

SPEAK UP! Не молчи!

Настоящее Руководство содержит процедуру контроля "Speak up!"



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



В 2008 г. AkzoNobel вновь определила свои ценности. Эти ценности включают в себя:

**Первоочередной
фокус на будущее
наших клиентов**

**Предпринимательское
мышление**

**Развитие талантов
наших сотрудников**

**Смелость и
любопытность
в вопросах**

**Честность и
ответственность за
наши действия**

Письмо Совета директоров

Всё, что мы делаем, построено на честности и ответственности. А что именно это означает? Это значит, что какой бы бизнес мы не вели, мы всегда чётко придерживаемся наших принципов и настаиваем на честности и справедливости.

Эта ценность в самом сердце нашей компании. Она поможет нам оставаться успешными как сейчас, так и в будущем, а также помогает нам подтверждать наше право на действия.

Будучи сотрудником компании AkzoNobel, вы несёте личную ответственность за то, что вы осведомлены о ценностях и бизнес-принципах нашей компании – как указано в нашем Кодексе поведения – и живёте согласно перечисленным там стандартам поведения.

Если вы подозреваете, что кодекс поведения нашей компании нарушается или к этому имеются предпосылки, мы настаиваем на том, чтобы вы обратили внимание вашего руководителя на этот факт. Если вы считаете, что заявка вашему непосредственному руководителю не возымеет действия, мы предлагаем вам воспользоваться новой процедурой "Speak up!".

Настоящее руководство "Speak up!" содержит подробную информацию по процедурам подачи заявки о нарушениях Кодекса поведения. Будьте уверены, что заявки в рамках "Speak up!" будут рассмотрены в конфиденциальном порядке. Любое добросовестное сообщение о нарушении не повлечет каких-либо последствий для сообщившего о нем сотрудника, даже если изложенные в нем факты не подтвердятся. AkzoNobel не будет возлагать ответственности за снижение производственных результатов, причиной которого стало соблюдение Кодекса.

Просим внимательно изучить этот документ. Если вы подозреваете, что кто-то нарушил Кодекс поведения, и вы можете представить доказательства этого, мы настоятельно советуем вам воспользоваться возможностью "Выскажитесь откровенно!"

Мы рассчитываем на каждого из вас в вопросе защиты принципов и ценностей компании с целью достижения успеха компанией AkzoNobel.

Совет директоров компании AkzoNobel
Июнь 2009 г.

Содержание

02	Письмо Совета директоров
04	Краткое содержание процедуры "Speak up!"
06	Каналы подачи заявки
07	Приложение 1 – Процедура "Speak up!"
15	Приложение 2 – Справка по ответственным компаниям AkzoNobel
16	Перечень юридических и IP адресов

Краткое содержание процедуры "Speak up!"

Все, что мы делаем, строится на основах честности и ответственности. Что это означает конкретно? Это означает, что какую бы деловую активность мы ни вели, мы привержены принципам и добиваемся добросовестности и честности.

Как работник компании AkzoNobel вы несете персональную ответственность за знание ценностей и деловых принципов нашей компании, как указано в Кодексе поведения компании, и соблюдать нормы поведения, изложенные в нем. В кодексе поведения написано, кто мы и как мы работаем. Это распространяется на все операции во всем мире без исключения.

Кодекс поведения переведен на 27 языков, его можно найти на странице www.akzonobel.com/coc.

Если вы подозреваете, что кодекс поведения нашей компании нарушается или будет нарушен, мы настаиваем на том, чтобы вы доложили об этом.

О чем необходимо докладывать? Вот некоторые примеры:

- Любое нарушение правил, перечисленных в Кодексе поведения AkzoNobel
- Любое нарушение закона или правил (например, антимонопольное право)
- Нарушение дисциплины отчетности
- Мошенничество и взяточничество
- Намеренное предоставление неверной информации общественным организациям
- Уголовные преступления
- Дискриминация и преследование

Как вы докладываете о нарушении нашего кодекса поведения?

Вы можете доложить о неэтичном поведении или потенциальном проступке, выбрав один из вариантов:

1. Предпочтительным вариантом будет доложить вашему начальнику, прямому начальнику или начальнику службы персонала. Они должны выслушать ваш вопрос и предпринять соответствующие действия.

2. Если вы полагаете, что заявка вашему непосредственному руководству не возымеет действия, вы можете воспользоваться процедурой "Speak up!" Выберите один из возможных вариантов:

- **Позвоните** по телефону доверия "Speak up!". На ваш звонок ответит независимый внешний оператор из компании Центра этики, обеспечивающих подачу заявок третьей стороны по телефону или Интернет для международных компаний. Оператор выслушает вас и может задать дополнительные вопросы. В большинстве случаев по телефону доверия "Speak up!" вам вначале ответят по-английски. Если вы хотите изложить ваше дело на другом языке, оператор пригласит переводчика.

Номер телефона доверия применительно к определенной стране можно найти в конце вашей брошюры "Speak up!" или на сайте внутрикорпоративной сети по адресу www.akzonobel.ethicspoint.com. Звонки бесплатные и доступны круглосуточно.

- **Изложите** вашу проблему на веб-сайте www.akzonobel.ethicspoint.com. На странице представлены полные инструкции на 27 языках, включая раздел "Вопросы и ответы".
- **Сообщите** комиссии по контролю компании AkzoNobel по электронной почте на адрес speakup@akzonobel.com или отправьте письмо в комиссию по контролю компании AkzoNobel по адресу P.O. Box 75730, 1070 AS Amsterdam, the Netherlands. Любые сообщения, поступившие на этот адрес, будут переданы директору по внутриведомственному контролю компании AkzoNobel. Вы получите подтверждение получения заявки и информацию о том, что произошло далее.

* /Включает такие локальные процедуры как Процедура разрешения трудовых споров (Великобритания)/ вовлечение представителей работников (профсоюзы) в тех странах, где это согласовано с работодателем

Когда вы будете передавать свое сообщение "Speak up!" по телефону или по Интернет, от вас потребуются создание пароля и будет дан конфиденциальный регистрационный номер. Обязательно запишите эти данные. Вы сможете использовать этот регистрационный номер и пароль, что позволит вам в любое время вернуться на телефон доверия или на веб-сайт и проверить статус вашего сообщения.

Будьте уверены, что все сообщения в рамках "Speak up!" обрабатываются в конфиденциальном порядке. Любое добросовестное сообщение о нарушении не повлечет каких-либо последствий для сообщившего, даже если оно не подтвердится. Если вы настаиваете на анонимности вашего сообщения, это может отрицательно повлиять на полноту изучения вашей заявки.

Что происходит после того, как вы связались по телефону доверия или через сайт "Speak up!"?

- Компания Центр этики направит свою заявку директору по внутриведомственному контролю компании AkzoNobel, который, в свою очередь, начнет расследование с целью выяснить, имело ли место нарушение кодекса поведения..
- Если вы указали свое имя, дознаватель может связаться с вами для обсуждения вопроса. С другой стороны, вы сможете связаться по телефону доверия "Speak up!" или войти на сайт сообщений "Speak up!" спустя 8 дней после даты подачи сообщения и проверить, нет ли необходимости в дополнительной информации от вас по вашему вопросу.
- В течение 8 дней после регистрации сообщения на телефон доверия и веб-сайт "Speak up!" будет передана информация о дознании по вашему вопросу и о принятых мерах

Более подробную информацию о процедурах см. в приложении 1 настоящего Руководства.

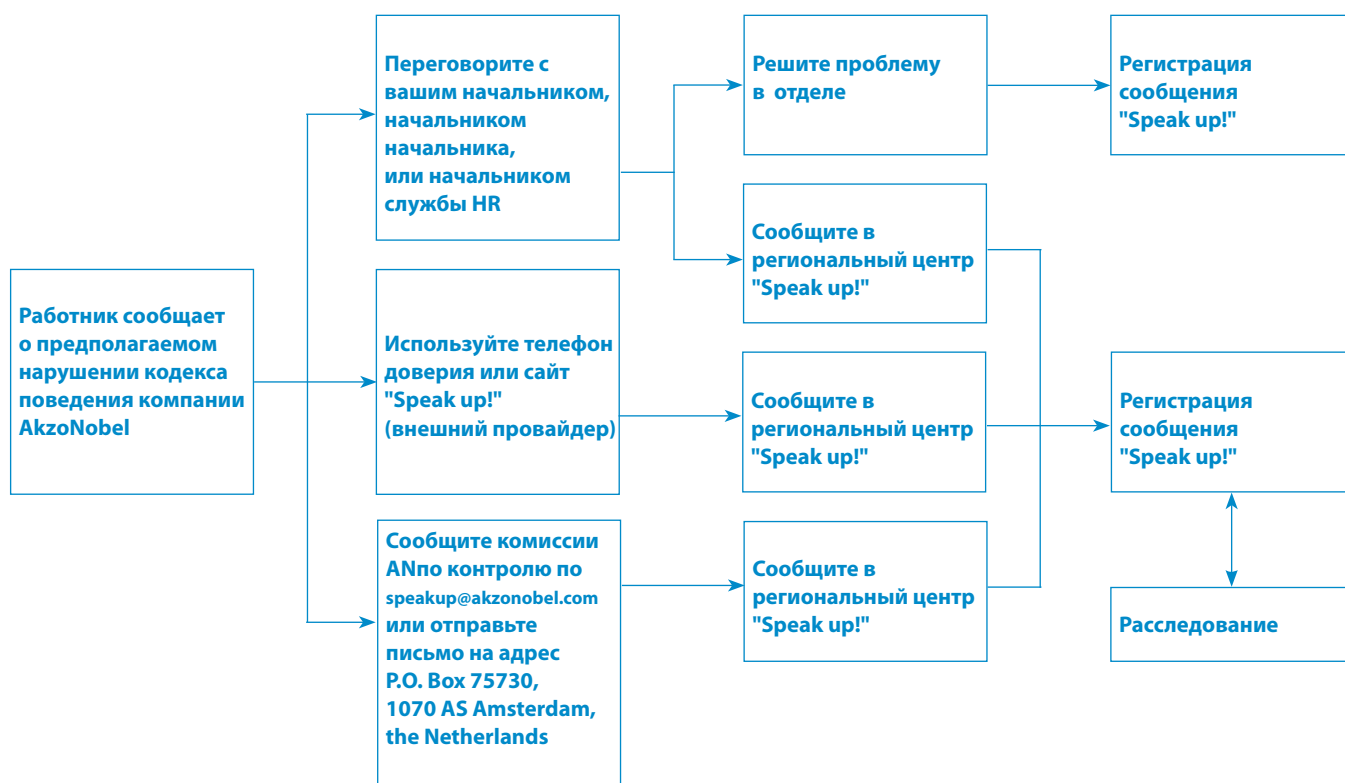
Просьба не использовать процедуру "Speak up!" для сообщений о чрезвычайных случаях. Если вы нуждаетесь в немедленном содействии, просим связываться с местными службами экстренной помощи или следовать процедурам, принятым на местах.

В некоторых странах (а именно, Франции, Германии, Португалии и Швеции) нормы права, охраняющие неприкосновенность личной жизни, ограничивают круг вопросов, о которых вы можете сообщить по телефону доверия "Speak up!" или на сайте "Speak up!". Когда вы свяжетесь по телефону доверия "Speak up!" или выйдете на веб-сайт, вам будет предложен ограниченный выбор сообщений. Если вы хотите сообщить о вопросе, который не входит в перечень телефона доверия или сайта "Speak up!", сообщите вашему начальнику, прямому начальнику или начальнику службы персонала. Обратите внимание на то, что в Швеции сообщения по линии телефона доверия или веб-сайта "Speak up!" о сотруднике компании AkzoNobel допускается только в том случае, если он занимает ответственный пост.

Если у вас будут какие-либо вопросы или проблемы по толкованию процедуры, свяжитесь с вашим начальником или с местным центром по контролю. Также вы можете направить сообщение электронной почты на адрес speakup@akzonobel.com.

Каналы подачи заявки

На блок-схеме, представленной ниже, суммированы варианты сообщений в рамках процедуры "Speak up!" о любом предполагаемом нарушении Кодекса поведения



В ходе всего процесса конфиденциальность гарантируется.

* Включает такие локальные процедуры как Процедура разрешения трудовых споров (Великобритания)/ вовлечение представителей работников (профсоюзы) в тех странах, где это согласовано с работодателем

приложение 1

Процедура "Speak up! НЕ Молчи!"

Для того чтобы сообщить о предполагаемом нарушении Кодекса поведения

Предпосылки

- (A) Компания AkzoNobel ввела Кодекс поведения AkzoNobel, устанавливающий этические нормы и принципы деловых решений компании AkzoNobel и действий во всем мире, одинаково применимых как к корпоративным действиям, так и к поведению отдельных сотрудников при ведении бизнеса AkzoNobel.
- (B) Кодекс поведения AkzoNobel включает в себя применимые корпоративные управленческие законы и нормы поведения, общепринятые принципы правильного управления и поведения сотрудников.
- (C) Компания AkzoNobel стремится организовать процедуру, распространенную во всем мире, с целью дать возможность сотрудникам сообщать о серьезных имеющихся (возможных) нарушениях Кодекса поведения AkzoNobel в группе компаний AkzoNobel (включая нарушения применимого законодательства) и других предполагаемых нарушениях Кодекса во всем объеме.
- (D) Процедура представления сообщений представляет собой дополнительный механизм для работника для подачи заявки об определенных предполагаемых нарушениях Кодекса поведения через специально предназначенный канал и не предназначен для замены обычных каналов информации и отчета компании AkzoNobel.
- (E) Процедура "Speak up!" является дополнением, но не заменой каких-либо применимых национальных законов. Там, где в сравнении с применимым законом условия процедуры предусматривают более строгие или дополнительные меры предосторожности, права или средства защиты для работников, положения процедуры должны превалировать.

Компания AkzoNobel приняла следующую процедуру "Speak up!", 15 июня 2009

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1 Определения

AkzoNobel:

Akzo Nobel N.V. и любая компания или юридическое лицо, в которых Akzo Nobel N.V. прямо или косвенно владеет более, чем 50 % выпущенного акционерного капитала, имеет более 50 % голосов на общих собраниях акционеров, имеет право назначать большинство директоров или иным способом управлять деятельностью такого другого юридического лица. Однако такая компания должна считаться компанией AkzoNobel только до тех пор, пока существует взаимодействие и/или связь.

Код поведения AkzoNobel:

Кодекс поведения AkzoNobel доступен в корпоративной сети на странице <http://codeofconduct.one.akzonobel.intra> и Интернет на странице www.akzonobel.com/codeofconduct

Руководство по защите частной информации в компании AkzoNobel:

Руководство AkzoNobel по защите частной информации о сотрудниках в компании AkzoNobel доступно в Интернет www.akzonobel.com/coc.

Akzo Nobel N.V.:

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

Совет директоров:

Совет директоров компании AkzoNobel N.V.

База данных по внутрикорпоративному контролю:

База данных AkzoNobel, в которой хранятся и обрабатываются сообщения.

Комиссия по внутрикорпоративному контролю:

Комиссия (главный юрисконсульт, директор по внутреннему аудиту, директор по внутрикорпоративному контролю, первый вице-президент по кадровым вопросам, директор по корпоративному управлению, секретарь комиссии по внутрикорпоративному контролю, секретарь совета директоров), создаваемая AkzoNobel N.V. для привития знаний и контроля соблюдения Кодекса поведения AkzoNobel внутри компании AkzoNobel, а также для подготовки рекомендаций и заявок о развитии и соблюдении Кодекса поведения AkzoNobel Совету директоров компании AkzoNobel N.V.

DAPP:

Закон Нидерландов о защите частной информации.

Контролер (-ы) информации:

Подразделение или подразделения AkzoNobel, которые будут (частично) ответственны за обработку персональных данных в рамках процедуры согласно Директиве 95/46/ЕС от 24 Октября 1995 г.

Обработчик (-и) данных:

Лицо или подразделение, обрабатывающее персональные данные от имени контролера данных и подчиняющееся непосредственно контролеру данных.

Сотрудник:

Лицо, нанятое или иным способом привлеченное для работы в компании AkzoNobel в определенный момент времени.

Внешняя горячая линия:

Внешний ресурс, управляемый Оператором, с которым может связаться сотрудник и сообщить о предполагаемых нарушениях Кодекса поведения в соответствии с п.5.

Главный юристконсульт:

Главный юристконсульт компании AkzoNobel, который может быть представлен директором по внутриведомственному контролю для осуществления процедуры "Speak up!".

Дознаватель:

Лицо, назначенное региональным координатором процедуры "Speak up или (там где применимо) главным юристконсультантом или директором по внутреннему аудиту, для проведения дознания по предполагаемому нарушению Кодекса поведения в соответствии с п. 3.4.

Начальник

Лицо, которому непосредственно подчиняется сотрудник.

Оператор

Организация, осуществляющая работу внешней горячей линии.

Персональные данные

Любая информация, относящаяся к определенному или неопределенному физическому лицу, обрабатываемая в контексте данной Процедуры.

Фигурант:

Сотрудник, который якобы нарушил или способствовал нарушению, или собирался нарушить или способствовать предполагаемому нарушению Кодекса поведения.

Процедура или процедура "Speak up!"

Процедура, относящаяся к предполагаемым нарушениям Кодекса поведения.

Региональный координатор процедуры "Speak up!":

Лицо соответственно для региона стран Азии, Океании и Австралии, региона стран Европы, Ближнего Востока и Африки и региона Северной и Южной Америки, назначенное главным юристконсультантом и директором по внутреннему аудиту корпорации действовать от имени AkzoNobel.

Заявка:

Заявка об утверждениях сотрудника о предполагаемом нарушении Кодекса поведения, зарегистрированная в соответствии с п.п. 3.2 и 3.3 или (где это применимо) в соответствии с п.п. 4.2 и 5.2.

Докладывающий сотрудник:

Сотрудник, который сообщил о предполагаемом нарушении Кодекса поведения в соответствии с п. 3.1 или (где это применимо) в соответствии с п.п. 4.1 и 5.1.

Ответственные компании AkzoNobel:

Подразделения AkzoNobel, которые будут (частично) ответственны за обработку персональных данных в рамках Процедуры согласно Директиве 95/46/ЕС от 24 Октября 1995 г. В Приложении 3 перечислены, какие подразделения AkzoNobel могут считаться ответственными от компании AkzoNobel по конкретным нарушениям Кодекса поведения.

Объем:

Обеспечение соответствия требованиям Кодекса поведения AkzoNobel, финансовой безупречности и безопасности AkzoNobel на международных финансовых рынках, и особенно, в предотвращении и выявлении случаев мошенничества и нарушений в области отчетности, внутреннего аудита, взяточничества, банковских и финансовых правил, включая торговлю внутренней информацией.

Предполагаемое нарушение Кодекса поведения:

Обоснованное подозрение в серьезном нарушении Кодекса поведения AkzoNobel (которое уже имело место или ожидается), к которому относятся:

- нарушение законов и норм, включая без ограничений законы об охране частной информации и защиты конкуренции;
- уголовно наказуемые посягательства;
- умышленное представление неверной информации в государственные органы;
- конфликт интересов;
- нарушение применимых условий работы или найма;
- нарушение в области бухгалтерского учета, внутреннего аудита, мошенничество, взяточничество, банковское и финансовое преступление.
- намеренное сокрытие, уничтожение или манипулирование информацией относительно фактов в отношении любого предполагаемого нарушения Кодекса поведения, как указано в п.п. (а) по (f) выше.

Статья 2

Объем и основные принципы предоставления информации

2.1

Данная Процедура была принята Советом директоров с целью предотвращения, обнаружения и устранения предполагаемых нарушений Кодекса поведения. Данная Процедура является дополнением, но не заменой каких-либо применимых национальных законов. Там, где Положения данной Процедуры в сравнении с применимыми законами предусматривают более строгие или дополнительные меры предосторожности, права или средства защиты для работников, должны применяться положения данной Процедуры. В случае конфликта между обязательным местным законом и данной процедурой, включая без ограничений обязательные местные требования, относящиеся к (ограничивающие) объему или ограничивающие перечень предполагаемых нарушений, оговоренный в Кодексе поведения, о которых может быть доложено в соответствии с Процедурой, обязательный местный закон должен превалировать. В случае конфликта компания AkzoNobel может установить дополнительные правила и инструкции применительно к особенностям конкретной страны.

2.2

Принимая во внимание возможные отрицательные последствия для фигуранта, данная Процедура должна применяться как последнее средство, т.е. если нет других средств для разрешения проблемы.

Перед подачей заявки в соответствии с настоящей Процедурой компания AkzoNobel призывает своих сотрудников решать возможные проблемы сначала на местном уровне со своим начальником, и, если это не приводит к положительному результату, с начальником своего начальника.

2.3

Сотрудники могут только сообщать об предполагаемых нарушениях Кодекса поведения в пределах объема. Сообщения о любом другом факте или проблеме и сообщения, сообщения, которые были недостаточно обоснованы, не подлежат изучению компанией AkzoNobel, если не находятся под угрозой жизненные интересы AkzoNobel или если не требуется физическая или моральная защиты сотрудников, когда заявка должна быть немедленно направлена в соответствующие департаменты соответствующих подразделений компании AkzoNobel. Сообщения, выходящие за рамки объема, подлежат обработке по обычным каналам информации и отчетности AkzoNobel.

2.4

Доведение информации о предполагаемых нарушениях Кодекса поведения в соответствии с

установленным порядком не является обязательной процедурой. Соответственно, в отношении сотрудника, не доложившего о предполагаемом нарушении Кодекса поведения, не могут быть применены санкции за исключением случаев, когда сотрудник обязан докладывать о подобных вещах согласно договору о найме.

2.5

Если сотрудник докладывает из лучших побуждений, даже если факты потом окажутся неточными или не приведут к какому-либо конкретному действию, в отношении его или ее не применяется никаких санкций и его (ее) положение не должно подвергаться риску.

ПРОЦЕДУРА

Статья 3

Заявка главному юристконсульту или директору по внутреннему аудиту

3.1

Без ущерба положениям статей 4 и 5 сотрудник может заявить о предполагаемом нарушении Кодекса поведения главному юристконсульту или директору по внутреннему аудиту. С точки зрения внутренних правил, эта заявка должна храниться или быть направлена директору по внутреннему аудиту в том случае, если предполагаемое нарушение Кодекса поведения затрагивает вопросы бухгалтерского учета, контроля отчетности или вопросы аудита, или должна храниться или быть направлена главному юристконсульту, если она касается всех других предполагаемых нарушений Кодекса поведения. К главному юристконсульту и директору по внутреннему аудиту можно обратиться по электронной почте на адрес speakup@akzonobel.com. По анонимной заявке о предполагаемом нарушении Кодекса поведения, сделанному по электронной почте действий не предпринимается за исключением случаев, когда докладывающий сотрудник проинформирован по электронной почте о фактах, указанных в п. 5.1, подпунктах (i)-(v), докладывающий сотрудник повторно подтверждает, что он или она хотят остаться анонимными. Если предполагаемое нарушение Кодекса поведения, о котором доложено главному юристконсульту или директору по внутреннему аудиту затрагивает ситуацию, описанную в Статье 4, такое предполагаемое нарушение Кодекса поведения должно направляться председателю Наблюдательного совета AkzoNobel N.V. через секретаря Наблюдательного совета.

3.2

По получении заявки, оговоренной в п. 3.1, главный юристконсульт или директор по внутреннему аудиту должен зарегистрировать сообщение в базе данных по контролю. Такая заявка должна быть помечена датой, когда сотрудник сообщил о предполагаемом нарушении Кодекса поведения. Заявка должна содержать только такие данные, которые обязательно и объективно необходимы для проверки предполагаемого нарушения и должна содержать утверждение, что указанные факты являются только предположениями на данный момент. Доложивший сотрудник должен получить подтверждение получения его заявки (включая дату регистрации заявки).

3.3

После регистрации заявки главный юристконсульт или директор по внутреннему аудиту должен направить заявку соответствующему региональному координатору процедуры "Speak up!". После этого ответственность за дознание (за координацию дознания) заявленного предполагаемого нарушения Кодекса поведения несет координатор. Главный юристконсульт или директор по внутреннему аудиту должен представить региональному координатору Процедуры "Speak up!" соответствующие полномочия на инициализацию и координацию дознания по соответствующему предполагаемому нарушению Кодекса поведения. Если заявка относится к предполагаемому нарушению Кодекса поведения в отношении члена высшего руководства AkzoNobel, регионального координатора Процедуры "Speak up!", или к серьезному проступку, главный юристконсульт или директор по внутреннему аудиту должны оставить у себя заявку и принять на себя ответственность за проведение (координацию) дознания по доложенному предполагаемому нарушению Кодекса поведения. В этом случае применяются положения п.п. 3.4 – 3.7 с необходимыми изменениями, сделанными в соответствии с таким дознанием.

Назначение дознавателей и проведение дознания

3.4

Дознаватели будут подобраны заранее, пройдут специальную подготовку или инструктаж, примут на себя особые обязательства по сохранению безопасности и конфиденциальности, им будет предложена определенная сфера деятельности. В исключительных случаях региональный координатор Процедуры "Speak up!" может назначить третью сторону, не являющуюся сотрудником, в качестве дознавателя (например, если дознание требует специальный опыт, которым не обладают в AkzoNobel). Дознание будет проведено максимально полно в соответствии с внутренними инструкциями AkzoNobel, касающимися дознания.

Конфиденциальность

3.5

Доложивший сотрудник, главный юристконсульт, директор по внутреннему аудиту, региональный координатор Процедуры "Speak up!", дознаватели и соответствующие члены комиссии по внутриведомственному контролю и комиссии по аудиту должны сохранять конфиденциальность в отношении заявки. Информация, относящаяся к заявке, должна предоставляться только тем лицам, которые нуждаются в такой информации для выполнения своих обязанностей в рамках Процедуры для проведения дознания и для принятия мер по данной заявке. Информация, относящаяся к заявке, должна предоставляться лицам из других подразделений AkzoNobel только в том случае, если такое раскрытие информации исходит из организации AkzoNobel. В предоставленной информации имя доложившего сотрудника не должно раскрываться (особенно не должно раскрываться фигуранту, начальнику и другому руководству доложившего сотрудника). Более того, информация должна предоставляться таким образом, чтобы как можно полнее сохранялась конфиденциальность в отношении личности доложившего сотрудника. Информация, прямо или косвенно относящаяся к личности доложившего сотрудника должна предоставляться только в том случае, если такая информация обязательна для дознания по предполагаемому нарушению Кодекса поведения или для какого-либо последующего судебного производства. Внутренняя отчетность о ходе и результатах дознаний по заявкам будет осуществляться в виде суммированных и анонимных обзоров.

3.6

В течение 8 (восьми) недель со дня представления доложившего сотрудника своего сообщения о предполагаемом нарушении Кодекса поведения доложившему сотруднику должна быть предоставлена краткая справка в письменной форме о дознании, проведенном региональным координатором Процедуры "Speak up!" или по его поручению. Он или она также будут проинформированы о любых действиях, предпринятых благодаря заявке.

3.7

Если справка не может быть предоставлена в течение 8 (восьми) недель, доложивший сотрудник должен быть извещен об этом координатором Процедуры "Speak up!" или по его поручению, ему/ей также сообщается, когда они будут ознакомлены с результатами дознания.

Статья 4

Заявка председателю Наблюдательного совета компании AkzoNobel

4.1

Если предполагаемое нарушение Кодекса поведения имеет отношение к члену комиссии по контролю, сотрудник может направить свое сообщение о предполагаемом нарушении Кодекса поведения председателю Наблюдательного совета при Совете директоров. Если предполагаемое нарушение носит общий, оперативный или финансовый характер и имеет отношение к члену (членам) Совета директоров, сотрудник может направить свое сообщение о предполагаемом нарушении председателю Наблюдательного совета компании AkzoNobel N.V. через секретаря Наблюдательного совета компании AkzoNobel N.V.

4.2

Процедура, описанная в п.п. 3.2 – 3.7 с необходимыми изменениями будет применима к предполагаемым нарушениям Кодекса поведения, как изложено в п. 4.1 с учетом того, что, если предполагаемое нарушение относится к члену (-ам) комиссии по контролю, такое должностное лицо не будет информировано о доложенном предполагаемом нарушении и не получит копию заявки. Более того, такое должностное лицо не будет иметь доступ к любой информации, относящейся к соответствующей заявке в базе данных по внутриведомственному контролю.

Статья 5

Сообщения на Внешнюю горячую линию, анонимность

5.1

Сотрудник может передать свое сообщение о предполагаемом нарушении Кодекса поведения на Внешнюю горячую линию по электронной почте, по телефону или посетив веб-сайт Внешней горячей линии. Вся контактная информация по внешней горячей линии можно найти по адресу www.akzonobel.ethicspoint.com. Когда докладывающий сотрудник связывается с Внешней горячей линией, Внешняя горячая линия должна проинформировать докладывающего сотрудника:

- (I) о том, что личность докладывающего сотрудника не будет раскрыта (особенно не будет раскрыта фигуранту, начальнику и другому руководству докладывающего сотрудника).
- (II) что информация в отношении заявки должна предоставляться таким образом, чтобы как

- можно полнее сохранялась конфиденциальность в отношении личности доложившего сотрудника.
- (III) что информация (косвенно) относящаяся к личности доложившего сотрудника должна предоставляться только в том случае, если такая информация обязательна для дознания по предполагаемому нарушению Кодекса поведения или для какого-либо последующего судебного производства.
- (IV) что информация, относящаяся к заявке, должна предоставляться только тем лицам, которые нуждаются в такой информации для выполнения своих обязанностей в рамках Процедуры для проведения дознания и для принятия мер по данной заявке.
- (V) что анонимная заявка в результате может не повлечь полное дознание в зависимости от серьезности предполагаемого нарушения Кодекса поведения

Если докладывающий сотрудник опасается последствий своего сообщения о предполагаемом нарушении Кодекса поведения, докладывающий сотрудник может настоять на своей анонимности (либо в отношении AkzoNobel, либо в отношении Внешней горячей линии). То, что докладывающий сотрудник настаивает на своей анонимности, может стать причиной того, что дознание окажется неполным в зависимости от серьезности предполагаемого нарушения Кодекса поведения.

5.2

Оператор оформляет сообщение в соответствии с п. 3.2 и проводит электронную регистрацию в базе данных по внутриведомственному контролю. Если доложивший сотрудник настоял на своей анонимности, сообщение не будет содержать имя доложившего сотрудника. Сначала Внешняя горячая линия внимательно изучит сообщение, для того чтобы оценить, соответствует ли сообщение критериям, изложенным в п. 2.3.

5.3

Оператор уведомит главного юрисконсульта или директора по внутреннему аудиту после регистрации сообщения в базе данных по контролю. Главный юрисконсульт или директор по внутреннему аудиту должен проверить, соответствует ли сообщение критериям, изложенным в п. 2.3 и уведомить соответствующего координатора Процедуры "Speak up!" (там, где это применимо) для инициации дознания по заявке.

5.4

Будут применены процедуры, описанные в п.п. 3.2 – 3.5 с необходимыми изменениями за исключением того, что Доложивший сотрудник не получит уведомления о получении сообщения согласно положениям п. 3.2.

5.5

Внешняя горячая линия предоставит доложившему сотруднику "номер по журналу звонков" и, при желании, доложивший сотрудник может установить персональный код для входа в на защищенный веб-сайт по адресу www.akzonobel.ethicspoint.com для того, чтобы иметь возможность проверить состояние дознания по предполагаемому нарушению Кодекса поведения, о котором он доложил. Доложивший сотрудник также может потребовать у Внешней горячей линии обновление данных.

5.6

В том случае если доложивший сотрудник раскрыл свою личность Внешней горячей линии, но настаивает на своей анонимности в отношении AkzoNobel, личность доложившего может быть раскрыта Внешней горячей линией только если:

- a. это совершенно необходимо для проведения дознания или необходимо для проведения судебного разбирательства и только в том случае, если доложивший сотрудник дал согласие на раскрытие своей личности;
- b. это требуется по закону или важно в государственных интересах;
- c. сообщение было сделано доложившим сотрудником злоумышленно или в корыстных целях

Информация о личности доложившего сотрудника будет раскрыта только тем лицам, которому такая информация необходима для целей, оговоренных в пунктах "а" – "с" выше.

Статья 6 Информирование фигуранта

6.1

Соответствующий координатор процедуры "Speak up!" или (где применимо) главный юрист-консульт, директор по внутреннему аудиту или председатель Наблюдательного совета компании AkzoNobel N.V. как можно быстрее проинформируют фигуранта после получения заявки, если нет существенного риска того, что уведомление фигуранта поставит под угрозу возможность компании AkzoNobel эффективно расследовать предполагаемое нарушение Кодекса поведения или собрать необходимые свидетельства. Фигурант должен быть проинформирован о (i) заявленном нарушении Кодекса поведения, в котором он/она обвиняется; (ii) кто получит заявку; (iii) о том факте, что AkzoNobel несет ответственность в рамках Процедуры; (iv) а также как воспользоваться своим правом доступа и исправления. Личность доложившего сотрудника не раскрывается.

6.2

В том случае, когда фигурант не может быть проинформирован немедленно, он (она) должен (должна) быть проинформирован (-а) как можно скорее, как только исчезает риск, указанный в п.6.1. Должностное лицо, занимающееся заявкой должен оценить и решить, когда проинформировать фигуранта. Эта оценка должна учитывать другие меры, включая без ограничений технические и организационные меры, которые могут быть предприняты, чтобы предотвратить разрушение доказательств.

6.3

После того, как фигурант проинформирован о заявке, фигурант будет опрошен для того, чтобы дать фигуранту возможность изложить свой взгляд на факты, на которых базируется заявка. Фигурант в кратчайшие сроки будет также уведомлен о том, будет ли он временно отстранен от должности (если это возможно согласно применимому законодательству) на время проведения дознания по предполагаемому нарушению Кодекса поведения.

6.4

По завершении дознания как можно скорее, но не позднее 8 (восьми) недель, принимается решение по последующим действиям. После принятия решения фигурант информируется о том, будут ли и какие меры будут приняты по данной заявке. Если фигуранту сообщают о том, что никаких мер принято не будет, отстранение от должности с этого момента автоматически прекращается.

Статья 7 Санкции

7.1

Любое неправильное применение процедуры, изложенной в Процедуре, включая без ограничений передачу сообщения о предполагаемом нарушении Кодекса поведения из злонамеренных или корыстных побуждений доложившего сотрудника, может повлечь за собой применение дисциплинарных мер воздействия или уголовного преследования (там, где применимо) в отношении сотрудника, нарушившего процедуру.

7.2

Претензии в отношении Процедуры (ее применения) должны направляться секретарю совета директоров. Секретарь Совета директоров, получив сообщение от Комиссии по контролю, должен представить свое решение в отношении поданной претензии и действию, предпринятому по поданной претензии, в течение 8 (восьми) недель.

Статья 8 Защита частной информации

Контролер данных

8.1

В отношении любых предполагаемых нарушений Кодекса поведения, о которых было доложено согласно процедуре, контролером данных будет выступать компания AkzoNobel N.V. Другими контролерами данных могут быть (другие) ответственные компании AkzoNobel.

8.2

Контролеры данных будут только обрабатывать личные данные в рамках Объема.

8.3

Обработка персональных данных должна быть сведена к информации для идентификации личности, функций и контактных данных дожившего сотрудника, фигуранта и всех лиц, участвующих в дознании и имеющих дело с заявкой, к доложенным фактам, информации, собранной во время дознания, результатам дознания и мерам, которые будут приняты по результатам дознания.

Обработчик данных

8.4

Оператор действует от имени контролеров данных как обработчик данных. На основании соглашения с AkzoNobel N.V., которое заключается также от имени всех других ответственных компаний AkzoNobel, оператор должен:

- (I) только обрабатывать соответствующие персональные данные в соответствии с инструкциями AkzoNobel N.V.
- (II) держать в строгом секрете персональные данные и предоставлять их только по каналам связи, письменно указанным компанией AkzoNobel N.V.;
- (III) предпринимать необходимые меры технической и организационной безопасности для защиты персональных данных, включая, но, не ограничиваясь, контроль доступа к базам данных, усиленные соглашения о конфиденциальности с сотрудниками Оператора и защита файлов паролем;
- (IV) предоставить компании AkzoNobel N.V. право рассмотрения мер, предпринимаемых Оператором, при этом Оператор должен направлять свои средства обработки для проверок, проводимых в связи с этим компанией Akzo Nobel N.V.;

- (V) выполнять инструкции компании Akzo Nobel N.V. по удалению или уничтожению персональных данных и в любом случае должен возвращать все материалы на электронных и бумажных носителях, включая персональные данные, при прекращении действия договора с Akzo Nobel N.V., если компании Akzo Nobel N.V. не отдаст распоряжения уничтожить их; в последнем случае Оператор должен письменно подтвердить, что такие материалы были удалены или уничтожены.

Безопасность

8.5

Контролеры данных предпримут необходимые технические и организационные меры для достаточной защиты персональных данных от утери или несанкционированного доступа.

Компания Akzo Nobel N.V. выдала аналогичные инструкции Оператору. Такие меры будут включать процесс аутентификации и другие средства, необходимые для защиты информации о личности дожившего сотрудника, его пароля и персональных идентификаторов, регистрируемый доступ к данным и регулярный просмотр файлов регистрации. Все лица, участвующие в дознании и имеющие дело с заявкой, должны принять особые обязательства по усиленной безопасности и конфиденциальности. Персональные данные могут собираться любыми средствами сбора данных, как электронными, так и обычными. {Во всех случаях эти средства должны быть специально выделены для этой процедуры, как установлено в данной процедуре, т.е. персональные данные во всех случаях должны обрабатываться отдельно от другой систем информации о сотрудниках или от файлов сотрудников.

Хранение и удаление

8.6

Персональные данные, относящиеся к заявкам, которые были признаны необоснованными, подлежат немедленному удалению. Данные, относящиеся к заявкам о подтвержденных предполагаемых нарушениях Кодекса поведения, будут удалены в течение 8 (восьми) недель после завершения проверочной работы, если не предпринимается дисциплинарные меры или если против фигуранта не будет возбуждено судебное разбирательство, или если доживший сотрудник передал сообщение из злонамеренных побуждений – в этих случаях данные подлежат удалению в течение 8 (восьми) недель, после принятия мер дисциплинарного воздействия или завершения судебного разбирательства, включая любые апелляции. Слово "удаление" подразумевает уничтожение персональных данных или адаптация

персональных данных таким образом, при котором дальнейшая идентификация фигуранта или доложившего сотрудника невозможна. По истечении указанных сроков хранения персональные данные могут храниться только в архивных и статистических целях в соответствии с применимыми национальными законами. Любой доступ к персональным данным должен быть ограничен лицами, назначенными решением Комиссии по внутриведомственному контролю для специально назначенных целей.

Права доступа / корректировки / удаления

8.7

Любой сотрудник в любое время может запросить соответствующего координатора Процедуры "Speak up!", имеется ли заявка о предполагаемом нарушении им/ей Кодекса поведения. Если имеется, сотруднику предоставляется полная справка в письменном виде об имеющихся на него/нее персональных данных, если это не будет серьезным препятствием в проведении дознания. Если персональные данные окажутся неверными или неуместными, фигурант может потребовать исправления или удаления таких данных.

8.8

Фигурант имеет право опротестовать обработку персональных данных в связи с заявкой или сбор законных оснований в отношении его/ее ситуации, если законность такой обработки компанией AkzoNobel не основана на законных обязательствах. Компания AkzoNobel проинформирует фигуранта о своем решении в течение 4 (четырёх) недель.

8.9

Ответ на запрос о доступе, исправлении или удалении должен быть представлен в письменном виде в оправданно короткие сроки, но не позднее чем через 4 месяца. Любой отказ должен быть оформлен в письменной форме и должен содержать причины, на основании которых было принято решение. Пункты 8.7, 8.8 и 8.9 должны применяться в соответствии с положениями Руководства AkzoNobel по защите частной информации.

Прозрачность

8.10

Без ущерба для других требований к информации в рамках данной Процедуры:

- (I) данная Процедура должна быть доступной на корпоративных веб-сайтах компании AkzoNobel и должна по запросу предоставляться в дальнейшем;
- (II) данная Процедура должна быть доступной в

корпоративной сети компании AkzoNobel или в других средствах, обеспечивающих сотруднику простой доступ к ее содержанию;

- (III) сотрудники должны получать информацию в отношении:
 - (a) существования, целей и функционирования Процедуры;
 - (b) контролера (-ов) информации;
 - (c) получателей заявки;
 - (d) права фигуранта на доступ, корректировку и удаление персональной информации, относящейся к нему/к ней;
 - (e) любой передачи персональных данных в той мере, в которой это требуется в соответствии с применимым законодательством;
 - (f) того факта, что личность доложившего сотрудника может оставаться в секрете за исключением случаев, когда раскрытие личности действительно необходимо для проведения дознания по предполагаемому нарушению Кодекса поведения или для проведения последующих судебных разбирательств, если это требуется в соответствии с применимым законодательством или имеется большой государственный интерес, или если заявка подавалась из злонамеренных или корыстных побуждений;
 - (g) того факта, что неправильное применение процедуры, оговоренной в настоящей Процедуре, может повлечь принятие дисциплинарных мер воздействия;
 - (h) того факта, что подача сообщения из благородных побуждений не влечет мер дисциплинарного воздействия.

Раскрытие третьей стороне вне Европейского экономического пространства

8.11

Если имеется необходимость раскрытия персональной информации физическому или юридическому лицу вне Европейского экономического пространства, которое не обеспечивает достаточный уровень защиты в понимании положений Директивы 95/46/ЕС от 24 октября 1995 г., необходимо выполнять требования применимого законодательства, относящегося к международной передаче персональных данных.

Статья 9 Дата вступления в силу

Данная Процедура вступает в силу 15-06-2009.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

СПРАВКА ПО ОТВЕТСТВЕННЫМ КОМПАНИЯМ АКЗОНОВЕЛ

В зависимости от доложенного предполагаемого нарушения Кодекса поведения ответственными компаниями AkzoNobel являются:

- 1. В отношении любого предполагаемого нарушения Кодекса поведения: Akzo Nobel N.V., Strawinskylaan 2555, Amsterdam, the Netherlands**
- 2. Подразделение AkzoNobel, расположенное на территории Европейского Сообщества, в котором докладывающий сотрудник исполняет свои обязанности**
- 3. Подразделение AkzoNobel, расположенное на территории Европейского Сообщества, в котором фигурант исполняет свои обязанности**
- 4. Подразделение AkzoNobel, расположенное на территории Европейского Сообщества, к которому относится предполагаемое нарушение Кодекса поведения**
- 5. Подразделение AkzoNobel, расположенное на территории Европейского Сообщества, к которому относится региональный координатор процедуры "Speak up!"**

Соответствующие подразделения AkzoNobel, расположенные на территории Европейского Сообщества перечислены в книге учета компании AkzoNobel, которую можно найти по адресу www.akzonobel.com/legal-entities

Перечень офисов, осуществляющих правовую поддержку, и IP адреса

Обновленная информация об офисах, осуществляющих правовую поддержку компаниям АкзоНобель в разных странах, и IP адреса доступны на сайте правовой поддержки и IP адресов

Бразилия

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

Канада

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

Китай

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

Франция

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

Германия

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

Индия

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

Нидерланды

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

Strawinskylaan 2555
P.O. Box 75740
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

Пакистан

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

Россия

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

Сингапур

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

Южная Африка

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

Швеция

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

Великобритания

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

США

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

Мы - мировые лидеры по производству красок и покрытий, а также являемся крупным производителем специальных химикатов. Мы снабжаем различные отрасли промышленности во всем мире качественными компонентами для продукции, являющейся неотъемлемой частью нашей жизни. Мы думаем о будущем, но действуем в настоящем. Мы стремимся воплощать в жизнь новые идеи и разрабатывать оптимальные решения для наших заказчиков. Поэтому 60 000 наших сотрудников в более чем 80 странах, со штаб-квартирой в Амстердаме (Нидерланды), стремятся к совершенству, отвечая на завтрашние вопросы сегодня.

AkzoNobel N.V. Все права защищены
"Tomorrow's Answers Today" это торговая марка AkzoNobel N.V.