

Hallasd a hangod!

Az AkzoNobel megfelelőségi eljárásának kézikönyve



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



Ez a kézikönyv az AkzoNobel megfeleléségi Speak Up! (Hallasd a hangod!) eljárást ismerteti. 2008-ban az AkzoNobel újrafogalmazta a vállalati értékeit. Ezek az értékek az alábbiak:

**Elsősorban
ügyfeleink jövőjére
összpontosítani**

**Vállalkozói
gondolkodás
elsajátítása**

**Alkalmazottaink
képességének
fejlesztése**

**Bátorság és
kíváncsiság a
kérdésnél**

**Becsületesség
és felelősség
cselekedeteinkben**

Az Igazgatótanács levele

A munkavégzésünk során tanúsított becsületesség és felelősség minden tevékenységünk alapja. Ez azt jelenti, hogy ragaszkodunk az alapelveinkhez, és minden üzleti tevékenységünket a becsületesség és a tisztesség jellemzi.

Ez a vállalatunk számára a legfontosabb érték. Ez segít minket abban, hogy sikeresek maradjunk most és a jövőben, illetve segít a működési engedélyünk megtartásában. AkzoNobel alkalmazotként Önnek személyes felelőssége a Magatartási kódexünkben megfogalmazott vállalati értékeink és üzleti alapelveink ismerete, valamint az előírt szabályoknak és normáknak megfelelő viselkedés.

Ha úgy érzi, hogy a Magatartási kódexünket megsértik, vagy meg fogják sérteni, akkor kifejezetten elvárjuk Öntől, hogy felhívja erre a vezetője figyelmét. Ha úgy gondolja, hogy nem működik a (helyi) vezetőség felé történő jelentés, akkor az újonnan bevezetett Speak Up! (Hallasd a hangod!) eljárás használatát javasoljuk.

Ez a Speak Up! kézikönyv részletes információkat tartalmaz arra vonatkozóan, hogy hogyan jelentsük a Magatartási kódexben foglaltak megsértését. Biztosítjuk arról, hogy az összes Speak Up! jelentést bizalmasan kezeljük. Még akkor sem kell senkinek sem retorzióktól tartania, ha kiderül, hogy az általa jóhiszeműen jelentett jogsértés megalapozatlannak bizonyul. Az AkzoNobel egyetlen alkalmazottat sem fog felelősségre vonni a kódex betartásából származó bármilyen üzleti veszteség miatt.

Kérjük, olvassa el figyelmesen ezt a dokumentumot. Ha úgy érzi, hogy valaki megsértette a Magatartási kódexet és ezt bizonyítékokkal is alá tudja támasztani, akkor kifejezetten javasoljuk Önnek a Speak Up! eljárás használatát.

Mindannyiukra számítunk az AkzoNobel jövőbeni sikerességét biztosító vállalati alapelvek és értékek védelmében.

AkzoNobel Igazgatótanácsa
2009. június

Tartalom

02	Az Igazgatótanács levele
04	A Speak Up! irányelv összefoglalása
06	Bejelentési folyamat
07	1. függelék – A Speak Up! eljárás irányelve
15	2. függelék – Felelős AkzoNobel vállalatok
16	Jogi és IP címek

A Speak Up! irányelv összefoglalása

Minden tevékenységünk alapja a becsületesség és felelősség. Pontosan mit értünk ez alatt? Azt jelenti, hogy függetlenül attól, hogy milyen üzleti tevékenységet folytatunk, mindig ragaszkodunk az alapelveinkhez, becsületesek és felelősségteljesek vagyunk.

AkzoNobel alkalmazottként Önnek személyes felelőssége a Magatartási kódexünkben meghatározott vállalati értékeink és üzleti alapelveink ismerete, valamint az előírt szabályoknak és normáknak megfelelő viselkedés. A Magatartási kódex tükrözi, hogy kik vagyunk, és hogyan dolgozunk. Ez kivétel nélkül az összes tevékenységünkre vonatkozik a világon. A Magatartási kódex 27 nyelven elérhető, és a www.akzonobel.com/coc honlapon megtalálható.

Ha úgy érzi, hogy a Magatartási kódexünket megsértik, vagy meg fogják sérteni, akkor kifejezetten elvárjuk Öntől, hogy erről jelentést tegyen.

Mit kell jelenteni? Íme néhány példa:

- Az AkzoNobel Magatartási kódexében említett szabályok bármilyen megsértését
- A törvények és rendelkezések bármilyen megsértését (pl. versenytörvény)
- Könyvviteli szabálytalanságokat
- Csalást és megvesztegetést
- Hatóságok szándékos megtévesztését
- Bűncselekményeket
- Diszkriminációt és zaklatást

Miként kell jelentenie a Magatartási kódexünk megsértését?

Az alábbi két lehetőség közül választhat az etikátlan viselkedések és potenciális jogsértések jelentéséhez:

1. Az elsődleges lehetőség az, hogy beszél vezetőjével vagy felettes vezetőjével, illetve a HR vezetővel.* Ők mindig az Ön rendelkezésére állnak, hogy meghallgassák az észrevételeit, és megtegyék a megfelelő lépéseket.

2. Ha úgy gondolja, hogy nem működik a (helyi) vezetőség felé történő jelentés, akkor használhatja a Speak Up! eljárást. Kérjük, hogy ehhez válasszon az alábbi lehetőségek közül:

- **Hívja fel** a Speak Up! telefonos ügyfélszolgálatát. A hívását egy független külsős operátor fogadja az EthicsPointtól, egy olyan cégtől, amely harmadik félként nemzetközi vállalatok részére nyújt telefonos és internetes jelentési szolgáltatást. Az operátor meghallgatja az észrevételeit, és további kérdéseket tehet fel. A legtöbb esetben a Speak Up! telefonos ügyfélszolgálat angolul fogadja a hívást. Ha más nyelven szeretné jelenteni az észrevételét, akkor az operátor tolmácsot von be a beszélgetésbe.

A telefonos ügyfélszolgálat Magyarország szerinti hívószáma megtalálható az Ön személyes Speak Up! tájékoztató lapja hátoldalán, és a Speak Up! www.akzonobel.ethicspoint.com honlapon. A telefonszámok ingyenesen, naponta 24 órán keresztül hívhatók.

- **Jelentse** az észrevételét a Speak Up! www.akzonobel.ethicspoint.com honlapon keresztül. A honlap 27 nyelven tartalmaz részletes utasításokat, egy Kérdések és Válaszok részt is beleértve.
- **Értesítse** az AkzoNobel Corporate Compliance Committee-t e-mailben a speakup@akzonobel.com címen, vagy levélben a P.O. Box 75730, 1070 AS Amsterdam, Hollandia postacímen. Ezekre a címekre elküldött jelentéseket az AkzoNobel Director Compliance kezeli. A jelentés átvételéről visszaigazolást fog kapni, amely tartalmazza azt is, hogy milyen lépések fognak történni az ügyben.

* Ez alatt értendők a jelenlegi helyi folyamatok, mint például az Egyesült Királyság törvénye alá tartozó panasztételi eljárás, és/vagy a munkavállalói képviselők, mint Üzemi Tanácsok bevonása a folyamatba, azokban az országokban, ahol erről a munkáltatóval megállapodás született.

Speak Up! jelentés telefonon vagy interneten keresztül történő leadásakor jelszót kell létrehoznia, és egy titkos regisztrációs számot fog kapni. Gondosan jegyezze fel ezeket az adatokat! A regisztrációs számot és a jelszót használva bármikor visszatérhet a Speak Up! telefonos ügyfélszolgálathoz vagy honlaphoz a jelentése állapotának ellenőrzése céljából.

Biztosítjuk arról, hogy az összes Speak Up! jelentést bizalmasan kezeljük. Még akkor sem kell senkinek sem retorzióktól tartania, ha kiderül, hogy az általa jóhiszeműen jelentett jogsértés megalapozatlannak bizonyul. Haragaszodik a név nélkül történő bejelentéshez, akkor ennek lehet az a következménye, hogy esetleg nem történik meg a jelentés teljes körű kivizsgálása.

Mi történik azután, hogy felvette a kapcsolatot a Speak Up! telefonos ügyfélszolgálattal vagy honlappal?

- Az EthicsPoint továbbítja a jelentést az AkzoNobel Director Compliance részére, aki ezt követően kivizsgálja, hogy megsértették-e a Magatartási kódexben foglaltakat. Az esetek többségében a jelentést továbbítja az AkzoNobel regionális Speak Up! illetékes koordinátorának, és ő lesz a felelős a kivizsgálás lebonyolításáért.
- A Speak Up! jelentés kézhezvételét követően az illetékes regionális Speak Up! koordinátor, a General Counsel, a Compliance Director, Corporate Director of Internal Audit vagy az AkzoNobel N.V. Felügyelőbizottságának elnöke a lehető legrövidebb időn belül informálni fogja a jelentés által érintett személyt. Semmilyen olyan információ sem fog nyilvánosságra kerülni, amely lehetővé tenné a bejelentést tevő alkalmazott azonosítását.
- Az érintett személyt kikérdezik, ezáltal lehetőséget kap a saját álláspontja kifejtésére, melyet a Speak Up! jelentésben rögzítenek. Arról is a lehető leghamarabb értesítést kap, hogy felfüggesztik-e a kivizsgálás időtartamára.
- Ha megadja a nevét, akkor az investigator (vizsgálóbiztos) felveheti Önnel a kapcsolatot az eset megvitatása céljából. További lehetőségként felveheti a kapcsolatot az AkzoNobel telefonos ügyfélszolgálatával, vagy a bejelentést megteheti a

Speak Up! honlapon keresztül. A bejelentést követő 8 munkanap után ellenőrizze, hogy nincs-e szükség kiegészítő információra Öntől az esettel kapcsolatban.

- A jelentés regisztrálását követő nyolc héten belül a kivizsgálás állapotjelentése, vagy a végrehajtott beavatkozások ténye átadásra kerül a Speak Up! telefonos ügyfélszolgálatnak és megtalálható lesz a honlapon.

A vizsgálat során beszerzett összes személyes adat kezelése az adatvédelmi törvénynek megfelelően történik. A megalapozatlan jelentésekkel kapcsolatos személyes adatok két hónappal az ellenőrzési munka befejezését követően törlésre kerülnek.

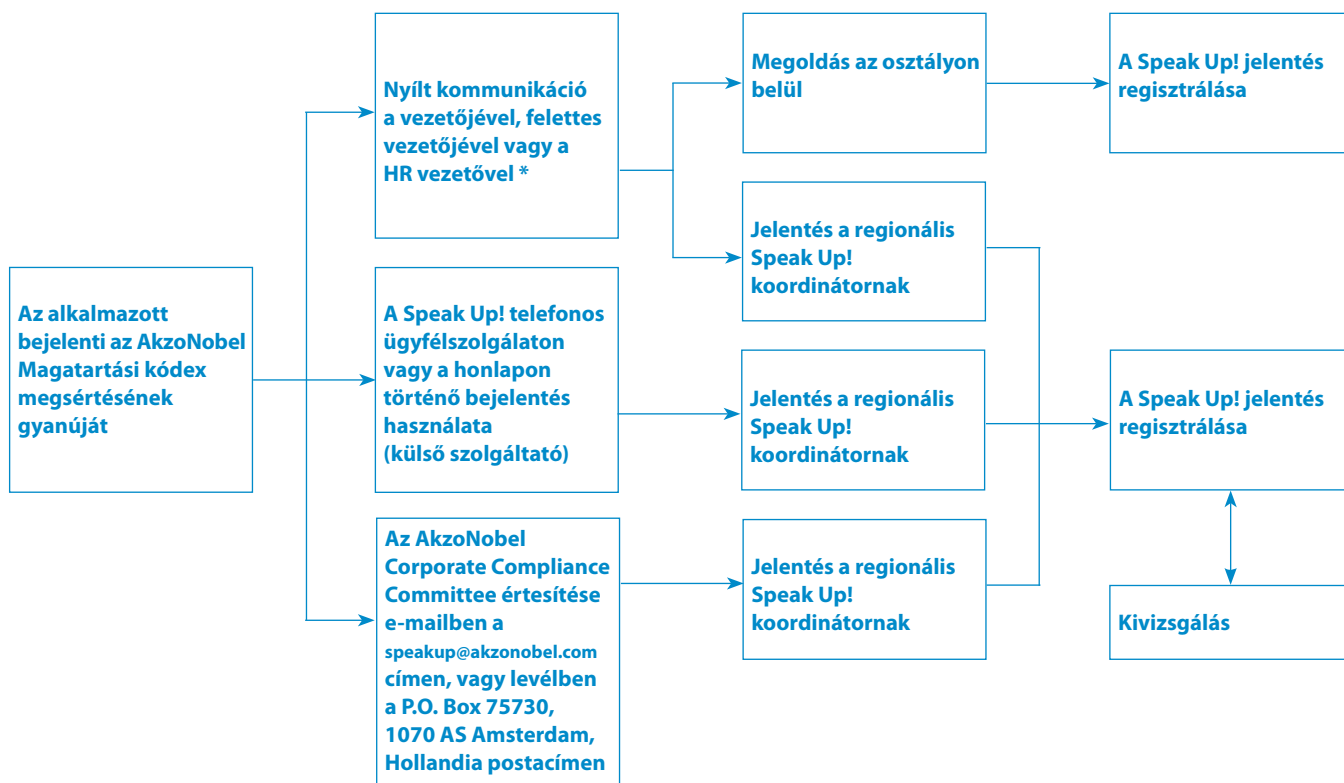
Az eljárásra vonatkozó részletesebb információk ezen kézikönyv 1. függelékében találhatóak.

Kérjük, hogy balesetek jelentésére ne használja a Speak Up! eljárást. Vészhelyzetben segítség kérésére kérjük, hogy a helyi segélyszolgálatokkal vegye fel a kapcsolatot, vagy kövesse a helyi munkaterületre vonatkozó eljárásokat.

Ha bármilyen kérdése vagy problémája lenne az irányelvek értelmezése vonatkozásában, akkor kérjük, vegye fel a kapcsolatot vezetőjével, vagy az üzletág (BU) megfeleléségi koordinátorával. Alternatív lehetőségként e-mailt is küldhet a speakup@akzonobel.com címre.

Bejelentési folyamat

Az alábbi folyamatra foglalja össze a Speak Up! bejelentési lehetőségeket, a Magatartási kódex megsértésének bármilyen gyanúja esetén.



A folyamat teljes egészében bizalmasan zajlik

* Ez alatt értendők a jelenlegi helyi folyamatok, mint például az Egyesült Királyság törvénye alá tartozó panasztételi eljárás, és/vagy a munkavállalói képviselők, mint Üzemi Tanácsok bevonása a folyamatba, azokban az országokban, ahol erről a munkáltatóval megállapodás született.

1. függelék

A Speak Up! eljárás irányelve

Célja az olyan esetek jelentése, melyeknél fennáll a Magatartási kódex megsértésének gyanúja

Háttér

- (A) Az AkzoNobel bevezette a Magatartási kódexet, amely meghatározza az AkzoNobel üzleti döntéseire és tevékenységeire az egész világon érvényes etikai alapelveit, ezek az AkzoNobel üzleti magatartása szempontjából a vállalati szintű tevékenységekre és az egyes alkalmazottak viselkedésére egyaránt egyformán vonatkoznak.
- (B) Az AkzoNobel Magatartási kódexe azokat az alkalmazható vállalatiirányítási szabályokat és magatartási előírásokat tartalmazza, melyek a jó vállalatiirányítás és alkalmazotti gyakorlatok általánosan elfogadott alapelvei.
- (C) Az AkzoNobel világszerte alkalmazható eljárást kíván kialakítani, mely lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy jelenthessék az AkzoNobel Magatartási kódexének állításuk szerint súlyos (közélgő) megsértését, az AkzoNobel cégcsoporton belül (a hatályos törvények megsértését is beleértve) és egyéb, a hatáskörbe eső szabálysértések gyanúját is felölve.
- (D) A bejelentési eljárás egy kijelölt folyamaton keresztül megvalósuló kiegészítő lehetőséget biztosít az alkalmazottak számára a Magatartási kódex bizonyos megsértésének gyanújának jelentésére, és nem célozza az AkzoNobel normál információs és jelentési csatornáinak kiváltását.
- (E) A Speak Up! irányelv csupán kiegészítése, nem pedig helyettesítője a hatályos nemzeti jogi szabályozásnak. Olyan esetekben, ahol a hatályos joghoz viszonyítva az eljárás erősebb vagy további védelmet, jogokat vagy jogorvoslatot biztosít az alkalmazottak számára, ott az eljárás szabályait kell alkalmazni.

Az AkzoNobel az alábbi Speak Up! irányelveket adaptálta 2009. júniusában.

ÁLTALÁNOS ISMERTETÉS

1. cikkely Definíciók

AkzoNobel:

Az Akzo Nobel N.V. és minden olyan vállalat vagy jogi személy, amely kibocsátott részvényeinek az AkzoNobel N.V. közvetlenül vagy közvetve több mint 50 százalékát birtokolja, vagy a részvényesek közgyűlésén 50 százaléknál több szavazati joggal rendelkezik; ahol jogában áll az igazgatók többségének kinevezése, vagy más egyéb módon irányítja más hasonló jogi személyiség tevékenységét; mindazonáltal minden ilyen vállalat csak addig tekinthető AkzoNobel vállalatnak, amíg az összefonódás és/vagy kapcsolat ténye fennáll.

AkzoNobel Magatartási kódexe:

Az AkzoNobel Magatartási kódexe az intraneten a www.codeofconduct.one.akzonobel.intra honlapon és az Interneten a www.akzonobel.com/codeofconduct honlapon elérhető.

AkzoNobel Személyiségi jog kézikönyve:

Az AkzoNobelen belül alkalmazható AkzoNobel Alkalmazotti adatokra vonatkozó személyiségi jog kézikönyv az interneten a www.akzonobel.com/coc honlapon elérhető.

Akzo Nobel N.V.:

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

Igazgatótanács:

Az Akzo Nobel N.V. Igazgatótanácsa.

Panasz adatbázis:

A jelentések tárolására és feldolgozására szolgáló AkzoNobel adatbázis.

Compliance Committee (megfeleléségi bizottság):

Az AkzoNobel N.V. által létrehozott bizottság (tagjai: 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), melynek célja az AkzoNobel Magatartási kódexének tudatosítása és betartásának ellenőrzése az Akzonobelen belül, valamint az AkzoNobel Magatartási kódexe bevezetésére vonatkozó, azzal összhangban történő tanácsadás és jelentés az AkzoNobel N.V. Igazgatótanácsa és Felügyelőbizottsága számára.

DAPP:

A személyiségi jogok védelméről szóló holland törvény.

Adat ellenőr(ök):

Az AkzoNobel jogi személye vagy személyei, akik (részben) felelősek a Személyi Adatoknak a jelen irányelv alapján történő feldolgozásáért, a 95/46/EC (1995. október 24.) direktívának megfelelően.

Adatfeldolgozó

Az a személy vagy testület, mely feldolgozza a személyes adatokat az adat ellenőr megbízásából, mely folyamat az adat ellenőr közvetlen hatáskörébe tartozik.

Alkalmazott:

Az AkzoNobel alkalmazásában, vagy a kérdéses időben munkaviszonyban álló személy.

Kapcsolatfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálat:

Operátor által kezelt külsős telefonos ügyfélszolgálat, melyen keresztül az alkalmazott az 5. cikkelynek megfelelően bejelentheti a Magatartási kódex megsértésének gyanúját.

General Counsel:

Az AkzoNobelnél a General Counsel az a személy, aki képviselheti magát a Director Compliance révén a jelen Speak Up! irányelv végrehajtása során.

Investigator (vizsgálóbiztos):

A regionális Speak Up! koordinátor, vagy (ahol alkalmazható) a General Counsel illetve a Corporate Director Internal Audit által megbízott kijelölt személy, aki a 3.4 cikkelynek megfelelően végrehajtja az olyan esetek kivizsgálását, ahol fennáll a Magatartási kódex megsértésének gyanúja.

Vezető:

Az a személy, akinek a közvetlen irányítása alá tartozik az alkalmazott.

Operátor:

Kapcsolatfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálatot üzemeltető ügynökség.

Személyes adatok:

A jelen irányelvvel összefüggésben feldolgozott, azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó összes információ

Érintett személy:

A Magatartási kódex megsértésének elkövetésével vagy annak lehetővé tételével, illetve ezek szándékával gyanúsítható alkalmazott.

Irányelv vagy Speak Up! irányelv:

Ez az irányelv a Magatartási kódex megsértésének gyanúját megvalósító esetekkel kapcsolatos.

Regionális Speak Up! koordinátor:

Az APAC, az EMEA és az Amerikai régiókért értelemszerűen felelős személy, akit a General Counsel és a Corporate Director Internal Audit neveznek ki, hogy ebben a minőségében az AkzoNobel nevében eljárjon.

Jelentés:

Egy alkalmazott által benyújtott, a Magatartási kódex valószínűsíthető megsértését tartalmazó, a 3.2 és a 3.3 cikkelyekkel, vagy (ahol alkalmazható) a 4.2 és az 5.2 cikkelyekkel összhangban regisztrált állítások.

Bejelentő alkalmazott:

Az alkalmazott, aki a 3.1 cikkellyel vagy (ahol alkalmazható) a 4.1 vagy 5.1 cikkelyekkel összhangban bejelentette a Magatartási kódex megsértésének gyanúját.

Felelős AkzoNobel vállalatok:

Azok az AkzoNobel jogi személyek, akik (részben) felelősek a személyes adatok jelen irányelv szerinti feldolgozásáért, a 95/46/EC (1995. október 24.) direktívának megfelelően. A 2. függelék ismerteti, hogy mely AkzoNobel jogi személyek tekintendők Felelős AkzoNobel vállalatoknak a Magatartási kódex megsértésének gyanúja esetén.

Hatáskör:

Az AkzoNobel Magatartási kódexének történő megfelelés és az AkzoNobel pénzügyi integritásának és biztonságának biztosítása a nemzetközi pénzügyi piacokon, különös tekintettel a számvitel, a belső számviteli ellenőrzés, az auditálások és jelentések, a megvesztegetések, a banki tevékenységek és a bennfentes kereskedelmet is magában foglaló pénzügyi szabályozások vonatkozásában felmerülő megtévesztő és helytelen cselekmények felderítésére és megelőzésére.

A Magatartási kódex megsértésének gyanúját megvalósító esetek:

Az AkzoNobel Magatartási kódexének súlyos megsértésének (megtörtént vagy közlő) alapos gyanúja az alábbi esetekben merül fel:

- törvény- és szabálysértések, beleértve a személyiségi és verseny jogokat is, de nem korlátozódva ezekre;
- bűncselekmények;
- hatóságok szándékos félrevezetése;
- érdekellentétek;
- a hatályos munka és foglalkoztatási feltételek megsértése; és
- a számvitel, a belső számviteli ellenőrzés és az auditálások, a megvesztegetések, a csalások, a banki és pénzügyi bűnözés vonatkozásában felmerülő helytelen cselekmények.
- a Magatartási kódex megsértésének gyanújával járó bármilyen, a fenti (a) – (f) pontok alatt leírt cselekményre vonatkozó információk szándékos eltitkolása, megsemmisítése vagy manipulálása.

2. cikkely

A jelentés hatásköre és alapelvei

2.1

Ezt az irányelvet az Igazgatótanács a Magatartási kódex megsértésének gyanúját megvalósító esetek megelőzése, észlelése és kiküszöbölése céljából alkalmazza. Az irányelv kiegészíti, és nem helyettesíti a hatályos helyi jogi szabályozást. Az olyan esetekben, ahol a hatályos joghoz viszonyítva az irányelv erősebb vagy további védelmet, jogokat vagy jogorvoslatot biztosít az alkalmazottak számára, ott az irányelv szabályait kell alkalmazni. Ahol az előírt helyi törvények és az irányelv között ellentmondás van, beleértve, de nem csupán erre szorítkozva, a jelen irányelv hatáskörével (vagy annak korlátozásával), vagy az irányelvnek megfelelően jelenthető, a Magatartási kódex megsértésének gyanúját megvalósító esetekkel (vagy azok korlátozásával) összefüggő előírt helyi szabályozást, ott az előírt helyi törvényi szabályozás a mérvadó. Ellentmondás esetén az AkzoNobel az adott országra szabott, kiegészítő szabályokat és irányelveket dolgozhat ki

2.2

Az érintett személyre vonatkozó lehetséges negatív konzekvenciákra való tekintettel ez az irányelv csak végső megoldásként használható, azaz abban az esetben, amikor semmilyen más lehetőség nem áll rendelkezésre a probléma megoldására.

Az AkzoNobel azt tanácsolja az alkalmazottaknak, hogy a jelentésnek a jelen irányelv szerinti beadása előtt, a lehetséges problémákról előbb helyi szinten a közvetlen vezetőt, és ha ez nem hoz kielégítő eredményt, akkor a felettes vezetőt tájékoztassák.

2.3

Az alkalmazottak a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő azon eseteket jelenthetik csak be, amelyekre az hatáskör kiterjed. Az AkzoNobel nem vizsgálja ki az egyéb tényeket vagy problémákat tartalmazó, illetve a megalapozatlan jelentéseket, kivéve az olyan eseteket, amikor az AkzoNobel alapvető érdekeinek védelme, vagy az alkalmazottak fizikai vagy morális épségének megóvása forog kockán, az ilyen esetekben a jelentés azonnal továbbításra kerül az illetékes AkzoNobel jogi személyi illetékes osztályainak. A hatáskörön kívüli jelentések kezelése az AkzoNobel normál információs és jelentési csatornáin keresztül történik.

2.4

A Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eseteknek a jelen irányelv szerinti eljárás alkalmazásával történő bejelentése nem kötelező jellegű. Ezért egy Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő esetet nem jelentő alkalmazott emiatt nem szankcionálható, kivéve, ha az ilyen esetek jelentését az alkalmazott számára kötelezően előírja a munkaszerződése.

2.5

Amennyiben egy alkalmazott jóhiszeműen bead egy jelentést, még abban az esetben sem kell számolnia semmilyen szankcióval vagy a beosztása elvesztésével, ha a későbbiekben kiderül, hogy a bejelentésében szereplő tények pontatlanok, vagy nem váltanak ki semmilyen további intézkedést.

AZ ELJÁRÁS

3. cikkely

A General Counsel vagy a Corporate Director Internal Audit számára történő jelentés

3.1

Az alkalmazottaknak az alábbi 4. és 5. cikkelyek alapján lehetőségük van kötelezettség nélkül bejelenteni a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eseteket a General Counsel vagy a Corporate Director Internal Audit számára. A belső ügyintézésnek megfelelően a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő esetek számvitelre, a számviteli ellenőrzésekre vagy auditálási ügyekre vonatkozó bejelentéseit a Corporate Director Internal Audit részére kell továbbítani, vagy annak kell megőriznie, a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő összes többi bejelentést General Counsel részére kell továbbítani, vagy annak kell megőriznie. A General Counsel és a Corporate Director Internal Audit a speakup@akzonobel.com címen érhető el. A Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő esetek e-mailben név nélkül történő bejelentését nem követi kivizsgálás, kivéve amikor egy e-mailben megtörténik a bejelentő alkalmazottnak az 5. cikkely (i) – (v) pontjai által vázolt tényekről való informálása, és a bejelentő alkalmazott újra megerősíti, hogy meg akarja őrizni az anonimitását. Amennyiben a General Counsel részére vagy a Corporate Director Internal Audit részére bejelentett Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset a 4. cikkelyben leírt szituációra vonatkozik, akkor azt a Felügyelőbizottság titkáran keresztül továbbítani kell az AkzoNobel Felügyelőbizottság elnökének.

3.2

Egy a 3.1 cikkelyben hivatkozott jelentés beérkezése esetén a General Counselnak vagy Corporate Director Internal Auditnak kell regisztrálnia azt a Panasz Adatbázisban. Az ilyen jelentésnek tartalmaznia kell a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő esetnek az alkalmazott által történő bejelentés időpontját. A jelentés csak akkor tartalmazhat ilyen adatot, ha az feltétlenül és objektíven

szükséges a szabálysértés gyanújának ellenőrzéséhez, és fel kell tüntetnie, hogy a tények a kérdéses időpontban csupán feltételezések. A bejelentő alkalmazottnak meg kell kapnia a jelentés átvételének (a jelentés nyilvántartásba vételének dátumát tartalmazó) nyugtázását.

3.3

A jelentés regisztrálása után a General Counsel vagy a Corporate Director Internal Audit a megfelelő regionális Speak Up! koordinátornak továbbítja a jelentést, aki ezt követően felelős a bejelentett Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset kivizsgálásáért (és annak koordinálásáért). A General Counsel vagy a Corporate Director Internal Audit specifikus felhatalmazással látja el az illetékes regionális Speak Up! koordinátort a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő kérdéses eset kivizsgálásának megkezdésére és koordinálására. Ha a jelentés által tartalmazott Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset az AkzoNobel felső vezetését, illetve a regionális Speak Up! koordinátort érinti, vagy egy kiemelkedően súlyos szabálytalanságra vonatkozik, akkor a General Counsel vagy a Corporate Director Internal Audit magánál tartja a jelentést, és ő marad a felelős a bejelentett Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset kivizsgálásáért (és annak koordinálásáért). Ebben az esetben a 3.4 – 3.7 cikkelyek előírásait kell alkalmazni, az ilyen vizsgálatok esetében szükséges változtatások végrehajtásával.

Az Investigator (vizsgálóbiztos) kijelölése, és a teljesítményvizsgálat

3.4

A kérdéses jelentés kivizsgálását végző Investigator-t a regionális Speak Up! koordinátor jelöli ki. Az Investigator előre kiválogatott, speciálisan kiképzett vagy eligazított, speciális biztonsági és titokvédelmi kötelezettségeknek eleget tevő, behatárolt tevékenységi hatáskörrel rendelkező személyek. Kivételes esetekben a regionális Speak Up! koordinátor Investigatorként olyan harmadik felet is kijelölhet, aki nem alkalmazott (például ha a vizsgálat olyan speciális szakértelemet igényel, amely nem áll azonnal rendelkezésre az AkzoNobelen belül). A vizsgálatot teljes mértékben az AkzoNobel kivizsgálásokra vonatkozó belső irányelveinek megfelelően kell elvégezni.

Titkos ügykezelés

3.5

A jelentést a bejelentő alkalmazottnak, a General Counselnak, Corporate Director Internal Auditnak, a regionális Speak Up! koordinátornak, az Investigatornak és a Compliance Committeeenek és az Audit Committeeenek illetékes tagjainak bizalmasan kell kezelniük. A jelentésre vonatkozó információkhoz csak azok a személyek férhetnek hozzá, akiknek ezekről az információkról tudomással kell bírniuk a feladataiknak a jelen irányelv alapján történő elvégzéséhez, a vizsgálat lefolytatásához, és a jelentésből adódó bármilyen intézkedés végrehajtásához. A jelentéssel kapcsolatos információk csak akkor adhatók át más AkzoNobel jogi személyen belüli természetes személyeknek, amennyiben az ilyen közzététel az AkzoNobel szervezetétől származik. Az információk átadásakor a bejelentő alkalmazott neve nem hozható nyilvánosságra (különösen érvényes ez az érintett személynek vagy a bejelentő alkalmazott vezetőjének vagy felettes vezetőjének történő közlésre vonatkozóan). Továbbá az információkat olyan módon kell átadni, hogy a bejelentő alkalmazott személyazonosságának titkossága a lehető legnagyobb mértékben védve legyen. A bejelentő alkalmazott személyazonosságát közvetlenül vagy közvetve felfedő információk csak abban az esetben adhatók ki, amennyiben ez nélkülözhetetlen a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset kivizsgálása, vagy a bekövetkező jogi eljárások miatt. A jelentések kivizsgálásának előrehaladására és eredményeire vonatkozó belső jelentések csak összesítő és anonim áttekintések formájában készülhetnek.

3.6

A Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő esetnek a bejelentő alkalmazott által történő bejelentési időpontját követő nyolc (8) héten belül, a bejelentő alkalmazottnak a regionális Speak Up! koordinátor által vagy annak megbízásából írásban tudomására kell hozni a szabálysértés gyanújának kivizsgálására folytatott vizsgálat eredményének összesítését. A jelentésből következő bármilyen elvégzett intézkedés tényéről is tájékoztatást kell adni.

3.7

Ha nyolc (8) héten belül nem lehet összefoglaló beszámoló adni, akkor a regionális Speak Up! koordinátornak, vagy annak megbízásából erről értesíteni kell a bejelentő alkalmazottat, és jelezni kell hogy mikor kap majd információkat a vizsgálat eredményeiről.

4. cikkely

Az AkzoNobel N.V. Felügyelőbizottság elnökének történeti jelentés

4.1

Ha a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset a Compliance Committee egyik tagját érinti, akkor az alkalmazott az Igazgatótanács elnökének jelentheti a szabálysértés gyanúját. Ha a szabálysértés gyanúja olyan általános, működési vagy pénzügyi természetű esetre vonatkozik, amely az Igazgatótanács tagjával/tagjaival kapcsolatos, akkor az alkalmazott a szabálysértés gyanúját az AkzoNobel N.V. Felügyelőbizottsága titkárán keresztül az AkzoNobel N.V. Felügyelőbizottság elnökének jelentheti be.

4.2

A 3.2 – 3.7 cikkelyek által leírt eljárást kell, a szükséges változtatások elvégzését követően, alkalmazni a 4.1 cikkelyben leírt Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő esetre, annak szem előtt tartásával, hogy amennyiben a szabálysértés gyanúja a Compliance Committee tagjára/tagjaira vonatkozik, akkor ez a tisztviselő nem informálható a bejelentett szabálysértési gyanúról, arról másolatot sem kaphat. Ezáltal és innentől kezdve a tisztviselő semmilyen információhoz sem juthat hozzá a Panasz adatbázisban vagy más egyéb módon a kérdéses jelentésről.

5. cikkely

Kapcsolatfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálaton történő bejelentés; anonimitás

5.1

Az alkalmazott a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő esetet a kapcsolatfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálaton keresztül is bejelentheti e-mailben, telefonon, vagy a kapcsolatfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálat bejelentő honlapja felkeresésével. A kapcsolatfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálatra vonatkozó összes információ a www.akzonobel.ethicspoints.com honlapon érhető el. Amikor a bejelentő alkalmazott felveszi a kapcsolatot a kapcsolatfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálatlal, akkor a bejelentő alkalmazottat informálni fogják arról, hogy:

- (I) a bejelentő alkalmazott személyazonossága nem kerül nyilvánosságra (különösen érvényes ez az érintett

személyre vagy a bejelentő alkalmazott vezetőjére és felettes vezetőire);

- (II) a jelentéssel összefüggő információk olyan módon kerülnek megadásra, hogy a lehető legbizalmasabban történjen a bejelentő alkalmazott személyazonosságának kezelése;
- (III) a bejelentő alkalmazott személyazonosságát (közvetve) felfedő információk csak abban az esetben adhatók ki, amennyiben ez nélkülözhetetlen a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset kivizsgálása, vagy a bekövetkező jogi eljárások miatt;
- (IV) jelentésre vonatkozó információk csak azoknak a személyeknek adhatók ki, akiknek ezekről az információkról tudomással kell bíniuk a feladataiknak a jelen irányelv alapján történő elvégzéséhez, a vizsgálat lefolytatásához, és a jelentésből adódó bármilyen intézkedés végrehajtásához; és
- (V) az anonim bejelentés azzal a következménnyel járhat, hogy a jelentés a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset súlyosságától függően esetleg nem lesz (teljes mértékben) kivizsgálva.

Ha a bejelentő alkalmazott a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset jelentéséből fakadó retorzióktól tart, akkor a bejelentő alkalmazott ragaszkodhat az anonimitása megőrzéséhez (az AkzoNobel vagy a kapcsolatfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálat esetében egyaránt). Ha a bejelentő alkalmazott ragaszkodik az anonimitáshoz, akkor ez azzal a következménnyel járhat, hogy a jelentés a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset súlyosságától függően esetleg nem lesz (teljes mértékben) kivizsgálva.

5.2

Az operátor a 3.2 cikkelynek megfelelően megfogalmazza a jelentést, és elektronikusan regisztrálja a Panasz adatbázisban. Ha a bejelentő alkalmazott az anonimitásának megőrzését kéri, akkor a jelentés nem fogja tartalmazni a bejelentő alkalmazott nevét. A kapcsolatfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálat először megvizsgálja a jelentést annak megállapításához, hogy az megfelele-e a 2.3 cikkelyben meghatározott kritériumoknak.

5.3

Egyjelentésnek a Panasz adatbázisban történő regisztrálásáról az operátor értesíteni fogja a General Counselt és a Corporate Director Internal Auditot. A General Counsel és a Corporate Director Internal Audit ellenőrzik, hogy a jelentés megfelele-e a 2.3 cikkelyben meghatározott kritériumoknak, és értesítik a regionális Speak Up! koordinátort (ahol alkalmazható) a jelentés kivizsgálásának megkezdéséhez.

5.4

A 3.2 – 3.5 cikkelyekben leírt eljárásokat kell alkalmazni, a szükséges módosításokkal, kivéve azt, hogy a bejelentő alkalmazott nem fogja megkapni a jelentés átvételéről szóló, 3.2 cikkelyben hivatkozott nyugtázást.

5.5

A kapcsolattfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálat megad egy „bejelentkezési hívószámot” a bejelentő alkalmazottnak, és szükség esetén a bejelentő alkalmazott létrehozhat egy személyes kódot a

www.akzonobel.ethicspoint.com honlapon lévő biztonságos honlap eléréséhez, ami lehetővé teszi a számára az általa bejelentett Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset kivizsgálása állapotának ellenőrzését. A bejelentő alkalmazott a kapcsolattfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálatot is felhívhatja a legfrissebb információkért.

5.6

Abban az esetben, amikor a bejelentő alkalmazott felfedte a személyazonosságát a kapcsolattfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálat előtt, de továbbra is anonim akar maradni az AkzoNobel felé, akkor a bejelentő alkalmazott személyazonosságát a kapcsolattfelvételre szolgáló külsős telefonos ügyfélszolgálat csak akkor fedheti fel, ha:

- az elengedhetetlenül szükséges a kivizsgáláshoz, vagy a bekövetkező jogi eljáráshoz, és akkor is csak abban az esetben, ha a bejelentő alkalmazott beleegyezését adta a személyazonossága felfedéséhez;
- ez törvényi előírás vagy fontos közérdek miatt szükséges; vagy
- a jelentést a bejelentő alkalmazott rossz szándékúan vagy önérdékből tette.

A bejelentő alkalmazott személyazonosságára vonatkozó információk csak azon személyek számára kerülnek megadásra, akiknek ezek ismeretére a fenti a-c pontok által hivatkozott célok miatt szükségük van.

6. cikkely**Az érintett személy informálása****6.1**

A megfelelő regionális Speak Up! koordinátor, (ahol alkalmazható), a General Counsel, a Corporate Director Internal Audit vagy az AkzoNobel N.V. Felügyelőbizottság elnöke a jelentés kézhezvételét követően a lehető leghamarabbi alkalmas időpontban értesíti az érintett személyt, kivéve azt az esetet, ha megalapozottan fennáll annak a kockázata, hogy az érintett személy veszélyeztetni fogja az AkzoNobel a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset hatékony kivizsgálásában, vagy a szükséges bizonyítékok beszerzésében. Az érintett személyt informálni kell arról, hogy (i) a Magatartási kódex megsértésével vádolják, (ii) ki fogja megkapni a jelentést, (iii) arról a tényről, hogy az AkzoNobel a felelős a jelen irányelvnek megfelelően, (iv) valamint arról, hogy milyen hozzáférési és javítási jogokkal élhet. A bejelentő alkalmazott személyazonosságát nem lehet felfedni

6.2

Amennyiben az érintett személyt nem lehet azonnal informálni, úgy akkor kell ezt megtenni, amikor a 6.1 cikkelyben hivatkozott kockázat megszűnik. A jelentéssel foglalkozó tisztviselő értékeli ki és dönti el, hogy mikor kell az érintett személyt informálni. Az értékeléskor figyelembe kell venni egyéb intézkedéseket is, beleértve, de nem csak ezekre szorítkozva azokat a technikai és szervezeti intézkedéseket, melyek a bizonyítékok megsemmisítésének megelőzése érdekében lehetnek szükségesek.

6.3

Az érintett személynek a jelentésről történő informálását követően a meghallgatása révén lehetőséget kell biztosítani arra, hogy kifejtse a saját álláspontját a jelentés alapját képező tényekről. Az érintett személyt a lehető leghamarabb értesíteni kell arról, hogy megtörténik-e a felfüggesztése (ha a hatályos jog szerint erre lehetőség van) a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset kivizsgálásának időtartamára.

6.4

A vizsgálat befejezése után a lehető leghamarabb, de legkésőbb nyolc (8) héten belül döntést kell hozni az ezt követő intézkedésekről. A döntés meghozatalát követően informálni kell az érintett személyt arról, hogy történik-e és ha igen milyen intézkedés a jelentés alapjaként. Ha az érintett személyt arról értesítik, hogy nem történik semmilyen intézkedés, akkor attól a naptól automatikusan megszűnik az érintett személy felfüggesztése.

7. cikkely
Szankciók**7.1**

Az irányelvben megfogalmazott eljárással történő bármilyen visszaélés, beleértve, de nem csupán erre szorítkozva az olyan eseteket, amikor a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset bejelentése rosszindulatúan vagy a bejelentő alkalmazott önérdékből történt, fegyelmi vagy büntetőjogi eljárást vonhat maga után – ahol alkalmazható – az eljárással visszaélő alkalmazott vonatkozásában.

7.2

Az irányelvvel (annak alkalmazásával) kapcsolatos panaszokat az Igazgatótanács titkárnak kell benyújtani. A benyújtott panaszról az Igazgatótanács titkára a Compliance Committee-től érkezett javaslat figyelembevételével hoz döntést, és nyolc (8) héten belül végrehajtásra kerül a benyújtott panasz következtében szükséges intézkedés.

8. cikkely

A személyes adatok védelme

Adat ellenőr

8.1

A jelen irányelv szerint bejelentett összes Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset vonatkozásában az AkzoNobel N.V. az adat ellenőr. További adat ellenőrök lehetnek (más) Felelős AkzoNobel vállalatok is

8.2

Az adat ellenőrök csak a hatáskörnek megfelelően dolgozhatják fel a személyes adatokat.

8.3

A feldolgozott személyes adatok között csak a bejelentő alkalmazott, az érintett személy és a jelentés kivizsgálásában és kezelésében résztvevő személyek személyazonossága, funkciói és elérhetőségei, a bejelentett tények, a kivizsgálás során összegyűjtött adatok, a vizsgálat eredményei és a vizsgálatot követően végrehajtandó intézkedések szerepelhetnek.

Adatfeldolgozó személy

8.4

Az operátor a DAPP előírásait betartva adatfeldolgozóként tevékenykedik az adat ellenőrök megbízásából. Az AkzoNobel N.V.-vel kötött szerződése alapján – amely más Felelős AkzoNobel Vállalatokra is érvényes, az operátor az alábbi feladatokat látja el:

- (I) csak a releváns személyes adatokat dolgozza fel az AkzoNobel N.V. utasításainak megfelelően;
- (II) szigorúan bizalmasan kezeli a személyes adatokat, és csak az AkzoNobel N.V. által írásban megadott kommunikációs csatornákon keresztül továbbítja azokat;
- (III) a személyes adatok védelmére megfelelő műszaki és szervezeti biztonsági intézkedéseket alkalmaz, beleértve, de nem csupán erre szorítkozva az adatbázisok elérésének ellenőrzését, az operátor személyzetre vonatkozó titoktartási szerződéseket, és az adatállományok jelszavas védelmét;
- (IV) lehetővé teszi az AkzoNobel N.V. számára az operátor által hozott intézkedések áttekintését, ezen kívül aláveti az adatfeldolgozó rendszereit az AkzoNobel N.V. által történő auditálásnak; és
- (V) eleget tesz az AkzoNobel N.V. által megszabott, a személyes adatok törlésére vagy megsemmisítésére vonatkozó utasításainak, és mindenképpen visszaszolgáltatja az AkzoNobel N.V.-nek a

személyes adatokat tartalmazó papír alapú és elektronikus anyagokat a szerződés lejártát követően, kivéve azt, amikor az AkzoNobel N.V. azok megsemmisítésére utasítja operátort, ebben az esetben az operátornak írásban vissza kell igazolnia a törlés vagy a megsemmisítés végrehajtását.

Titokvédelem

8.5

Az adat ellenőröknek meg kell hozniuk azokat a technikai és szervezeti intézkedéseket, amelyek megfelelően biztosítják a személyes adatok elvesztése vagy jogosulatlan hozzáférése megelőzését.

Az AkzoNobel N.V. ugyanerre utasította az operátort is. Ilyen intézkedések a jogosultság ellenőrzési folyamatok, és más olyan intézkedések amelyek a bejelentő alkalmazott személyazonosságának, jelszavainak és személyes azonosítóinak, az adatok eléréséhez való bejelentkezésének és a naplófájlok rendszeres megtekintésének védelmére szolgálnak. A kivizsgálásban és a jelentés kezelésében részt vevő összes személyre szigorú speciális titokvédelmi és bizalmas ügykezelési rendszabályok vonatkoznak. A személyes adatok gyűjtése történhet elektronikus vagy más adatfeldolgozási eszközzel. Ezeket az eszközöket kizárólag a jelen irányelv által meghatározott eljárás céljára lehet alkalmazni, azaz a személyes adatokat minden esetben a többi alkalmazotti információs rendszertől vagy alkalmazotti adatállományoktól elkülönítve kell feldolgozni.

Tárolás és törlés

8.6

A megalapozatlannak bizonyult jelentésekkel összefüggő személyes adatokat azonnal törölni kell. A Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő megalapozott eseteket tartalmazó jelentésekkel kapcsolatos adatokat az ellenőrzési munka befejezését követően nyolc (8) héten belül kell törölni, kivéve, amikor az érintett személy vagy a jelentést rossz szándékból tévő bejelentő alkalmazott ellen fegyelmi vagy jogi eljárás indult, ebben az esetben az adatokat nyolc (8) héttel a fegyelmi vagy a jogi eljárást követően kell törölni, beleértve a fellebbezések elbírálását is. A „Törlés” alatt a személyes adatok megsemmisítése vagy olyan módon történő adaptációja értendő, amely lehetetlenné teszi az érintett személy és a bejelentő alkalmazott személyének azonosítását. Az előbb említett időtartamok lejártát követően a személyes adatok csak a hatályos helyi törvények betartásával archiválási és statisztikai célból őrizhetők meg. Ezután a személyes adatokhoz csak a Compliance Committee döntése által kijelölt személyek férhetnek hozzá, speciálisan meghatározott célokból.

Hozzáférési/javítási/törlési jogosultságok

8.7

Bármelyik alkalmazott bármikor megkérdesheti az illetékes regionális Speak Up! koordinátortól, hogy történt-e bejelentés ellene a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset tárgyában. Ha igen, akkor az alkalmazott teljes, írásos beszámolót kap a róla rendelkezésre álló személyes adatokról, kivéve azt az esetet, ha ez nagymértékben akadályozná a kivizsgálást. Amennyiben a személyes adatok pontatlannak vagy érdektelennek bizonyulnak, akkor az érintett személy kérheti az adott adatok javítását vagy törlését.

8.8

Az érintett személynek jogában áll ellenvetéssel élni a jelentéssel kapcsolatos személyes adatok feldolgozása ellen, az adott szituációjával kapcsolatos törvényes alapokon, kivéve, amikor az AkzoNobel a feldolgozásra jogi kötelezettségek legitimálják. Az AkzoNobel az érintett személyt a döntéséről négy (4) héten belül tájékoztatja.

8.9

A hozzáférésre, javításra vagy törlésre vonatkozó kérésekre a választokat a lehető legrövidebb időn, de legkésőbb négy (4) héten belül, írásban kell megküldeni. Az elutasítást írásban kell közölni, és fel kell tüntetni a döntés mögött meghúzódó indokokat is. A 8.7, 8.8 és 8.9 cikkelyeket kell alkalmazni az AkzoNobel Személyiségi jogi kézikönyvének megfelelően.

Átláthatóság

8.10

A jelen irányelv egyéb információs követelményeinek:

- (I) ezt az irányelvet elérhetővé kell tenni az AkzoNobel vállalati honlapjain és hozzáférést kell biztosítani további igények esetén;
- (II) a jelen irányelvet elérhetővé kell tenni az AkzoNobel intranet rendszerén, vagy olyan más módon, amely lehetővé teszi az alkalmazottak számára a tartalmához történő könnyű hozzáférést; és
- (III) Az alkalmazottakat informálni kell:
 - (a) az irányelv létéről, céljairól és működéséről;
 - (b) az adat ellenőr(ök) személyéről;
 - (c) a jelentések átvevőiről;
 - (d) az érintett személynek a rá vonatkozó személyes adatok elérésének, javításának és eltávolításának jogairól;
 - (e) a személyes adataik kiadásáról, amennyiben erre a hatályos jog szerint szükség van;

- (f) annak tényéről, hogy a bejelentő alkalmazott személyazonossága titokban marad, kivéve, ha annak felfedése elengedhetetlenül szükséges a Magatartási kódex megsértésének gyanúját kimerítő eset kivizsgálásához, vagy a bekövetkező jogi eljáráshoz, ha erre szükség van a hatályos törvények vagy fontos közérdek szempontjából, vagy ha a jelentés rossz szándékúan vagy önérdékből került beadásra;
- (g) annak tényéről, hogy a jelen irányelvben megfogalmazott eljárással történő visszaélés szankcionálást vonhat maga után; és
- (h) a jó szándékú bejelentés nem vonhat maga után semmilyen fegyelmi eljárást sem.

Az EEA-n kívüli harmadik fél számára történő felfedés

8.11

Ha szükségessé válik a személyes adatok felfedése egy Európai Gazdasági Területen kívüli természetes személy vagy jogi személy számára, akkor ez nem biztosít a 95/46/EC (1995. október 24) direktíva szerinti megfelelő védelmi színvonalat. Ebben az esetben a vonatkozó személyi adatok nemzetközi átadására vonatkozó hatályos törvényi előírásoknak kell megfelelni.

9. cikkely Hatálybalépés dátuma

A jelen irányelv hatálybalépésének dátuma:
2009. június 15.

2. függelék

Felelős AkzoNobel vállalatok

A felelős AkzoNobel vállalatok, melyekre a Magatartási kódex megsértésének gyanújának jelentése vonatkozik.

1. Tekintettel a Magatartási kódex bármilyen megsértésének gyanújára vonatkozóan: Akzo Nobel N.V., Strawinskylaan 2555, Amsterdam, the Netherlands
2. Az az AkzoNobel jogi személy melynek székhelye az Európai Közösségben van, és a bejelentő alkalmazott munkavállalóként itt végzi feladatát.
3. Az az AkzoNobel jogi személy melynek székhelye az Európai Közösségben van, és az érintett személy munkavállalóként itt végzi feladatát.
4. Az az AkzoNobel jogi személy melynek székhelye az Európai Közösségben van, és ahová a Magatartási kódex megsértésének gyanúja tartozik.
5. Az az AkzoNobel jogi személy melynek székhelye az Európai Közösségben van, és alkalmazza a regionális Speak Up! folyamatot.

Az Euópai Közösségben található AkzoNobel vállalatok listája a www.akzonobel.com/legal-entities honlapon elérhető.

Jogi és IP címek

A jogi és IP címekre vonatkozó naprakész információk a jogi és IP honlapon elérhetőek.

Brazília

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

Kína

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

Franciaország

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

Németország

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

Hollandia

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

Pakisztán

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

Oroszország

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

Szingapúr

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

Dél-Afrika

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

Svédország

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

Egyesült Királyság

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

Amerikai Egyesült Államok

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

A legnagyobb globális festék- és bevonatgyártó és az egyik legjelentősebb speciális kemikáliákat gyártó vállalat vagyunk. Világszerte a mindennapi életben nélkülözhetetlen minőségi alapanyagokkal szolgáljuk ki a különböző iparágakat. A jövőbe tekintünk, de a jelenben cselekszünk. A fenntartható fejlődést szem előtt tartva végezzük fejlesztéseinket ügyfeleink részére. Székhelyünk a hollandiai Amszterdamban található, 60.000 alkalmazottat foglalkoztatunk a világ 80 országában. Mindannyian elkötelezettek vagyunk a kiváló minőség iránt és a holnap válaszait már ma megadjuk.

© 2009 Akzo Nobel N.V. Minden jog fenntartva.

“Tomorrow's Answers Today” az Akzo Nobel N.V. védjegye.