

# Speak Up!

AkzoNobel Compliance Verfahrenshandbuch



**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today



Dieses Handbuch enthält das Compliance Speak Up! Verfahren von AkzoNobel.  
Im Jahr 2008 hat AkzoNobel ihre Unternehmenswerte neu definiert. Diese Werte sind:

**Fokussierung  
auf die Zukunft  
unserer Kunden**

**Förderung  
unternehmerisch-  
en Denkens**

**Entwicklung der  
Talente unserer  
Mitarbeiter**

**Mut und Neugier  
besitzen, um  
Fragen zu stellen**

**Integrität und  
Verantwortung  
bei unseren  
Aktivitäten**

## Brief des Vorstandes

**Integrität und Verantwortung bei unseren Aktivitäten ist die Grundlage unseres gesamten Tuns. Das bedeutet, dass wir an unseren Prinzipien festhalten, und dass wir bei allen unseren Geschäftstätigkeiten auf Fairness und Ehrlichkeit bestehen.**

Dieser Wert steht im Mittelpunkt unseres Unternehmens. Er hilft uns, sowohl jetzt als auch in Zukunft erfolgreich zu bleiben, und ebenso bei der Aufrechterhaltung unserer Betriebsgenehmigung.

Als Mitarbeiter<sup>1</sup> von AkzoNobel haben Sie die persönliche Verantwortung, sich unserer Unternehmenswerte und Geschäftsprinzipien – wie sie in unserem Verhaltenskodex festgehalten sind – bewusst zu sein und den dort erwähnten Verhaltensstandards nachzukommen.

Wenn Sie vermuten, dass gegen unseren Verhaltenskodex verstoßen wird oder wurde, fordern wir Sie nachdrücklich auf, Ihren Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen. Wenn Sie nicht glauben, dass die Meldung gegenüber dem (höheren) Vorgesetzten etwas bewirkt, raten wir Ihnen, das neu geschaffene Speak Up! Verfahren zu nutzen.

Dieses Speak Up! Handbuch enthält genaue Informationen zu den Meldeverfahren bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex. Sie können sicher sein, dass alle Speak Up! Meldungen vertraulich behandelt werden. Für die Meldenden hat die Meldung eines Verstoßes in gutem Glauben keine Konsequenzen, selbst wenn sie sich als unbegründet herausstellt. AkzoNobel wird keinen Mitarbeiter für entgangene Geschäfte infolge der Befolgung des Kodex zur Rechenschaft ziehen.

Bitte lesen Sie dieses Dokument sorgfältig. Wenn Sie vermuten, dass jemand gegen den Verhaltenskodex verstoßen hat und Sie Nachweise liefern können, um dies zu bekräftigen, empfehlen wir nachdrücklich, die Stimme zu erheben: Speak Up!

Wir zählen beim Schutz unserer Unternehmensprinzipien und -werte auf jeden von Ihnen, um die zukünftigen Erfolge von AkzoNobel sicherzustellen.

**Vorstand AkzoNobel**

Juni 2009

<sup>1</sup> Sämtliche Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

# Inhalt

<b>02</b>	<b>Brief des Vorstandes</b>
<b>04</b>	<b>Zusammenfassung der Speak Up! Richtlinien</b>
<b>06</b>	<b>Meldekanäle</b>
<b>07</b>	<b>Anhang 1 – Die Speak Up! Richtlinien</b>
<b>15</b>	<b>Anhang 2 – Übersicht der verantwortlichen Konzerngesellschaften von AkzoNobel</b>
<b>16</b>	<b>Auflistung der Legal &amp; IP Adressen</b>

# Zusammenfassung der Speak Up! Richtlinien

Unser gesamtes Tun gründet auf Integrität und Verantwortung. Was bedeutet dies genau? Es bedeutet, dass wir bei jeder Unternehmensaktivität, an der wir beteiligt sind, an unseren Prinzipien festhalten und auf Fairness und Ehrlichkeit bestehen.

Als Mitarbeiter von AkzoNobel haben Sie die persönliche Verantwortung, sich unserer Unternehmenswerte und Geschäftsprinzipien – wie sie in unserem Verhaltenskodex festgehalten sind – bewusst zu sein und den dort erwähnten Verhaltensstandards nachzukommen. Der Verhaltenskodex erläutert, wer wir sind und wie wir arbeiten. Er gilt für ausnahmslos alle unsere Geschäftsbereiche weltweit. Der Verhaltenskodex ist in 27 Sprachen verfügbar und nachzulesen auf [www.akzonobel.com/coc](http://www.akzonobel.com/coc).

Wenn Sie vermuten, dass gegen unseren Verhaltenscodex verstoßen wird oder wurde, fordern wir Sie nachdrücklich auf, dies zu melden.

## Was sollte gemeldet werden? Einige Beispiele:

- Jeder Verstoß gegen die im AkzoNobel Verhaltenskodex erwähnten Bestimmungen
- Jeder Verstoß gegen Gesetze und geltendes Recht (z.B. Wettbewerbsrecht)
- Fehlverhalten in Bezug auf die Buchführung
- Betrug und Bestechung
- Absichtliche Falschinformation gegenüber Behörden
- Strafbare Handlungen
- Diskriminierung und Schikanie

## Wie meldet man einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex?

Sie können jedes unmoralische Verhalten oder potenzielle Fehlverhalten mittels einer der folgenden Möglichkeiten melden:

1. Bevorzugt wird das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten, dem nächst höheren Vorgesetzten oder dem Personalleiter\*). Sie haben ein offenes Ohr für Ihre Anliegen und ergreifen entsprechende Maßnahmen.
2. Wenn Sie nicht glauben, dass die Meldung gegenüber dem (nächst) höheren Vorgesetzten etwas bewirkt, kann das Speak Up! Verfahren genutzt werden.

Wählen Sie bitte eine der nachfolgenden Möglichkeiten:

- **Anruf** bei der Speak Up! Hotline.  
Ihr Anruf wird von unabhängigen, externen Sachbearbeitern von EthicsPoint aufgenommen, einem Unternehmen, das extern internationalen Unternehmen die Meldung per Telefon oder Internet anbietet. Der Sachbearbeiter hört sich Ihr Anliegen an und kann zusätzliche Fragen stellen. In den meisten Fällen wird bei der Speak Up! Hotline zu Beginn des Gesprächs Englisch gesprochen. Wenn Sie Ihr Anliegen in einer anderen Sprache vortragen möchten, wird der Sachbearbeiter einen Dolmetscher hinzuziehen.

Eine länderspezifische Hotline-Nummer finden Sie auf der Rückseite Ihrer Speak Up! Broschüre oder auf der Speak Up! Internet unter [www.akzonobel.ethicspoint.com](http://www.akzonobel.ethicspoint.com). Die Telefonnummern sind gebührenfrei und 24 Stunden am Tag erreichbar.

- **Meldung** Ihres Anliegens auf der Speak Up! Website unter [www.akzonobel.ethicspoint.com](http://www.akzonobel.ethicspoint.com)  
Auf der Seite finden Sie umfassende Anweisungen in 27 Sprachen, einschließlich eines Bereiches mit Fragen & Antworten.
- **Information** des AkzoNobel Corporate Compliance Committee per E-Mail [speakup@akzonobel.com](mailto:speakup@akzonobel.com) oder schriftlich an AkzoNobel Corporate Compliance Committee, Postbus 75730, 1070 AS Amsterdam, Niederlande.

Sämtliche Meldungen an diese Adresse werden vom AkzoNobel Director Compliance bearbeitet. Sie erhalten eine Empfangsbestätigung der Meldung mit Angaben zu den Folgeschritten.

\* Dies umfasst auch die derzeitigen nationalen Regelungen, wie etwa das Beschwerdeverfahren nach britischem Recht und/oder die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern, z.B. Betriebsräte, in solchen Ländern, wo dies mit dem Arbeitgeber vereinbart ist.

Wenn Sie eine Meldung bei Speak Up! einreichen, per Telefon oder Internet, werden Sie gebeten, sich ein Passwort auszudenken und Sie erhalten eine vertrauliche Registrierungsnummer. Schreiben Sie diese Angaben auf. Sie können die Registrierungsnummer und das Passwort nutzen, um sich jederzeit erneut an die Speak Up! Hotline zu wenden oder die Website zu nutzen, um den Status Ihrer Meldung zu prüfen.

Sie können sicher sein, dass alle Speak Up! Meldungen vertraulich behandelt werden. Für den Meldenden hat die Meldung eines Verstoßes in gutem Glauben keine Konsequenzen, selbst wenn sie sich als unbegründet herausstellt. Wenn Sie darauf bestehen, anonym etwas zu melden, kann dies eventuell die Möglichkeiten beeinträchtigen, hinsichtlich Ihrer Meldung vollständig zu ermitteln.

## Was geschieht, nachdem man die Speak Up! Hotline oder Website genutzt hat?

- EthicsPoint wird die Meldung an den AkzoNobel Director Compliance weiterleiten, der dann seine Ermittlung beginnen wird, um aufzuklären ob ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorliegt.
- Wenn Sie Ihren Namen angegeben haben, kann ein Ermittler mit Ihnen Kontakt aufnehmen, um Ihr Anliegen zu besprechen. Anderenfalls sollten Sie sich acht Arbeitstage nach Einreichen Ihrer Meldung an die AkzoNobel Speak Up! Hotline wenden oder die Speak Up! Website nutzen, um zu prüfen, ob zusätzliche Informationen von Ihnen zur Behandlung Ihres Anliegens benötigt werden.
- Ein Statusbericht über die Ermittlung oder sämtliche ergriffenen Maßnahmen wird der Speak Up! Hotline und Website innerhalb von acht Wochen nach Erfassung der Meldung bereitgestellt.

Weitere Informationen bezüglich des Verfahrens finden Sie in Anhang 1 in diesem Handbuch.

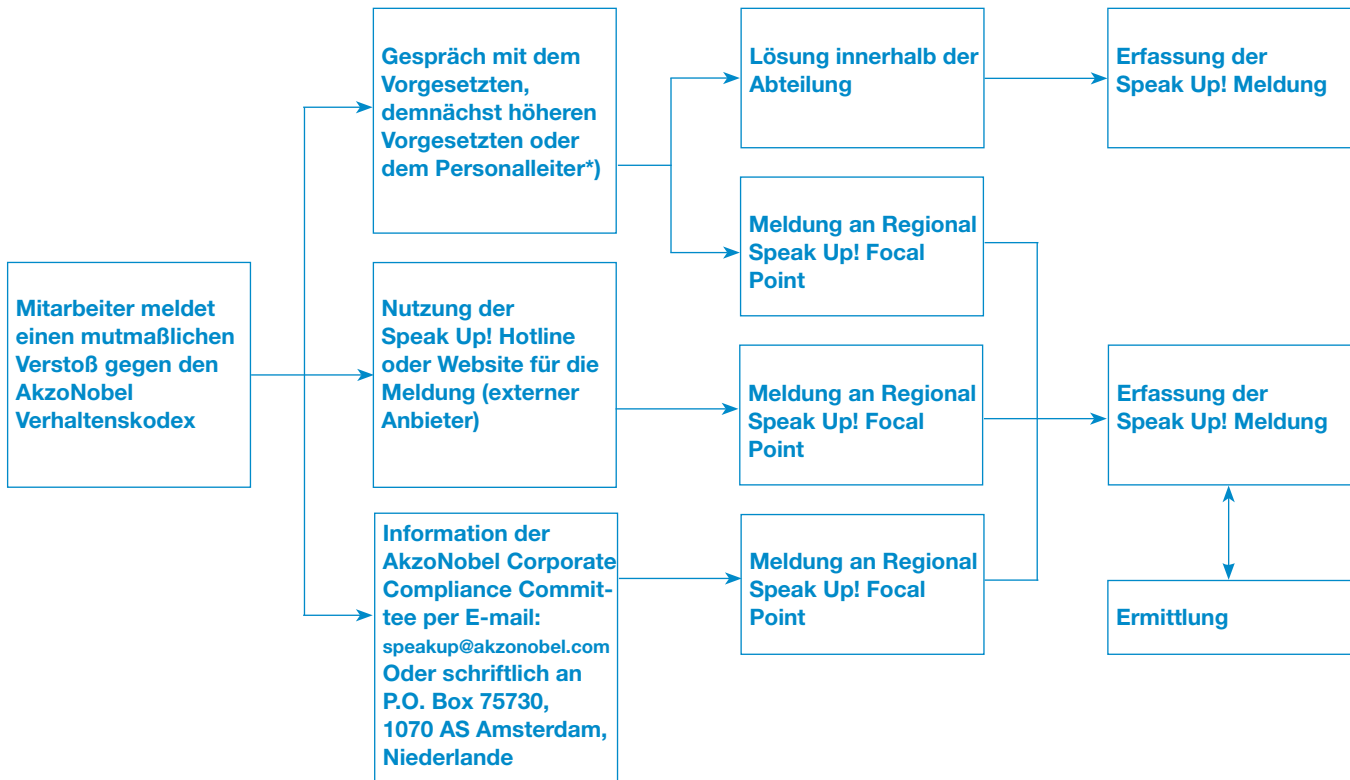
Verwenden Sie das Speak Up! Verfahren bitte nicht, um Notfälle zu melden. Wenn Sie Hilfe im Notfall benötigen, wenden Sie sich bitte an die örtlichen Rettungsdienste oder befolgen Sie die Verfahren am Standort.

In einigen Ländern (Frankreich, Deutschland, Portugal und Schweden) beschränken Datenschutzgesetze die Themen, die Sie der Speak Up! Hotline oder auf der Speak Up! Website melden können. Wenn Sie die Speak Up! Hotline oder Website nutzen, erhalten Sie eine begrenzte Anzahl an Meldemöglichkeiten. Möchten Sie ein Anliegen melden, das bei der Speak Up! Hotline oder Website nicht wählbar ist, wenden Sie sich bitte entweder an Ihren Vorgesetzten, den nächst höheren Vorgesetzten oder die Personalabteilung.

Falls Sie Fragen zu oder Probleme bei der Auslegung der Richtlinien haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder den BU Compliance Focal Point. Alternativ können Sie sich per E-Mail an [speakup@akzonobel.com](mailto:speakup@akzonobel.com) wenden.

# Meldekanäle

Das nachfolgende Flussdiagramm bietet einen Überblick über die Speak Up! Möglichkeiten zur Meldung eines mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex.



## Vertraulichkeit wird während des gesamten Prozesses gewährleistet

\* Dies umfasst auch die derzeitigen nationalen Regelungen, wie etwa das Beschwerdeverfahren nach britischem Recht und/oder die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern, z.B. Betriebsräte, in solchen Ländern, wo dies mit dem Arbeitgeber vereinbart ist.

# Anhang 1

## Die Speak Up! Richtlinien

### Meldung eines mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex

#### Hintergrund

- (A) AkzoNobel hat den AkzoNobel Verhaltenskodex geschaffen, um die Ethik und Prinzipien für geschäftliche Entscheidungen und Maßnahmen von AkzoNobel weltweit darzulegen, ebenso geltend für unternehmerische Maßnahmen wie für das Verhalten der einzelnen Mitarbeiter im Rahmen der Geschäftsführung.
- (B) Der AkzoNobel Verhaltenskodex umfasst geltende Gesetze zur Unternehmensführung und Verhaltensnormen, gemeinhin übliche Prinzipien guter Unternehmensführung und gute Beschäftigungsregeln.
- (C) AkzoNobel möchte ein weltweites Verfahren schaffen, das den Mitarbeitern ermöglicht, vermeintliche ernsthafte (drohende) Verstöße gegen den AkzoNobel Verhaltenskodex innerhalb des AkzoNobel Konzerns (einschließlich Verstöße gegen geltende Gesetze) und sonstige mutmaßliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex innerhalb des Geltungsbereiches zu melden.
- (D) Das Meldeverfahren ist als zusätzliche Möglichkeit für die Mitarbeiter gedacht, gewisse mutmaßliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex mittels bestimmter Kanäle zu melden, und ist nicht dazu gedacht, die üblichen Informations- und Meldekanäle von AkzoNobel zu ersetzen.
- (E) Die Speak Up! Richtlinien sind als Ergänzung und nicht als Ersatz der jeweiligen anwendbaren länderspezifischen Gesetzgebung gedacht. Wo im Vergleich zum anwendbaren Recht die Bestimmungen des Verfahrens den Mitarbeitern strengere oder zusätzliche Schutzmaßnahmen, Rechte oder Rechtsschutz bieten, gelten die Bestimmungen des Verfahrens.

AkzoNobel hat das folgende Speak Up! Verfahren am Juni 2009 angenommen.

### ALLGEMEINES

#### Artikel 1 Definitionen

##### **AkzoNobel:**

Akzo Nobel N.V. und sämtliche Unternehmen oder juristische Personen, an denen Akzo Nobel N.V. direkt oder indirekt mit mehr als 50 Prozent am ausgegebenen Aktienkapital beteiligt ist, mehr als 50 Prozent der Stimmrechte bei Hauptversammlungen besitzt, das Recht besitzt, die Mehrheit der Geschäftsführer zu ernennen, oder in sonstiger Weise die Tätigkeiten solcher juristischer Personen leitet; jedoch wird ein solches Unternehmen nur als AkzoNobel Unternehmen betrachtet werden, solange eine Verbindung und/oder Beziehung besteht.

##### **AkzoNobel Verhaltenskodex:**

Der AkzoNobel Verhaltenskodex ist im IntraNet <http://codeofconduct.one.akzonobel.intra> und Internet [www.akzonobel.com/codeofconduct](http://www.akzonobel.com/codeofconduct) abrufbar.

##### **AkzoNobel Datenschutz-Handbuch:**

Das AkzoNobel Datenschutz-Handbuch für Mitarbeiterdaten, das innerhalb AkzoNobel gilt, ist im Internet [www.akzonobel.com/coc](http://www.akzonobel.com/coc) abrufbar.

##### **Akzo Nobel N.V.:**

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

##### **Vorstand:**

Der Vorstand der Akzo Nobel N.V.

##### **Beschwerde-Datenbank:**

Die AkzoNobel-Datenbank, in der Meldungen gespeichert und verarbeitet werden.

##### **Compliance Committee:**

Der von Akzo Nobel N.V. geschaffene Ausschuss (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), um das Bewusstsein und die Kontrolle der Einhaltung des AkzoNobel Verhaltenskodex innerhalb AkzoNobel zu fördern und um den Vorstand der Akzo Nobel N.V. hinsichtlich der Entwicklung und Einhaltung des AkzoNobel Verhaltenskodex zu beraten und Bericht zu erstatten.

##### **Wbp:**

Das niederländische Datenschutzgesetz (Wet bescherming persoonsgegevens).

**Datenschutzbeauftragte(r):**

Die juristische(n) Person oder Personen von AkzoNobel, die (teilweise) für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten im Rahmen dieser Richtlinien im Zusammenhang mit der Richtlinie 95/46/EG vom 24. Oktober 1995 verantwortlich sind.

**Datenverarbeiter:**

Die Person oder Institution, die personenbezogene Daten im Auftrag des Datenschutzbeauftragten verarbeitet und direkt dem Datenschutzbeauftragten unterstellt ist.

**Mitarbeiter:**

Angestellte von AkzoNobel oder zum relevanten Zeitpunkt für AkzoNobel tätige Personen.

**Externe Hotline:**

Der extern vom Sachbearbeiter betriebene Dienst, an den sich Mitarbeiter wenden können, um mutmaßliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex gemäß Artikel 5 zu melden.

**General Counsel:**

Der General Counsel von AkzoNobel, der eventuell vom Director Compliance bei der Ausführung dieser Speak Up! Richtlinien vertreten werden kann.

**Ermittler:**

Der Beauftragte, der vom Regional Speak Up! Focal Point oder (wo zutreffend) vom General Counsel oder Corporate Director Internal Audit ernannt wird, um eine Ermittlung hinsichtlich mutmaßlicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex gemäß Artikel 3.4 durchzuführen.

**Vorgesetzter:**

Die Person, die dem Mitarbeiter direkt übergeordnet ist.

**Sachbearbeiter:**

Der Betreiber der externen Hotline.

**Personenbezogene Daten:**

Sämtliche Informationen in Bezug auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person im Rahmen dieser Richtlinien.

**Betroffene(r):**

Der Mitarbeiter, der vermeintlich einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex begangen oder unterstützt hat oder zu begehen oder unterstützen beabsichtigt.

**Richtlinien oder Speak Up! Richtlinien:**

Diese Richtlinien hinsichtlich mutmaßlicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex.

**Regional Speak Up! Focal Point:**

Die Person für die Regionen APAC, EMEA und Nord-, Mittel- und Südamerika, die vom General Counsel und Corporate

Director Internal Audit benannt wurde, um in dieser Funktion für AkzoNobel tätig zu sein.

**Meldung:**

Die Aufzeichnung der Behauptungen eines Mitarbeiters hinsichtlich eines mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex, der gemäß Artikel 3.2 und 3.3 oder (wo zutreffend) Artikel 4.2 und 5.2 erfasst wurde.

**Meldender Mitarbeiter:**

Der Mitarbeiter, der einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex gemäß Artikel 3.1 oder (wo zutreffend) gemäß Artikel 4.1 oder 5.1 gemeldet hat.

**Verantwortliche Konzerngesellschaften von AkzoNobel:**

Die juristischen Personen von AkzoNobel, die (teilweise) für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten im Rahmen dieser Richtlinien im Zusammenhang der Richtlinie 95/46/EG vom 24. Oktober 1995 verantwortlich sind. Anhang 2 beschreibt, welche juristischen Personen als verantwortliche Konzerngesellschaften von AkzoNobel für bestimmte Verstöße gegen den Verhaltenskodex betrachtet werden können.

**Geltungsbereich:**

Sicherstellung der Einhaltung des AkzoNobel Verhaltenskodex und Sicherstellung der Integrität und Sicherheit der Finanzen von AkzoNobel auf den internationalen Finanzmärkten und insbesondere die Vorbeugung und Erkennung von Betrug und Fehlverhalten im Hinblick auf Bilanzierung, interne Kontrollen, Revisionsangelegenheiten sowie Rechnungslegung, Bestechung, Bank- und Finanzbestimmungen, einschließlich Insiderhandel.

**Mutmaßlicher Verstoß gegen den Verhaltenskodex:**

Ein begründeter Verdacht im Hinblick auf einen gravierenden Verstoß gegen den AkzoNobel Verhaltenskodex, der bereits stattgefunden hat oder bevorsteht, wie:

- a. Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften, einschließlich, jedoch nicht ausschließlich, Datenschutz- und Wettbewerbsgesetze
- b. Straftaten
- c. Vorsätzliche Bereitstellung unrichtiger Informationen an die Behörden
- d. Interessenkonflikte
- e. Verstöße gegen geltende Arbeits- und Beschäftigungsbestimmungen sowie
- f. Fehlverhalten im Hinblick auf Bilanzierung, interne Kontrollen und Revisionsangelegenheiten, Betrug, Bestechung sowie Straftaten im Bank- und Finanzwesen.
- g. Vorsätzliche Zurückhaltung, Vernichtung oder Manipulation von Informationen hinsichtlich der Tatsachen im Zusammenhang mit irgendeinem mutmaßlichem Verstoß gegen den Verhaltenskodex wie zuvor in (a) bis (f) beschrieben.

## Artikel 2 Geltungsbereich und grundlegende Meldeprinzipien

### 2.1

Diese Richtlinien wurden vom Vorstand ausgegeben, um mutmaßliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu verhindern, zu erkennen und zu korrigieren. Diese Richtlinien sind als Ergänzung und nicht als Ersatz der jeweiligen anzuwendenden Gesetzgebung vorgesehen. Wo die Bestimmungen dieser Richtlinien im Vergleich zum anwendbaren Recht den Mitarbeitern strengere oder zusätzliche Schutzmaßnahmen, Rechte oder Rechtsschutz bieten, gelten diese Richtlinien. Wo ein Konflikt zwischen vorgeschriebener örtlicher Gesetzgebung und diesen Richtlinien besteht, einschließlich, jedoch nicht ausschließlich vorgeschriebener örtlicher Anforderungen in Bezug auf die (Einschränkung des) Geltungsbereiches oder die (Einschränkung der) mutmaßlichen Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die im Rahmen dieser Richtlinien gemeldet werden können, gilt die vorgeschriebene örtliche Gesetzgebung. Bei einem Konflikt kann AkzoNobel zusätzliche länder-spezifische Bestimmungen oder Richtlinien schaffen.

### 2.2

Im Hinblick auf die möglichen negativen Konsequenzen für einen Betroffenen werden diese Richtlinien als Ultima Ratio gehandhabt, d.h. falls keine sonstigen Mittel zur Behandlung der Angelegenheit verfügbar sind. Vor der Übermittlung einer Meldung gemäß dieser Richtlinien ermutigt AkzoNobel ihre Mitarbeiter, eventuelle Anliegen zunächst auf lokaler Ebene mit ihrem Vorgesetzten zu klären und, falls dies nicht zu einem zufriedenstellenden Ergebnis führt, mit dem nächst höheren Vorgesetzten.

### 2.3

Mitarbeiter können nur mutmaßliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex innerhalb des Geltungsbereiches melden. Meldungen hinsichtlich sonstiger Tatsachen oder Anliegen, sowie Meldungen, die nicht ausreichend fundiert sind, werden nicht von AkzoNobel untersucht, sofern nicht der Schutz grundlegender Interessen von AkzoNobel oder die Sicherstellung der körperlichen Unversehrtheit oder moralischen Integrität der Mitarbeiter gefährdet ist, in welchem Fall die Meldung unverzüglich den entsprechenden Abteilungen der jeweiligen juristischen Personen von AkzoNobel weitergeleitet wird. Meldungen außerhalb des Geltungsbereiches werden über die üblichen Informations- und Meldekanäle von AkzoNobel bearbeitet.

### 2.4

Eine Meldung mutmaßlicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex über das Verfahren, das im Rahmen dieser Richtlinien geschaffen wurde, ist nicht obligatorisch. Für einen Mitarbei-

ter, der einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex nicht meldet, hat dies daher keine Konsequenzen, sofern der Mitarbeiter nicht verpflichtet ist, derartige Angelegenheiten aufgrund seines Arbeitsvertrages zu melden.

### 2.5

Übermittelt ein Mitarbeiter eine Meldung im guten Glauben, selbst wenn sich die Darstellung später als falsch herausstellen sollte oder nicht zu einer entsprechenden Folgemaßnahme führt, hat dies keine Konsequenzen und ist seine Position nicht gefährdet.

## VERFAHREN

### Artikel 3 Meldung an den General Counsel oder Corporate Director Internal Audit

#### 3.1

Unbeschadet der nachfolgenden Artikel 4 und 5 können Mitarbeiter einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dem General Counsel oder Corporate Director Internal Audit melden. Intern verbleibt eine solche Meldung beim Corporate Director Internal Audit oder wird ihm weitergeleitet, falls ein mutmaßlicher Verstoß gegen den Verhaltenskodex in Bezug auf Bilanzierung, Rechnungsprüfung oder Revisionsangelegenheiten vorliegt, und verbleibt bei allen sonstigen mutmaßlichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex beim General Counsel oder wird ihm weitergeleitet. Der General Counsel und Corporate Director Internal Audit können unter der E-Mail-Adresse [speakup@akzonobel.com](mailto:speakup@akzonobel.com) erreicht werden. Einem mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex, der anonym per E-Mail gemeldet wurde, wird nicht nachgegangen, sofern der meldende Mitarbeiter nicht per E-Mail über die Bestimmungen in Artikel 5.1 unter (i)-(v) informiert wurde und der meldende Mitarbeiter nicht (erneut) bestätigt hat, dass er anonym bleiben möchte. Betrifft ein dem General Counsel oder Corporate Director Internal Audit gemeldeter mutmaßlicher Verstoß gegen den Verhaltenskodex einen in Artikel 4 beschriebenen Umstand, wird ein solcher Verstoß gegen den Verhaltenskodex dem Aufsichtsratsvorsitzenden der Akzo Nobel N.V. über den Sekretär des Aufsichtsrates mitgeteilt.

#### 3.2

Bei Erhalt einer Meldung gemäß Artikel 3.1 erfasst der General Counsel oder Corporate Director Internal Audit diese Meldung in der Beschwerde-Datenbank. Eine solche Meldung erwähnt das Datum, an dem der Mitarbeiter den mutmaßlichen Ver-

stoß gegen den Verhaltenskodex gemeldet hat. Die Meldung enthält nur Daten, die zweifellos und objektiv notwendig sind, um den mutmaßlichen Verstoß zu prüfen und hält fest, dass die Angaben zu diesem Zeitpunkt lediglich Behauptungen darstellen. Der meldende Mitarbeiter erhält eine Empfangsbestätigung der Meldung (einschließlich des Datums, an dem die Meldung erfasst wurde).

### 3.3

Nach der Erfassung der Meldung leitet der General Counsel oder Corporate Director Internal Audit die Meldung dem entsprechenden Regional Speak Up! Focal Point weiter, der daraufhin für die (Koordinierung der) Ermittlung des mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex verantwortlich ist. Der General Counsel oder Corporate Director Internal Audit erteilt dem entsprechenden Regional Speak Up! Focal Point einen genauen Auftrag für den Beginn und die Koordination der Ermittlung des entsprechenden mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex. Betrifft die Meldung einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex bezüglich der oberen Unternehmensführung von AkzoNobel, den Regional Speak Up! Focal Point oder gravierendes Fehlverhalten, verbleibt die Meldung beim General Counsel oder Corporate Director Internal Audit und dieser ist weiterhin für die (Koordinierung der) Ermittlung des mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex verantwortlich. In diesem Fall gelten die Bestimmungen der Artikel 3.4 – 3.7 mit den entsprechenden Änderungen für die Ermittlung.

## Benennung der Ermittler und Durchführung der Ermittlung

### 3.4

Der Regional Speak Up! Focal Point benennt die Ermittler, die die Ermittlung im Hinblick auf die entsprechende Meldung durchführen sollen. Die Ermittler werden vorab ausgewählt, speziell geschult oder angewiesen, sind an bestimmte Sicherheits- und Vertraulichkeitsverpflichtungen gebunden und erhalten einen vordefinierten Handlungsspielraum. Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Regional Speak Up! Focal Point einen Dritten zum Ermittler benennen, der kein Mitarbeiter ist, (etwa falls die Ermittlung spezielle Kompetenzen erfordert, die innerhalb AkzoNobel nicht vorhanden sind). Die Ermittlung wird in höchstmöglichem Maße gemäß den internen Richtlinien von AkzoNobel für Ermittlungen durchgeführt.

## Vertraulichkeit

### 3.5

Der meldende Mitarbeiter, der General Counsel, der Corporate Director of Internal Audit, der Regional Speak Up! Focal Point, die Ermittler und die jeweiligen Mitglieder des Compliance Committee und des Audit Committee behandeln die Meldung vertraulich. Informationen in Bezug auf die Meldung werden nur denjenigen erteilt, die diese Informationen für die Durchführung Ihrer Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinien, für die Durchführung der Ermittlung und zur Ergreifung von Maßnahmen infolge der Meldung benötigen. Informationen in Bezug auf die Meldung werden nur Personen innerhalb anderer juristischer Personen von AkzoNobel erteilt, falls solche Offenlegung von der AkzoNobel-Organisation stammt. Bei der Bereitstellung von Informationen wird der Name des meldenden Mitarbeiters nicht mitgeteilt (insbesondere nicht dem Betroffenen und dem Vorgesetzten oder höheren Vorgesetzten des meldenden Mitarbeiters). Die Informationen werden zudem so bereitgestellt, dass die Vertraulichkeit im Hinblick auf die Identität des meldenden Mitarbeiters möglichst umfassend sichergestellt ist. Informationen, die direkt oder indirekt die Identität des meldenden Mitarbeiters offenlegen, werden nur bereitgestellt, falls dies für die Ermittlung des mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex oder jegliche weitere juristische Verfahren unerlässlich ist. Die interne Berichterstattung in Bezug auf Fortschritt und Ergebnisse der Ermittlung aufgrund der Meldungen erfolgt nur in zusammenfassenden und anonymisierten Auswertungen.

### 3.6

Innerhalb von acht (8) Wochen ab dem Datum, an dem der meldende Mitarbeiter den mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex gemeldet hat, erhält der meldende Mitarbeiter eine schriftliche Zusammenfassung der Ergebnisse der Ermittlung von oder im Auftrag des Regional Speak Up! Focal Points. Er wird zudem über sämtliche ergriffene Maßnahmen infolge der Meldung informiert.

### 3.7

Falls keine Zusammenfassung innerhalb von acht (8) Wochen bereitgestellt werden kann, wird der meldende Mitarbeiter von oder im Auftrag des Regional Speak Up! Focal Points darüber informiert und erhält eine Angabe dazu, wann er über die Ergebnisse der Ermittlung informiert werden wird.

## Artikel 4 Meldung an den Aufsichtsratsvorsitzenden der Akzo Nobel N.V.

### 4.1

Falls der mutmaßliche Verstoß gegen den Verhaltenskodex ein Mitglied des Compliance Committee betrifft, kann der Mitarbeiter den mutmaßlichen Verstoß dem Vorstandsvorsitzenden melden. Falls der mutmaßliche Verstoß eine Angelegenheit allgemeiner, betrieblicher oder finanzieller Art in Bezug auf (ein) Vorstandsmitglied(er) betrifft, kann der Mitarbeiter den mutmaßlichen Verstoß dem Aufsichtsratsvorsitzenden der Akzo Nobel N.V. über den Sekretär des Aufsichtsrates der Akzo Nobel N.V. melden.

### 4.2

Das in den Artikeln 3.2 – 3.7 beschriebene Verfahren gilt mit den erforderlichen vorzunehmenden Änderungen für mutmaßliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex wie in Artikel 4.1 definiert, in dem Sinne, dass, falls ein mutmaßlicher Verstoß ein oder mehrere Mitglieder des Compliance Committee betrifft, diese(s) nicht über den gemeldeten mutmaßlichen Verstoß informiert wird/werden und keine Kopie der Meldung erhält/erhalten. Zudem wird dieses Mitglied keinen Zugriff auf Informationen im Zusammenhang mit der entsprechenden Meldung in der Beschwerde-Datenbank oder anderswo haben.

## Artikel 5 Meldung an eine externe Hotline; Anonymität

### 5.1

Ein Mitarbeiter kann einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex auch per E-Mail, Telefon oder durch einen Besuch der externen Hotline-Website melden. Sämtliche Kontaktdaten der externen Hotline sind auf [www.akzonobel.ethicspoint.com](http://www.akzonobel.ethicspoint.com) abrufbar. Wendet sich der meldende Mitarbeiter an die externe Hotline, informiert diese ihn darüber:

- (i) dass die Identität des meldenden Mitarbeiters nicht mitgeteilt wird (insbesondere nicht dem Betroffenen, dem Vorgesetzten oder einem höheren Vorgesetzten des meldenden Mitarbeiters)
- (ii) dass die Informationen in Bezug auf die Meldung so bereitgestellt werden, dass die Vertraulichkeit im Hinblick auf die Identität des meldenden Mitarbeiters möglichst umfassend sichergestellt ist

- (iii) dass Informationen, die (indirekt) die Identität des meldenden Mitarbeiters preisgeben, nur bereitgestellt werden, falls dies für die Ermittlung des mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex oder weitere juristische Verfahren unerlässlich ist
- (iv) dass Informationen in Bezug auf die Meldung nur denjenigen bereitgestellt werden, die diese Informationen für die Durchführung ihrer Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinien, zur Durchführung der Ermittlung und zur Ergreifung jeglicher Maßnahmen infolge der Meldung benötigen und
- (v) dass eine anonyme Meldung zur Folge haben kann, dass hinsichtlich der Meldung eventuell nicht (vollständig) ermittelt wird, je nach Schwere des mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex.

Falls der meldende Mitarbeiter Konsequenzen infolge seiner Meldung eines mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex befürchtet, kann der meldende Mitarbeiter darauf bestehen, anonym zu bleiben (entweder gegenüber AkzoNobel oder ebenfalls gegenüber der externen Hotline). Das Bestehen des meldenden Mitarbeiters auf Anonymität kann dazu führen, dass hinsichtlich der Meldung nicht (vollständig) ermittelt wird, je nach Schwere des mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex.

### 5.2

Der Sachbearbeiter wird eine Meldung gemäß Artikel 3.2 erstellen und diese Meldung elektronisch in der Beschwerde-Datenbank erfassen. Falls der meldende Mitarbeiter um Anonymität gebeten hat, wird die Meldung nicht den Namen des meldenden Mitarbeiters enthalten. Die externe Hotline wird die Meldung zunächst eingehend prüfen, um zu ermitteln, ob die Meldung die Kriterien, wie in Artikel 2.3 definiert, erfüllt.

### 5.3

Der Sachbearbeiter informiert den General Counsel oder Corporate Director Internal Audit, sobald eine Meldung in der Beschwerde-Datenbank erfasst wurde. Der General Counsel oder Corporate Director Internal Audit prüft, ob die Meldung die Kriterien, wie in Artikel 2.3 definiert, erfüllt und informiert den entsprechenden Regional Speak Up! Focal Point (wo zutreffend), um die Ermittlung hinsichtlich der Meldung einzuleiten.

### 5.4

Die in den Artikeln 3.2 - 3.5 beschriebenen Verfahren gelten mit den erforderlichen vorzunehmenden Änderungen, außer der Bestimmung, dass der meldende Mitarbeiter keine Empfangsbestätigung der Meldung erhalten wird, wie in Artikel 3.2 beschrieben.

**5.5**

Die externe Hotline teilt dem meldenden Mitarbeiter eine „Anrufprotokoll-Nummer“ mit und der meldende Mitarbeiter kann, falls gewünscht, ein persönliches Passwort einrichten, um auf die geschützte Website [www.akzonobel.ethicspoint.com](http://www.akzonobel.ethicspoint.com) zuzugreifen, um den Status der Ermittlung hinsichtlich des von ihm gemeldeten mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex zu prüfen. Der meldende Mitarbeiter kann sich für aktuelle Informationen zudem an die externe Hotline wenden.

**5.6**

Falls der meldende Mitarbeiter seine Identität der externen Hotline preisgegeben hat, jedoch darauf besteht, gegenüber AkzoNobel anonym zu bleiben, darf die Identität des meldenden Mitarbeiters von der externen Hotline nur mitgeteilt werden, falls:

- a. dies für die Ermittlung oder weitere juristische Verfahren unerlässlich ist und nur, wenn der meldende Mitarbeiter zugestimmt hat, seine Identität preiszugeben
- b. dies aufgrund eines Gesetzes oder wichtigen öffentlichen Interesses erforderlich ist oder
- c. die Meldung vom meldenden Mitarbeiter aus Arglist oder aus Eigennutz eingereicht wurde.

Die Informationen über die Identität des meldenden Mitarbeiters werden nur denjenigen mitgeteilt, die diese für die zuvor unter Punkt a-c definierten Zwecke benötigen.

## Artikel 6 Information des Betroffenen

**6.1**

Der jeweilige Regional Speak Up! Focal Point oder (wo zutreffend) der General Counsel, Corporate Director Internal Audit oder Aufsichtsratsvorsitzende der Akzo Nobel N.V. wird den Betroffenen sobald wie möglich nach Erhalt der Meldung informieren, sofern kein erhebliches Risiko besteht, dass die Information des Betroffenen die Handlungsfähigkeit von AkzoNobel bei der effektiven Ermittlung hinsichtlich des mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex oder die Sicherstellung nötiger Beweismittel gefährdet. Der Betroffene wird informiert über: (i) den mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex, der ihm zur Last gelegt wird, (ii) wer die Meldung erhalten wird, (iii) die Tatsache, dass AkzoNobel im Rahmen dieser Richtlinien verantwortlich ist, (iv) und zudem wie er seine Rechte in Bezug auf Zugang und Korrektur ausüben kann. Die Identität des meldenden Mitarbeiters wird nicht mitgeteilt.

**6.2**

Falls der Betroffene nicht unverzüglich informiert werden kann, wird er informiert, sobald das in Artikel 6.1 definierte Risiko ausgeräumt ist. Der Sachbearbeiter der Meldung wird beurteilen und entscheiden, wann der Betroffene informiert wird. Diese Beurteilung berücksichtigt weitere Maßnahmen, einschließlich, jedoch nicht ausschließlich, technische und organisatorische Maßnahmen, die ergriffen werden können, um die Vernichtung von Beweismitteln zu verhindern.

**6.3**

Nachdem der Betroffene von der Meldung informiert wurde, wird er befragt, um ihm die Möglichkeit zu geben, seine Sicht der Dinge, auf denen die Meldung gründet, darzustellen. Der Betroffene wird möglichst schnell darüber informiert, ob er suspendiert wird (falls im Rahmen des anwendbaren Rechts möglich), während hinsichtlich des mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex ermittelt wird.

**6.4**

Nach dem Abschluss der Ermittlung wird möglichst schnell über Folgemaßnahmen entschieden, jedoch spätestens innerhalb von acht (8) Wochen. Sobald eine Entscheidung getroffen wurde, wird der Betroffene informiert, ob und welche Maßnahme infolge der Meldung ergriffen wird. Falls dem Betroffenen mitgeteilt wird, dass keine Maßnahmen ergriffen werden, endet jegliche Suspendierung des Betroffenen automatisch ab diesem Datum.

## Artikel 7 Sanktionen

**7.1**

Sämtlicher Missbrauch des Verfahrens wie in diesen Richtlinien definiert, einschließlich, jedoch nicht ausschließlich, der arglistigen Meldung mutmaßlicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder aus Eigennutz des meldenden Mitarbeiters, können Disziplinarmaßnahmen oder, falls zutreffend, strafrechtliche Verfolgung des Mitarbeiters, der das Verfahren missbraucht hat, zur Folge haben.

**7.2**

Beschwerden über (die Anwendung) der Richtlinien werden dem Sekretär des Vorstandes übermittelt. Der Sekretär des Vorstandes teilt nach dem Erhalt einer Empfehlung des Compliance Committees seine Entscheidung hinsichtlich der übermittelten Beschwerde und die ergriffenen Maßnahmen infolge der übermittelten Beschwerde innerhalb von acht (8) Wochen mit.

## Artikel 8 Datenschutz

### Datenschutzbeauftragter

#### 8.1

Akzo Nobel N.V. ist Datenschutzbeauftragte im Hinblick auf jeglichen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex, der im Rahmen dieser Richtlinien mitgeteilt wird. Weitere Datenschutzbeauftragte können (weitere) verantwortliche Konzerngesellschaften von AkzoNobel sein.

#### 8.2

Die Datenschutzbeauftragten werden nur personenbezogene Daten des Geltungsbereiches verarbeiten.

#### 8.3

Die verarbeiteten personenbezogenen Daten sind auf die Identität, Funktionen und Kontaktdaten des meldenden Mitarbeiters, des Betroffenen und sämtlicher Beteiligter bei der Ermittlung und Bearbeitung der Meldung, die gemeldeten Angaben, die gewonnenen Informationen bei der Ermittlung, die Ergebnisse der Ermittlung und die zu ergreifenden Maßnahmen infolge der Ermittlung beschränkt.

### Datenverarbeiter

#### 8.4

Der Sachbearbeiter handelt im Auftrag der Datenschutzbeauftragten als Datenverarbeiter. Im Rahmen der Vereinbarung mit der Akzo Nobel N.V., die zudem im Auftrag sämtlicher übriger verantwortlicher Konzerngesellschaften von AkzoNobel geschlossen wird, wird der Sachbearbeiter:

- (i) lediglich relevante personenbezogene Daten gemäß den Anweisungen der Akzo Nobel N.V. verarbeiten,
- (ii) für äußerste Vertraulichkeit hinsichtlich der personenbezogenen Daten sorgen und sie nur über die Kommunikationskanäle bereitstellen, die von der Akzo Nobel N.V. schriftlich festgelegt wurden,
- (iii) entsprechende technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen ergreifen, um die personenbezogenen Daten zu schützen, einschließlich, jedoch nicht ausschließlich, die Zugangskontrolle zu Datenbanken, Bekräftigung der Vertraulichkeitsvereinbarungen mit Sachbearbeitern und Passwortschutz der Dateien,
- (iv) Akzo Nobel N.V. ermöglichen, die seitens des Sachbearbeiters ergriffenen Maßnahmen zu prüfen. Der Sachbearbeiter wird sein Datenverarbeitungssystem zur Beurteilung seitens Akzo Nobel N.V. in diesem Rahmen bereitstellen, und
- (v) Anweisungen der Akzo Nobel N.V. nachkommen, die personenbezogenen Daten zu entfernen oder zu ver-

nichten und in jedem Fall sämtliche Materialien in Papier- oder elektronischer Form einschließlich personenbezogener Daten zurückgeben, wenn die Vereinbarung mit Akzo Nobel N.V. beendet ist, sofern Akzo Nobel N.V. nicht dem Sachbearbeiter die Anweisung erteilt, sie zu vernichten, in welchem Fall der Sachbearbeiter schriftlich bestätigt, dass diese Materialien gelöscht oder vernichtet wurden.

### Sicherheit

#### 8.5

Die Datenschutzbeauftragten werden die notwendigen technischen und organisatorischen Maßnahmen ergreifen, um den Schutz der personenbezogenen Daten gegen Verlust und unbefugten Zugriff angemessen sicherzustellen. Die Akzo Nobel N.V. hat dem Sachbearbeiter die Anweisung erteilt, dies ebenso zu tun. Entsprechende Maßnahmen umfassen Authentifizierungsverfahren und weitere erforderliche Maßnahmen zum Schutz der Identität des meldenden Mitarbeiters, der Passwörter und Personenkennzeichen sowie die Zugriffsprotokollierung der Daten und die regelmäßige Prüfung der Protokolle. Sämtliche Beteiligte bei der Ermittlung und Verarbeitung der Meldung unterliegen besonderen Sicherheits- und Vertraulichkeitsverpflichtungen. Die personenbezogenen Daten dürfen datenverarbeitungstechnisch erfasst werden, entweder elektronisch oder anderweitig. Diese Maßnahmen werden in jedem Fall ausschließlich für das in diesen Richtlinien bestimmte festgelegte Verfahren genutzt, d.h. die personenbezogenen Daten werden in jedem Fall getrennt von sonstigen Mitarbeiter-Informationssystemen oder Mitarbeiterakten verarbeitet.

### Aufbewahrung und Vernichtung

#### 8.6

Personenbezogene Daten im Hinblick auf Meldungen, die sich als unbegründet herausgestellt haben, werden unverzüglich entfernt. Daten im Hinblick auf Meldungen zu begründeten mutmaßlichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden innerhalb von acht (8) Wochen nach Beendigung der Überprüfung entfernt, sofern keine Disziplinarmaßnahmen ergriffen oder juristische Verfahren gegen den Betroffenen eingeleitet wurden, oder der meldende Mitarbeiter eine arglistige Meldung eingereicht hat, wobei die Daten innerhalb von acht (8) Wochen nach dem Abschluss der Disziplinarmaßnahme oder etwaiger juristischer Verfahren, einschließlich Berufung entfernt werden. „Entfernen“ bedeutet Vernichtung der personenbezogenen Daten oder die Bearbeitung der personenbezogenen Daten, sodass eine Identifizierung des Betroffenen und des meldenden Mitarbeiters nicht mehr möglich ist. Nach dem Ablauf der o.g. Aufbewahrungsfristen dürfen die personenbezogenen Daten nur zu Archiv- oder Statistikzwecken gemäß der länderspezifischen

Gesetze aufbewahrt werden. Jeglicher Zugang zu den personenbezogenen Daten wird dann denjenigen vorbehalten sein, die mittels Entscheidung des Compliance Committees für genau festgelegte Zwecke dazu benannt werden.

## Rechte hinsichtlich Zugang/Korrektur/Entfernung

### 8.7

Jeder Mitarbeiter kann sich jederzeit beim jeweiligen Regional Speak Up! Focal Point darüber informieren, ob ein ihn betreffender mutmaßlicher Verstoß gegen den Verhaltenskodex gemeldet wurde. Falls ja, erhält der Mitarbeiter eine vollständige, schriftliche Übersicht der über ihn verfügbaren personenbezogenen Daten, sofern dies nicht ernsthaft die Ermittlung behindern würde. Falls sich die personenbezogenen Daten als unrichtig oder irrelevant herausstellen, kann der Betroffene die Korrektur oder Entfernung dieser Daten beantragen.

### 8.8

Der Betroffene hat das Recht, der Verarbeitung der personenbezogenen Daten in Bezug auf eine Meldung wegen triftiger, berechtigter Gründe hinsichtlich seiner persönlichen Situation zu widersprechen, sofern die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung seitens AkzoNobel nicht auf einer gesetzlichen Verpflichtung gründet. AkzoNobel informiert den Betroffenen innerhalb von vier (4) Wochen über ihre Entscheidung.

### 8.9

Eine Reaktion auf eine Beantragung des Zugangs, der Korrektur oder Entfernung erfolgt schriftlich sobald wie möglich, jedoch spätestens innerhalb von vier (4) Wochen. Eine eventuelle Ablehnung erfolgt schriftlich und wird die Gründe für die Entscheidung erläutern. Artikel 8.7, 8.8 und 8.9 werden gemäß dem AkzoNobel Datenschutz-Handbuch angewendet.

## Transparenz

### 8.10

Unbeschadet der übrigen Informationsanforderungen dieser Richtlinien:

- (i) werden diese Richtlinien auf den Unternehmenswebsites von AkzoNobel bereitgestellt und weiterhin auf Anfrage bereitgestellt;
- (ii) werden diese Richtlinien auf der IntraNetseite von AkzoNobel bereitgestellt oder in anderer Form, die den Mitarbeitern den einfachen Zugang zu deren Inhalt ermöglicht, und

(iii) werden die Mitarbeiter informiert über:

- (a) das Bestehen, den Zweck und die Funktion der Richtlinien;
- (b) die Identität des/der Datenschutzbeauftragten;
- (c) die Empfänger der Meldungen;
- (d) die Rechte eines Betroffenen hinsichtlich Zugang, Korrektur und Entfernung der ihn betreffenden personenbezogenen Daten;
- (e) jegliche Weitergabe der personenbezogenen Daten, sofern diese im Rahmen des anwendbaren Rechts erforderlich ist;
- (f) die Bestimmung, dass die Identität des meldenden Mitarbeiters vertraulich bleiben kann, sofern die Preisgabe der Identität für die Ermittlung des mutmaßlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex oder weitere juristische Verfahren unerlässlich ist, oder falls dies im Rahmen des anwendbaren Rechts oder wichtigen öffentlichen Interesses erforderlich ist oder die Meldung arglistig oder eigennützig erfolgte;
- (g) die Bestimmung, dass der Missbrauch des in diesen Richtlinien festgelegten Verfahrens Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben kann, und
- (h) die Bestimmung, dass die Meldung in gutem Glauben keine Disziplinarmaßnahmen zur Folge hat.

Veröffentlichung gegenüber Dritten, außerhalb des EWR

### 8.11

Falls es erforderlich ist, personenbezogene Daten einer natürlichen oder juristischen Person in einem Land außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes zugänglich zu machen, das keinen angemessenen Schutzgrad im Sinne der Richtlinie 95/46/EG vom 24. Oktober 1995 sicherstellt, wird den Anforderungen des anwendbaren Rechts in Bezug auf die internationale Weitergabe personenbezogener Daten nachgekommen.

## Artikel 9 Datum des Inkrafttretens

Diese Richtlinien treten am 15 Juni 2009 in Kraft.

# Anhang 2 – Übersicht der verantwortlichen Konzerngesellschaften von AkzoNobel

Die verantwortlichen Konzerngesellschaften von AkzoNobel sind, je nach gemeldetem mutmaßlichem Verstoß gegen den Verhaltenskodex:

1. Hinsichtlich jeglicher mutmaßlicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex. Akzo Nobel N.V., Strawinskylaan 2555, Amsterdam, Niederlande
2. Die sich innerhalb der Europäischen Gemeinschaft befindliche juristische Person von AkzoNobel, in deren Zuständigkeit der meldende Mitarbeiter seine Pflichten ausübt.
3. Die sich innerhalb der Europäischen Gemeinschaft befindliche juristische Person von AkzoNobel, in deren Zuständigkeit der Betroffene seine Pflichten ausübt.
4. Die sich innerhalb der Europäischen Gemeinschaft befindliche juristische Person von AkzoNobel, die der gemeldete mutmaßliche Verstoß gegen den Verhaltenskodex betrifft.
5. Die sich innerhalb der Europäischen Gemeinschaft befindliche juristische Person von AkzoNobel, die den Regional Speak Up! Focal Point nutzt.

Die sich in der Europäischen Gemeinschaft befindenden entsprechenden juristischen Personen von AkzoNobel werden im Unternehmensbuch von AkzoNobel aufgeführt, das unter [www.akzonobel.com/legal-entities](http://www.akzonobel.com/legal-entities) abrufbar ist.

## Auflistung der Legal & IP Adressen

**Aktuelle Informationen über unsere Legal & IP Büros finden Sie auf der Legal & IP Website.**

### 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

### Kanada

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

### Frankreich

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

### Deutschland

Kasinostraße 19-21  
42103 Wuppertal  
T +49 202 322 274  
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

### Niederlande

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

### Russland

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

### Singapur

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

### Südafrika

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

### Schweden

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

### Vereinigtes Königreich

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

AkzoNobel ist stolz darauf, eines der führenden Industrieunternehmen der Welt zu sein. Mit Sitz in Amsterdam, Niederlande, produzieren und liefern wir ein umfangreiches Sortiment von Farben, Lacken und Spezialchemikalien. Der Umsatz für 2008 betrug €15,1 Mrd. Wir sind der weltgrößte Anbieter von Farben und Lacken. Als wichtiger Hersteller von Spezialchemikalien beliefern wir Unternehmen weltweit mit qualitativ hochwertigen Zusätzen für lebensnotwendige Güter. Wir denken über die Zukunft nach, handeln jedoch heute. Wir arbeiten mit Leidenschaft daran, neue Ideen vorzustellen und nachhaltige Antworten für unsere Kunden zu entwickeln. Darum engagieren sich unsere 60.000 Mitarbeiter in über 80 Ländern für Spitzenleistungen und dafür, die Antworten für morgen schon heute zu liefern - Tomorrow's Answers Today™.

© 2009 Akzo Nobel N.V.