjuist zijn of niet tot bepaalde verdere actie leiden, zullen er voor hem of haar geen sancties volgen en komt de positie van de Medewerker niet in het geding.

PROCEDURE

Artikel 3 Meldingen aan de General Counsel of Corporate Director Internal Audit

3.1

Zonder afbreuk te doen aan onderstaande Artikelen 4 en 5, kunnen Medewerkers een Vermoede Schending van de Code of Conduct melden aan de General Counsel of de Corporate Director Internal Audit. Intern zal zo'n melding worden aangehouden door, of worden doorgestuurd aan de Corporate Director Internal Audit in geval van een Vermoede Schending van de Code of Conduct wat betreft de boekhouding, boekhoudingscontroles of accountantscontroles, of worden aangehouden door, of doorgestuurd aan de General Counsel voor alle andere Vermoede Schendingen van de Code of Conduct. Men kan de General Counsel en Corporate Director Internal Audit bereiken via het e-mail adres **speakup@akzonobel.com**. Een anonieme melding van een Vermoede Schending van de Code of Conduct wordt niet onderzocht tenzij de Rapporterende Medewerker via e-mail op de hoogte is gebracht van de feiten die in Artikel 5.1 onder (i)-(v) zijn samengevat en de Rapporterende Medewerker opnieuw bevestigd heeft dat hij of zij anoniem wenst te blijven. Wanneer een Vermoede Schending van de Code of Conduct die aan the General Counsel of de Corporate Director Internal Audit gemeld is, betrekking heeft op een situatie zoals beschreven in Artikel 4, wordt een dergelijke Vermoede Schending van de Code of Conduct via de Secretaris van de Raad van Commissarissen doorgestuurd naar de Voorzitter van de Raad van Commissarissen van Akzo Nobel N.V..

3.2

Na ontvangst van een Melding zoals genoemd in Artikel 3.1, registreert de General Counsel of Corporate Director Internal Audit deze Melding in de Klachtendatabase. Zo'n Melding vermeldt de datum waarop de Medewerker de Vermoede Schending van de Code of Conduct meldde. De Melding

dient alleen die gegevens te bevatten die strikt en objectief genomen nodig zijn om de Vermoede Schending te verifiëren en dient te vermelden dat de feiten op dat moment slechts beweringen zijn. De Rapporterende Medewerker ontvangt een ontvangstbewijs van de Melding (met ondermeer de datum waarop de Melding gedaan werd).

3.3

Na registratie van de Melding stuurt de General Counsel of Corporate Director Internal Audit de Melding door naar het relevante Regional Speak Up! Focal Point, waar men vervolgens verantwoordelijk is voor de (coördinatie van het) onderzoek naar de aangevoerde Vermoede Schending van de Code of Conduct. De General Counsel of Corporate Director Internal Audit verschafft het relevante Regional Speak Up! Focal Point een specifiek mandaat om het onderzoek naar de desbetreffende Vermoede Schending van de Code of Conduct te beginnen en te coördineren. Wanneer de Melding betrekking heeft op een Vermoede Schending van de Code of Conduct betreffende het hogere management van AkzoNobel, het Regional Speak up! Focal Point of ernstig wangedrag, houdt de General Counsel of Corporate Director Internal Audit de Melding aan en blijft hij of zij verantwoordelijk voor de (coördinatie van het) onderzoek naar de aangevoerde Vermoede Schending van de Code of Conduct. In zo'n geval gelden de bepalingen van Artikel 3.4 – 3.7, onder uitvoering van de noodzakelijke veranderingen, voor een dergelijk onderzoek.

Benoeming van onderzoekers en prestatie-onderzoek

3.4

Het Regional Speak Up! Focal Point benoemt de Onderzoekers die het onderzoek met betrekking tot de desbetreffende Melding uitvoeren. De Onderzoekers worden vooraf gekozen, specifiek getraind of geïnstrueerd, zijn gebonden aan specifieke verplichtingen op het gebied van veiligheid en vertrouwelijkheid en krijgen een afgebakend onderzoeksgebied toegewezen. In uitzonderlijke omstandigheden kan het Regional Speak Up! Focal Point een derde die geen Medewerker is benoemen als Onderzoeker (bijvoorbeeld wanneer het onderzoek speciale expertise vereist die niet zomaar beschikbaar is binnen AkzoNobel). Het onderzoek wordt zoveel mogelijk uitgevoerd conform de interne richtlijnen voor onderzoek van AkzoNobel.

Vertrouwelijkheid

3.5

De Rapporterende Medewerker, de General Counsel, de Corporate Director of Internal Audit, het Regional Speak Up! Focal Point, de Onderzoekers en de desbetreffende leden van het Compliance Committee en het Audit Committee dienen de Melding vertrouwelijk te behandelen. Informatie met betrekking tot de Melding wordt alleen verstrekt aan degenen die deze informatie dienen te kennen om hun taak onder dit Beleid te kunnen uitvoeren, het onderzoek te kunnen doen en actie te kunnen ondernemen naar aanleiding van de Melding. Informatie met betrekking tot de Melding wordt alleen aan personen binnen andere AkzoNobel organisaties verstrekt wanneer de onthulling uit de AkzoNobel organisatie voortkomt. Bij het verstrekken van de informatie wordt de naam van de Rapporterende Medewerker niet onthuld (met name wordt deze niet onthuld aan de Betrokken Persoon en aan de Manager en ander lijnmanagement van de Rapporterende Medewerker). De informatie dient verder op zodanige wijze verstrekt te worden dat het vertrouwelijke karakter van de identiteit van de Rapporterende Medewerker zoveel mogelijk beschermd wordt. Informatie die direct of indirect de identiteit van de Rapporterende Medewerker onthult, wordt alleen verstrekt wanneer deze onmisbaar is voor het onderzoek van de Vermoede Schending van de Code of Conduct of enige daaruitvolgende gerechtelijke procedures. Interne rapportage met betrekking tot vorderingen en resultaten van het Meldingenonderzoek vindt alleen plaats in geaggregeerde en geanonimiseerde overzichten.

3.6

Binnen acht (8) weken vanaf de datum waarop de Rapporterende Medewerker de Vermoede Schending van de Code of Conduct meldde, krijgt de Rapporterende Medewerker een geschreven samenvatting van de resultaten van het onderzoek van of namens het Regional Speak Up! Focal Point. Ook wordt hij of zij geïnformeerd over de acties die als gevolg van de Melding ondernomen zijn.

3.7

Wanneer het niet mogelijk is binnen acht (8) weken een samenvatting te geven, wordt de Rapporterende Medewerker hiervan op de hoogte gebracht door of namens het Regional Speak Up! Focal Point. Tevens zal worden aangegeven wanneer hij of zij over de resultaten van het onderzoek geïnformeerd wordt.

Artikel 4 Rapporteren aan de Voorzitter van de Raad van Commissarissen van Akzo Nobel N.V.

4.1

Wanneer de Vermoede Schending van de Code of Conduct een lid van het Compliance Committee betreft, kan de Medewerker de Vermoede Schending aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur melden. Wanneer de Vermoede Schending een kwestie van algemene, operationele of financiële aard betreft die betrekking heeft op een lid of leden van de Raad van Bestuur, kan de Medewerker de Vermoede Schending via de Secretaris van de Raad van Commissarissen van Akzo Nobel N.V. aan de Voorzitter van de Raad van Commissarissen van Akzo Nobel N.V. melden.

4.2

De in Artikel 3.2 – 3.7 beschreven procedure geldt, met toepassing van de noodzakelijke veranderingen, voor Vermoede Schendingen van de Code of Conduct zoals beschreven in Artikel 4.1, met dien verstande dat wanneer een Vermoede Schending betrekking heeft op een lid of leden van het Compliance Committee, zo'n lid niet op de hoogte gebracht wordt van de Vermoede Schending noch een kopie van de melding ontvangt. Bovendien krijgt zo'n lid geen toegang tot enige informatie die betrekking heeft op de desbetreffende Melding in de Klachtendatabase of anderszins.

Artikel 5 Rapporteren aan een Externe Contactlijn; anonimiteit

5.1

Een Medewerker kan een Vermoede Schending van de Code of Conduct ook melden aan de Externe Contactlijn via e-mail, de telefoon, of door de website van de Externe Contactlijn te bezoeken. Alle contactgegevens van de Externe Contactlijn zijn te vinden op www.EthicsPoints.com. Wanneer de Rapporterende Medewerker contact opneemt met de Externe Contactlijn, verstrekt de Externe Contactlijn de volgende informatie aan de Rapporterende Medewerker:

- (i) dat de identiteit van de Rapporterende Medewerker niet onthuld wordt (met name niet aan de Betrokken Persoon of aan de Manager en ander lijnmanagement van de Rapporterende Medewerker),

- (ii) dat informatie met betrekking tot de Melding op zodanige wijze verstrekt wordt dat de vertrouwelijkheid van de identiteit van de Rapporterende Medewerker zoveel mogelijk beschermd wordt,
- (iii) dat informatie die (indirect) de identiteit van de Rapporterende Medewerker onthult alleen verstrekt zal worden indien deze onmisbaar is voor het onderzoek naar de Vermoede Schending van de Code of Conduct of daaropvolgende gerechtelijke procedures,
- (iv) dat informatie met betrekking tot de Melding alleen wordt verstrekt aan degenen die van deze informatie op de hoogte dienen te zijn om hun taken onder dit Beleid te kunnen uitvoeren, het onderzoek te kunnen doen en eventuele actie naar aanleiding van de Melding te ondernemen, en
- (v) dat anonieme melding als gevolg kan hebben dat de Melding niet (volledig) onderzocht wordt, afhankelijk van de ernst van de Vermoede Schending van de Code of Conduct.

Wanneer de Rapporterende Medewerker vreest voor repercussies als gevolg van zijn of haar melding van de Vermoede Schending van de Code of Conduct, kan de Rapporterende Medewerker erop staan anoniem te blijven (met betrekking tot AkzoNobel of ook met betrekking tot de Externe Contactlijn). Dit vasthouden aan anonimiteit van de Rapporterende Medewerker kan als gevolg hebben dat de Melding niet (volledig) onderzocht wordt, afhankelijk van de ernst van de Vermoede Schending van de Code of Conduct.

5.2

De Operator stelt een Rapport op conform Artikel 3.2 en registreert dit Rapport elektronisch in de Klachtendatabase. Wanneer de Rapporterende Medewerker om anonimiteit heeft gevraagd, bevat het Rapport de naam van de Rapporterende Medewerker niet. De Externe Contactlijn kijkt eerst nauwkeurig naar de Melding om te beoordelen of deze voldoet aan de criteria die in Artikel 2.3 uiteengezet zijn.

5.3

De Operator brengt de General Counsel of Corporate Director Internal Audit op de hoogte wanneer een Melding geregistreerd is in de Klachtendatabase. De General Counsel of Corporate Director Internal Audit verifieert of de Melding voldoet aan de criteria die uiteengezet zijn in Artikel 2.3 en brengt (waar van toepassing) het Regional Speak Up! Focal Point op de hoogte om het onderzoek naar de Melding te beginnen.

5.4

De procedures beschreven in Artikel 3.2 - 3.5 zijn van toepassing, met de nodige wijzigingen, behalve dat de Rapporterende Medewerker geen ontvangstbevestiging van de Melding krijgt zoals vermeld in Artikel 3.2.

5.5

De Externe Contactlijn voorziet de Rapporterende Medewerker van een 'gesprekslognummer' en indien gewenst kan de Rapporterende Medewerker een persoonlijke code instellen om via de beveiligde website **www.akzonobel.ethicspoint.com** de stand van zaken van het onderzoek naar de door hem/haar gemelde Vermoede Schending van de Code of Conduct te controleren. De Rapporterende Medewerker kan ook de Externe Contactlijn bellen voor de meest recente gegevens.

5.6

In het geval dat de Rapporterende Medewerker zijn of haar identiteit onthuld heeft aan de Externe Contactlijn maar erop staat om anoniem te blijven met betrekking tot AkzoNobel, mag de identiteit van de Rapporterende Medewerker alleen bekend gemaakt worden door de Externe Contactlijn indien:

- a. deze onmisbaar is voor het onderzoek of daaropvolgende gerechtelijke procedures en dan alleen wanneer de Rapporterende Medewerker toestemming heeft gegeven voor het onthullen van zijn of haar identiteit,
- b. dit wettelijk of vanwege groot openbaar belang vereist is, of
- c. de Rapporterende Medewerker de Melding kwaadwillig of uit eigen belang gedaan heeft.

De informatie aangaande de identiteit van de Rapporterende Medewerker wordt alleen onthuld aan degenen die van dergelijke informatie op de hoogte dienen te zijn en slechts in de mate die nodig is voor de doeleinden waarnaar hierboven onder a-c verwezen wordt.

Artikel 6 De Betrokken Persoon op de hoogte brengen

6.1

Het desbetreffende Regional Speak Up! Focal Point of (waar van toepassing) de General Counsel, Corporate Director Internal Audit of de Voorzitter van de Raad van Commissarissen van Akzo Nobel N.V. brengt de Betrokken Persoon op de hoogte zodra dit praktisch mogelijk is na ontvangst van de Melding, tenzij er een aanzienlijk risico bestaat dat het in kennis stellen van de Betrokken Persoon het vermogen van AkzoNobel om de Vermoede Schending van de Code of Conduct effectief te onderzoeken of het nodige bewijsmateriaal te verzamelen in gevaar zou brengen.

De Betrokken Persoon wordt op de hoogte gebracht van (i) de aangevoerde Schending van de Code of Conduct waarvan hij of zij beschuldigd wordt, (ii) wie het Rapport ontvangt, (iii) het feit dat AkzoNobel in de context van dit Beleid verantwoordelijk is, (iv) alsmede hoe hij of zij, zijn of haar recht van toegang en correctie, kan uitoefenen.

De identiteit van de Rapporterende Medewerker wordt niet onthuld.

6.2

In het geval dat het niet mogelijk is de Betrokken Persoon onmiddellijk op de hoogte te brengen, wordt hij of zij op de hoogte gebracht zodra het risico waarnaar in Artikel 6.1 wordt verwezen, niet langer bestaat. Dit wordt door de medewerker die de Melding behandelt beoordeeld en deze besluit wanneer de Betrokken Persoon op de hoogte wordt gebracht. Bij deze beoordeling dient rekening gehouden te worden met andere maatregelen, waaronder, maar niet beperkt tot, technische en organisatorische maatregelen die genomen kunnen worden om het vernietigen van bewijsmateriaal te voorkomen.

6.3

Nadat de Betrokken Persoon van een Melding op de hoogte is gebracht, wordt een gesprek gehouden met de Betrokken Persoon om hem of haar in staat te stellen zijn of haar visie te geven aangaande de feiten waarop de Melding gebaseerd is. Ook wordt de Betrokken Persoon zo snel mogelijk geïnformeerd of hij of zij geschorst wordt (indien dit mogelijk is onder van toepassing zijnde wetgeving) terwijl de Vermoede Schending van de Code of Conduct wordt onderzocht.

6.4

Nadat het onderzoek voltooid is, wordt zo snel mogelijk, doch niet later dan binnen acht (8) weken, een besluit genomen over vervolgacties. Wanneer een besluit is genomen, wordt de Betrokken Persoon geïnformeerd of er actie wordt ondernomen als gevolg van de Melding en zoja, welke. Wanneer aan de Betrokken Persoon wordt medegedeeld dat er geen actie ondernomen wordt, wordt een eventuele schorsing van de Betrokken Persoon vanaf die datum automatisch beëindigd.

Artikel 7 Sancties

7.1

Misbruik van de onder dit Beleid opgestelde procedure, waaronder, maar niet beperkt tot het melden van Vermoede Schendingen van de Code of Conduct uit kwade wil of ten bate van de eigen belangen van de Rapporterende Medewerker, kan leiden tot tuchtmaatregelen of gerechtelijke procedures, waar van toepassing, tegen de Medewerker die de procedure heeft misbruikt.

7.2

Klachten over (toepassing van) het Beleid worden voorgelegd aan de Secretaris van de Raad van Bestuur. Na te zijn geadviseerd door het Compliance Committee, neemt de Secretaris van de Raad van Bestuur binnen acht (8) weken een

beslissing met betrekking tot de voorgelegde klacht en de als gevolg van de klacht te ondernemen actie.

Artikel 8 Bescherming van Persoonsgegevens

Data Controller

8.1

Akzo Nobel N.V. is de Data Controller met betrekking tot iedere onder dit Beleid gemelde Vermoede Schending van de Code of Conduct. Overige Data Controllers kunnen (andere) Verantwoordelijke AkzoNobel Ondernemingen zijn.

8.2

De Data Controllers verwerken alleen de Persoonsgegevens voor de Beschermingsomvang.

8.3

De verwerkte Persoonsgegevens worden beperkt tot de identiteit, functies en contactgegevens van de Rapporterende Medewerker, de Betrokken Persoon en alle personen die deelnemen aan het onderzoek en de behandeling van de Melding, de gemelde feiten, de informatie die tijdens het onderzoek verzameld is, de resultaten van het onderzoek en de acties die als gevolg van het onderzoek ondernomen worden.

Data Processor

8.4

De Operator fungeert namens de Data Controllers als Data Processor. Conform de overeenkomst met Akzo Nobel N.V. die ook gesloten wordt namens alle andere Verantwoordelijke AkzoNobel Ondernemingen, zal de Operator:

- (i) alleen de desbetreffende Persoonsgegevens verwerken conform de instructies van Akzo Nobel N.V.,
- (ii) strikte vertrouwelijkheid bewaren ten aanzien van de Persoonsgegevens en deze alleen verstrekken via de door Akzo Nobel N.V. schriftelijk aangegeven communicatiekanalen,
- (iii) passende technische en organisatorische veiligheidsmaatregelen nemen om de Persoonsgegevens te beschermen, waaronder, maar niet beperkt tot toegangscontrole voor de databases, verscherpte vertrouwelijkheidsovereenkomsten met personeel van de Operator en bescherming van de dossiers door middel van wachtwoorden,
- (iv) Akzo Nobel N.V. het recht geven de door de Operator genomen maatregelen te controleren, waarbij de Operator in

verband daarmee zijn gegevensverwerkingapparatuur zal laten controleren door Akzo Nobel N.V., en

- (v) gevolg geven aan instructies van Akzo Nobel N.V. voor de verwijdering of vernietiging van Persoonsgegevens en in alle gevallen alle papieren en elektronische materialen waaronder Persoonsgegevens retourneren wanneer de overeenkomst met Akzo Nobel N.V. beëindigd wordt, tenzij Akzo Nobel N.V. de Operator opdracht geeft deze te vernietigen, in welk geval de Operator schriftelijk dient te bevestigen dat deze materialen inderdaad gedelete of vernietigd zijn.

Veiligheid

8.5

De Data Controllers nemen de noodzakelijke technische en organisatorische maatregelen om de Persoonsgegevens voldoende te beschermen tegen verlies of toegang door onbevoegden. Akzo Nobel N.V. heeft de Operator geïnstrueerd om hetzelfde te doen. Tot dergelijke maatregelen behoren onder meer authenticatieprocessen en andere middelen die nodig zijn om de identiteit van de Rapporterende Medewerker, wachtwoorden en gebruikersidentificatie, registratie van toegang tot de gegevens en een regelmatig overzicht van de logbestanden te beschermen. Iedereen die deelneemt aan het onderzoek en de behandeling van de Melding is gehouden aan specifieke extra veiligheids- en vertrouwelijkheidsverplichtingen. De Persoonsgegevens kunnen worden verzameld met ieder willekeurig informatieverwerkingsmiddel, al dan niet elektronisch. Deze middelen dienen in elk geval uitsluitend in dienst te staan van de procedure zoals onder dit Beleid uiteengezet, d.w.z. de Persoonsgegevens dienen in alle gevallen gescheiden van andere Medewerker-informatiesystemen of Medewerkerdossiers verwerkt te worden.

Opslag en verwijdering

8.6

Persoonsgegevens met betrekking tot Meldingen die ongegrond zijn gebleken, worden onmiddellijk verwijderd. Gegevens met betrekking tot Meldingen aangaande gesubstantieerde Vermoede Schendingen van de Code of Conduct worden binnen acht (8) weken na voltooiing van het verificatiewerk verwijderd, tenzij tegen de Betrokken Persoon of de Rapporterende Medewerker wiens Melding kwaadwillig werd gedaan, disciplinaire maatregelen of gerechtelijke stappen worden genomen. In dat geval worden de gegevens verwijderd binnen acht (8) weken na de disciplinaire maatregelen of nadat eventuele gerechtelijke procedures, inclusief beroepsprocedures, voltooid zijn. 'Verwijdering' betekent vernietiging van de Persoonsgegevens of zodanige aanpassing van de Persoonsgegevens dat het niet langer mogelijk is de Betrok-

ken Persoon en de Rapporterende Medewerker te identificeren. Na het verlopen van bovengenoemde opslagperiodes mogen de Persoonsgegevens alleen bewaard worden voor archiverings- en statistische doeleinden, conform van toepassing zijnde nationale wetgeving. Eventuele toegang tot de Persoonsgegevens wordt in dat geval beperkt tot personen die voor specifiek bepaalde doeleinden zijn aangewezen door een besluit van het Compliance Committee.

Recht van toegang/correctie/verwijdering

8.7

Iedere Medewerker kan op elk moment het desbetreffende Regional Speak Up! Focal Point vragen of een Vermoede Schending van de Code of Conduct die hem/haar betreft, gemeld is. Wanneer dit het geval is, krijgt de Medewerker een volledig schriftelijk overzicht van de Persoonsgegevens die over hem of haar beschikbaar zijn, tenzij dit het onderzoek ernstig zou hinderen. Wanneer de Persoonsgegevens onjuist of niet relevant mochten zijn, kan de Betrokken Persoon om correctie of verwijdering van deze gegevens vragen.

8.8

De Betrokken Persoon heeft om dwingende geldige redenen het recht bezwaar te maken tegen de verwerking van Persoonsgegevens met betrekking tot een Melding die betrekking heeft op zijn of haar bepaalde situatie, tenzij de rechtmatigheid van de verwerking door AkzoNobel op een wettelijke verplichting berust. AkzoNobel brengt de Betrokken Persoon binnen vier (4) weken op de hoogte van het genomen besluit.

8.9

Verzoeken om toegang, correctie of verwijdering worden zo snel als redelijkerwijs mogelijk is, doch uiterlijk na vier (4) weken, schriftelijk beantwoord. Weigering van een dergelijk verzoek geschiedt schriftelijk en onder uiteenzetting van de redenen aangaande de beslissing in kwestie. Artikel 8.7, 8.8 en 8.9 worden toegepast conform de AkzoNobel Privacy Handleiding.

Transparantie

8.10

Ongeacht de andere informatievereisten onder dit Beleid:

- (i) is dit Beleid beschikbaar op de corporate websites van AkzoNobel en is het op verzoek te verkrijgen,
- (ii) is dit Beleid beschikbaar op het AkzoNobel intrANet of wordt het via andere middelen die Medewerkers in staat stellen gemakkelijk kennis te nemen van de inhoud gecommuniceerd, en

(iii) worden Medewerkers geïnformeerd aangaande:

- (a) het bestaan, de doeleinden, en de manier waarop het Beleid werkt,
- (b) de identiteit van de Data Controller(s),
- (c) de ontvangers van Meldingen,
- (d) het recht van een Betrokken Persoon op toegang tot, correctie en verwijdering van Persoonsgegevens die op hem of haar betrekking hebben,
- (e) eventuele export van hun Persoonsgegevens, voor zover vereist onder van toepassing zijnde wetgeving,
- (f) het feit dat de identiteit van de Rapporterende Medewerker vertrouwelijk kan blijven, behalve wanneer het onthullen van deze identiteit noodzakelijk is voor het onderzoek naar de Vermoede Schending van de Code of Conduct of daaropvolgende gerechtelijke procedures, wanneer dat vereist is onder van toepassing zijnde wetgeving of een groot algemeen belang, of wanneer de Melding gedaan is uit eigenbelang of om schade te berokkenen,
- (g) het feit dat misbruik van de onder dit Beleid opgezette procedure tot disciplinaire sancties kan leiden, en
- (h) het feit dat meldingen in goed vertrouwen niet tot disciplinaire sancties leiden.

Onthulling aan derden buiten de EER

8.11

Wanneer het nodig is Persoonsgegevens te onthullen aan een persoon of entiteit in een land buiten de Europese Economische Ruimte waar het geboden beschermingsniveau in de zin van EC-richtlijn 95/46 van 24 oktober 1995 onvoldoende is, worden de eisen onder van toepassing zijnde wetgeving met betrekking tot internationale overdracht van persoonsgegevens nageleefd.

Artikel 9 Datum van inwerkingtreding

Dit Beleid treedt in werking op 15 juni 2009.

Bijlage 2 – Overzicht van verantwoordelijke AkzoNobel ondernemingen

Afhankelijk van de gemelde Vermoede Schending van de Code of Conduct, zijn de Verantwoordelijke AkzoNobel Ondernemingen:

1. Met betrekking tot elke Vermoede Schending van de Code of Conduct:

Akzo Nobel N.V., Strawinskylaan 2555, Amsterdam, Nederland

2. De AkzoNobel entiteit binnen de Europese Gemeenschap onder wiens autoriteit de Rapporterende Medewerker zijn of haar werk doet.

3. De AkzoNobel entiteit binnen de Europese Gemeenschap onder wiens autoriteit de Betrokken Persoon zijn of haar werk doet.

4. De AkzoNobel entiteit binnen de Europese Gemeenschap waarop de Vermoede Schending van de Code of Conduct betrekking heeft.

5. De AkzoNobel entiteit binnen de Europese Gemeenschap waar het Regional Speak Up! Focal Point in dienst is.

De desbetreffende AkzoNobel entiteiten binnen de Europese Gemeenschap zijn vermeld in het AkzoNobel company-book, dat te vinden is op

www.akzonobel.com/legal-entities

Lijst van Legal & IP adressen

Up-to-date informatie over de kantoren van Legal & IP vindt u op de website van Legal & IP

Brazilië

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

China

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

Frankrijk

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

Duitsland

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

India

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

Nederland

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

Zuid-Afrika

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

Zweden

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

Groot-Brittannië

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

Verenigde Staten

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

AkzoNobel is een van 's werelds toonaan-gevende industriële ondernemingen. Ons hoofdkantoor staat in Amsterdam en wij maken en leveren een breed assortiment verven, coatings en specialistische chemicaliën. In 2008 bedroeg de totale omzet € 15,1 miljard. Wij zijn zelfs de grootste verf- en coatingsproducent ter wereld. Als belangrijke fabrikant van specialistische chemicaliën voorzien wij industrieën overal ter wereld van kwaliteitsingrediënten voor producten die essentieel zijn voor het menselijk bestaan.

Wij denken aan de toekomst, maar handelen in het heden. Wij werken gepassioneerd aan de introductie van nieuwe ideeën en aan de ontwikkeling van duurzame oplossingen voor onze klanten. Daarom zijn onze 60.000 medewerkers – actief in meer dan 80 landen – gericht op uitmuntendheid en het realiseren van "Tomorrow's Answers Today"™.

© 2009 Akzo Nobel N.V.