

# Speak Up!

Manual de Procedimiento de AkzoNobel Compliance



**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today



Este manual contiene el procedimiento Speak Up! de AkzoNobel Compliance.  
En 2008, AkzoNobel redefinió los valores de la compañía. Estos valores son:

**El futuro del cliente es lo primero**

**Aceptar el espíritu emprendedor**

**Desarrollar el talento de nuestros empleados**

**Tener el valor y la curiosidad para preguntar**

**Ser íntegros y responsables en nuestras acciones**

## Carta del Consejo de Dirección

**La integridad y la responsabilidad en nuestras acciones son la base para todo lo que hacemos. Esto significa que nos adherimos a nuestros principios y que ponemos énfasis en la justicia y honestidad en todas nuestras acciones.**

Este valor constituye la auténtica alma de nuestra compañía. Nos ayudará a seguir teniendo éxito tanto ahora como en el futuro, así como a mantener nuestra libertad de acción.

Como empleado de AkzoNobel, usted tiene la responsabilidad personal de ser consciente de los valores y principios de conducta de la compañía, que se especifican en nuestro Código de Conducta, y de cumplir las normas de comportamiento que establecen.

Si usted sospecha que nuestro Código de Conducta está siendo, o será, infringido, le alentamos encarecidamente a ponerlo en conocimiento de su responsable. Si usted no cree que informar al responsable sea la mejor opción, le sugerimos que use el recientemente introducido procedimiento Speak Up!

Este manual Speak Up! proporciona información detallada sobre los procedimientos para informar de infracciones del Código de Conducta. Tenga la seguridad de que todos los informes Speak Up! serán tratados confidencialmente. No habrá repercusiones para nadie que informe de una infracción de buena fe, incluso aunque dichos informes resultaran ser infundados. AkzoNobel no hará responsable a ningún empleado de ninguna pérdida de negocio resultante del cumplimiento del código.

Por favor, lea atentamente este documento. Si usted sospecha que alguien ha infringido el Código de Conducta y puede proporcionar alguna evidencia que lo apoye, le recomendamos encarecidamente que lo comunique a Speak Up!

Contamos con cada uno de ustedes para proteger los valores y principios de nuestra compañía para asegurar el éxito futuro de AkzoNobel.

**Consejo de Dirección de AkzoNobel**

Junio de 2009

# Contents

02	<b>Carta del Consejo de Dirección</b>
04	<b>Resumen de la política Speak Up!</b>
06	<b>Canales de información</b>
07	<b>Anexo 1 – La política Speak Up!</b>
15	<b>Anexo 2 – Visión general de las Compañías AkzoNobel Responsables</b>
16	<b>Listado de direcciones del Dpto. Jurídico e IP</b>

# Resumen de la política Speak Up!

Todo lo que hacemos se fundamenta en la integridad y la responsabilidad. ¿Qué es lo que eso significa exactamente? Significa que, sea cual sea la actividad en la que estemos implicados, nos adherimos a nuestros principios e insistimos en la justicia y honestidad.

Como empleado de AkzoNobel, usted tiene la responsabilidad personal de ser consciente de los valores y principios de conducta de la compañía, los cuales se especifican en nuestro Código de Conducta, y de cumplir las normas de comportamiento que establecen. El Código de Conducta explica quiénes somos y cómo funcionamos. Se aplica a todas nuestras acciones en todo el mundo, sin excepción. El Código de Conducta está disponible en 27 idiomas y puede encontrarse en <http://www.akzonobel.com/coc>.

Si usted sospecha que nuestro Código de Conducta está siendo, o será, infringido, le alentamos encarecidamente a informar de ello.

## ¿De qué debería informarse\*)? He aquí algunos ejemplos:

- Cualquier infracción de las reglas mencionadas en el Código de Conducta AkzoNobel
- Cualquier infracción de leyes y regulaciones (p. ej., la ley de competencia)
- Mala conducta con respecto a la contabilidad
- Fraude y soborno
- Suministro intencionado de información incorrecta a organismos públicos
- Delitos criminales
- Discriminación y acoso

## ¿Cómo puede usted informar de una infracción de nuestro Código de Conducta?

Usted puede informar de cualquier comportamiento no ético, o posible mal comportamiento, eligiendo una de las siguientes opciones:

1. La opción preferente es hablar con su responsable, con el responsable de siguiente nivel o con el responsable de RRHH\*\*). Están dispuestos a escuchar sus inquietudes y a emprender la acción apropiada.

2. Si usted no cree que informar a su responsable directo sea la mejor opción, entonces puede usar el procedimiento Speak Up!

Por favor, elija una de las opciones siguientes:

- **Llame** a la línea de asistencia telefónica Speak Up! Su llamada será atendida por un operador externo independiente de EthicsPoint, una compañía que realiza informes de terceros por teléfono o Internet para compañías internacionales. El operador escuchará sus inquietudes y puede que le haga preguntas al respecto. En la mayoría de casos, la línea de asistencia telefónica Speak Up! le responderá inicialmente en inglés. Si usted desea informar de sus inquietudes en otro idioma, el operador invitará a la llamada a un intérprete.

Encontrará un número de asistencia telefónica específico para cada país en el dorso de su folleto Speak Up! o en la Intranet de Speak Up! [www.akzonobel.ethicspoint.com](http://www.akzonobel.ethicspoint.com). Estas líneas son gratuitas y funcionan las 24 horas del día.

\* En algunos países (principalmente Francia, Alemania, Portugal, España y Suecia) las leyes de privacidad limitan los temas de los que usted puede informar a través de la línea de asistencia telefónica o Web de informes Speak Up! Al contactar con la línea de asistencia telefónica o Web de informes Speak Up!, se le dará una serie limitada de opciones de información. Si desea informar de un tema que no está disponible a través de la línea telefónica de asistencia o Web de información Speak Up!, hable con su responsable, con el responsable de siguiente nivel o con RRHH. Tenga en cuenta que, en Suecia, los informes a través de la línea de asistencia telefónica o Web de informes Speak Up! que afecten a un empleado de AkzoNobel solo están permitidos si dicho empleado tiene un cargo clave o senior.

\*\* Esto incluye procesos locales como por ejemplo el procedimiento de Agravio según ley británica y / o la participación de representantes de los trabajadores y Comités de Empresa en aquellos países en los que así se haya pactado.

- **Informe** de sus inquietudes a través de la Web Speak Up! en **www.akzonobel.ethicspoint.com**  
En esta Web encontrará instrucciones completas en 27 idiomas, incluyendo una sección de Preguntas y Respuestas.
- **Informe** al Comité Corporativo de AkzoNobel Compliance por e-mail en **speakup@akzonobel.com** o envíe una carta al Comité Corporativo de AkzoNobel Compliance al apartado de correos 75730, 1070 AS Amsterdam, Holanda.

Todos los informes dirigidos a esta dirección serán gestionados por el Director de AkzoNobel Compliance. Usted recibirá un acuse de recibo del informe con detalles sobre el siguiente paso.

Cuando presente un informe Speak Up!, ya sea por teléfono o por Internet, se le pedirá que cree una contraseña y se le dará un número de registro confidencial. Asegúrese de anotar y conservar estos datos. Puede usar este número de registro y contraseña para volver a la línea de asistencia telefónica o Web Speak Up! en cualquier momento y comprobar el estado de su informe.

Tenga la absoluta seguridad de que todos los informes Speak Up! serán tratados confidencialmente. No habrá repercusiones para nadie que informe de una infracción de buena fe, incluso aunque dichos informes resultaran ser infundados. Si insiste usted en informar anónimamente, sepa que ello podría afectar a la capacidad de investigar a fondo su informe.

## ¿Qué pasa una vez ha contactado con la línea de asistencia telefónica o Web de Speak Up!?

- EthicsPoint enviará su informe al Director de AkzoNobel Compliance, que iniciará una investigación para descubrir si se ha dado una infracción del Código de Conducta.
- Si usted facilita su nombre, un investigador puede ponerse en contacto con usted para hablar sobre el tema. Alternativamente, usted debería contactar con la línea de asistencia telefónica Speak Up! de AkzoNobel o acceder a la Web de informes Speak Up! pasados 8 días laborables de la presentación de su informe, para comprobar si se requiere de usted que facilite información adicional.
- Se facilitará a la línea de asistencia telefónica y a la Web Speak Up! un informe de estado de la investigación o de las acciones emprendidas en ocho semanas tras el registro del informe.

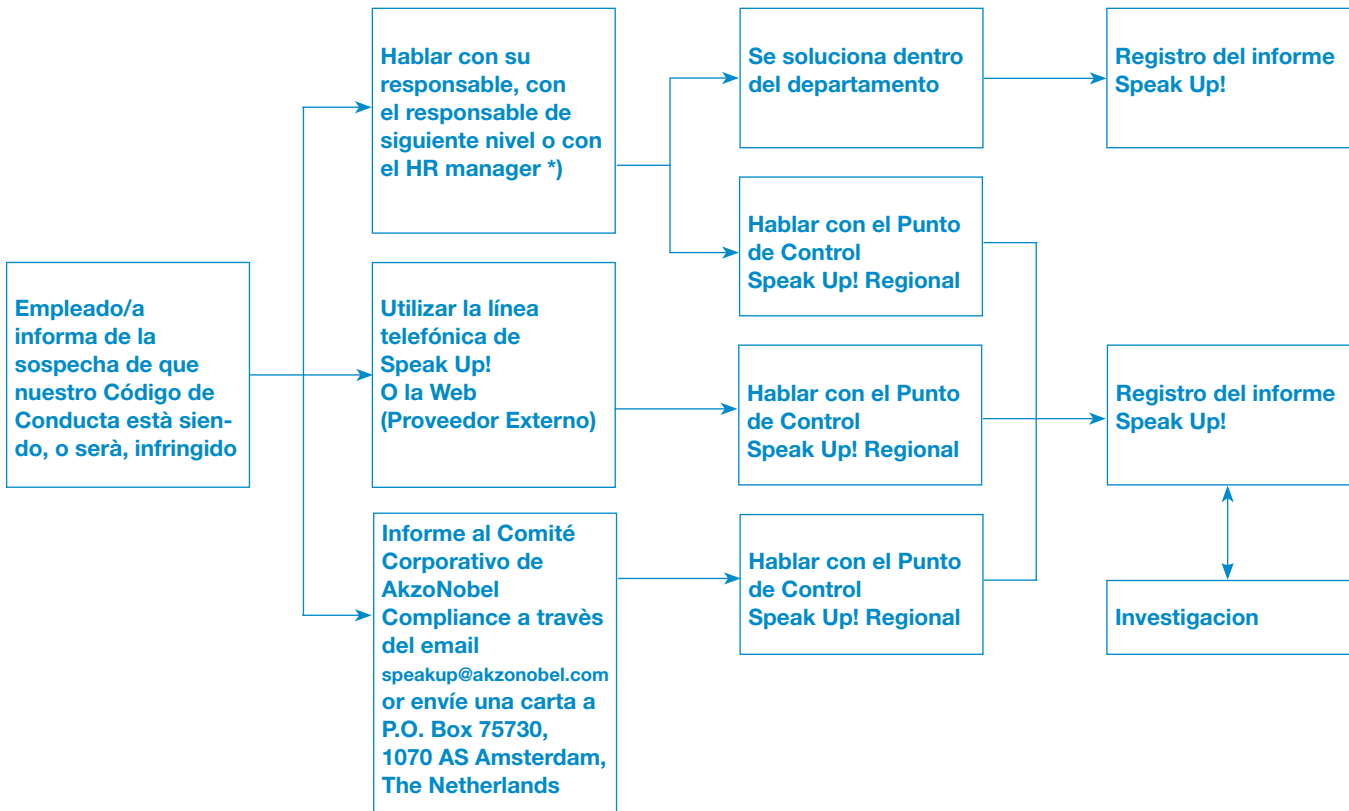
Para más información sobre el procedimiento, lea anexo 1 de este manual.

Por favor, no use el procedimiento Speak Up! para informar de incidentes de emergencia. Si usted requiere asistencia de emergencia, contacte con los servicios de emergencia locales o siga los procedimientos del emplazamiento local.

Si tiene usted preguntas o cuestiones sobre la interpretación de la política, contacte con su responsable o Punto de Control de BU Compliance. Alternativamente, puede enviar un e-mail a **speakup@akzonobel.com**.

# Canales de información

El siguiente diagrama de flujo resume las opciones Speak Up! para informar de cualquier presunta infracción del Código de Conducta.



**La Confidencialidad se mantendrá durante todo el proceso**

\*) Esto incluye procesos locales tales como por ejemplo el procedimiento de Agravio según ley británica y / o la participación de representantes de los trabajadores y Comités de Empresa en aquellos países en los que así se haya pactado.

# Anexo 1

## La Política Speak Up!

### Informar de Presuntas Infracciones del Código de Conducta

#### Antecedentes

- (A) AkzoNobel ha introducido el Código de Conducta AkzoNobel para establecer la ética y principios que han de regir las decisiones y acciones de negocio de AkzoNobel en todo el mundo, aplicándose tanto a las acciones corporativas como al comportamiento de personas individuales en la gestión de AkzoNobel.
- (B) El Código de Conducta AkzoNobel incorpora leyes y códigos de conducta corporativos aplicables, principios generalmente aceptados de buena gestión corporativa y buenas prácticas de empleo.
- (C) AkzoNobel desea organizar un procedimiento a nivel mundial que permita a los empleados informar de presuntas (inminentes) infracciones graves del Código de Conducta de AkzoNobel dentro del grupo de compañías AkzoNobel (lo que incluye infracciones de ley aplicables) y otras Presuntas Infracciones del Código de Conducta.
- (D) El procedimiento de informe está pensado como mecanismo adicional para los empleados para informar de ciertas Presuntas Infracciones del Código de Conducta a través de un canal específico, y no pretende sustituir los canales de información regulares de AkzoNobel.
- (E) Es decir, que la Política Speak Up! se añade, y no sustituye, a toda la legislación nacional aplicable. Allí donde, en comparación con la ley aplicable, los términos del procedimiento proporcionen salvaguardas, derechos o soluciones más potentes o adicionales para los empleados, se aplicarán los términos del procedimiento.

AkzoNobel ha adoptado la siguiente Política Speak Up! en Junio de 2009

### GENERAL

#### Artículo 1 Definiciones

##### **AkzoNobel:**

Akzo Nobel N.V. y toda compañía o entidad legal de la cual Akzo Nobel N.V. posea, directa o indirectamente, más del 50% del capital en acciones, tenga más del 50% del poder de voto en las juntas generales de accionistas, tenga el poder de designar a una mayoría de directores, o de cualquier otra forma dirija las actividades de una entidad legal; sin embargo, tal compañía se considerará compañía AkzoNobel solo mientras exista una vinculación y/o relación.

##### **Código de Conducta AkzoNobel:**

El Código de Conducta de AkzoNobel está disponible a través de la Intranet, <http://codeofconduct.one.akzonobel.intra>, y en Internet [www.akzonobel.com/codeofconduct](http://www.akzonobel.com/codeofconduct).

##### **Manual de Privacidad AkzoNobel:**

La información del Manual de Privacidad para Empleados de AkzoNobel aplicable en AkzoNobel está disponible a través de la Internet [www.akzonobel.com/coc](http://www.akzonobel.com/coc).

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

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

##### **Consejo de Dirección:**

El Consejo de Dirección de Akzo Nobel N.V.

##### **Base de datos de Reclamaciones:**

La base de datos de AkzoNobel en la que los Informes son almacenados y procesados.

##### **Comité de Compliance:**

El comité (Consejo General, Director Corporativo de Auditorías Internas, Director de Compliance, Recursos Humanos SVP, Director Corporativo de Control, Secretario del Comité de Compliance, Secretario del Consejo de Dirección) establecido por Akzo Nobel N.V. para fomentar el conocimiento y el control del cumplimiento del Código de Conducta de AkzoNobel dentro de AkzoNobel, y para asesorar e informar sobre el despliegue y el cumplimiento del Código de Conducta AkzoNobel al Consejo de Dirección y al Consejo de Supervisión de Akzo Nobel N.V.

##### **DAPP:**

La ley holandesa sobre la protección de datos personales.

**Controlador(es) de Datos:**

La entidad o entidades de AkzoNobel que serán (parcialmente) responsables del procesado de Datos Personales en virtud de esta Política dentro del contexto de la directiva 95/46/CE de 24 de octubre de 1995.

**Procesador(es) de Datos:**

La persona u organismo que procesa los Datos Personales en nombre del Controlador de Datos, y que está bajo la autoridad directa del Controlador de Datos.

**Empleado:**

Una persona empleada, o que de cualquier otra forma trabaja para AkzoNobel en un momento determinado.

**Línea de Contacto Externa:**

El servicio externo dirigido por un Operador, que puede ser contactado por un Empleado para informar de Presuntas Infracciones del Código de Conducta de conformidad con el artículo 5.

**Consejo General:**

El Consejo General de AkzoNobel, que puede ser representado por el Director de Compliance para la ejecución de esta Política Speak Up!

**Investigador:**

La persona asignada por el Punto de Control Speak Up! Regional o (en su caso) el Consejo General o el Director Corporativo de Auditorías Internas para llevar a cabo una investigación sobre una Presunta Infracción del Código de Conducta de conformidad con el artículo 3.4.

**Responsable:**

La persona que supervisa directamente al Empleado.

**Operador:**

La agencia que gestiona la Línea de Contacto Externa.

**Datos Personales:**

Cualquier información relacionada con una persona física identificada o identificable procesada en el contexto de esta Política.

**Persona Implicada:**

Los Empleados que presuntamente han cometido, o facilitado, o tenido la intención de cometer o facilitar una Presunta Infracción del Código de Conducta.

**Política o Política Speak Up!:**

La política relacionada con Presuntas Infracciones del Código de Conducta.

**Punto de Control Speak Up! Regional:**

La persona para las regiones APC, EMEA y Continente Americano respectivamente, designada por el Consejo General y por el Director Corporativo de Auditorías Internas para actuar en esta calidad para AkzoNobel.

**Informe:**

El registro de las acusaciones de un Empleado sobre una Presunta Infracción del Código de Conducta registrado de conformidad con el artículo 3.2 y 3.3 o (en su caso) el artículo 4.2 y 5.2.

**Empleado Informante:**

El Empleado que ha informado de una Presunta Infracción del Código de Conducta de conformidad con el artículo 4.1 o 5.1 o (en su caso) de conformidad con el artículo 4.1 o 5.1.

**Compañías AkzoNobel Responsables:**

Las entidades AkzoNobel que serán (parcialmente) responsables del procesado de Datos Personales en virtud de esta Política dentro del contexto de la directiva 95/46/CE de 24 de octubre de 1995. El Anexo 2 describe qué entidades de AkzoNobel pueden ser contempladas como Compañías AkzoNobel Responsables para una Presunta Infracción específica del Código de Conducta.

**Alcance:**

Asegurar el cumplimiento del Código de Conducta AkzoNobel y asegurar la integridad y seguridad financieras de AkzoNobel en mercados financieros internacionales, y en particular la prevención y detección del fraude y mala conducta con respecto a la contabilidad, controles internos, asuntos e informes de auditoría, soborno, regulaciones bancarias y financieras, incluyendo formación interna.

**Presunta Infracción del Código de Conducta:**

Una sospecha razonable referente a una infracción grave del Código de Conducta AkzoNobel (que ya ha tenido lugar o es inminente), a saber:

- a. infracción de leyes y regulaciones, incluyendo pero sin limitarse a leyes de privacidad y competencia;
- b. delitos criminales;
- c. suministro intencionado de información incorrecta a organismos públicos;
- d. conflicto de intereses;
- e. infracción de términos laborales y de contratación aplicables; y
- f. mala conducta con respecto a la contabilidad, controles internos y asuntos de auditorías, fraude, soborno y delito bancario y financiero.
- g. supresión, destrucción o manipulación intencionada de información referente a hechos relacionados con cualquier Presunta Infracción del Código de Conducta, tal como se describe en los apartados de (a) a (f) anteriores.

## Artículo 2

### Alcance y principios de informe básicos

#### 2.1

Esta Política ha sido adoptada por el Consejo de Dirección para prevenir, detectar y corregir Presuntas Infracciones del Código de Conducta. Esta Política debe entenderse como una extensión, y no sustitución, de cualquier legislación nacional aplicable. Cuando los términos de esta Política, en comparación con las leyes aplicables, proporcione salvaguardas, derechos o soluciones adicionales o más potentes para los Empleados, se aplicarán los términos de esta Política. Cuando haya un conflicto entre la ley local obligatoria y esta Política, incluyendo pero sin limitarse a requisitos locales obligatorios relacionados con (la limitación de) el Alcance o la (limitación de) las Presuntas Infracciones del Código de Conducta de las que puede informarse en virtud de esta Política, prevalecerá la ley local obligatoria. En caso de conflicto, AkzoNobel puede establecer reglas o directrices adicionales específicas para un país.

#### 2.2

En vista de posibles consecuencias negativas para una Persona Implicada, esta Política debe usarse como último recurso, esto es, si no hay disponibles otros medios para abordar el asunto. Antes de presentar un informe de conformidad con esta Política, AkzoNobel alienta a sus Empleados a dirigir primero las posibles cuestiones a un nivel local con su Responsable, y si ello no conduce a un resultado satisfactorio, con el responsable de su Responsable.

#### 2.3

Los empleados solo pueden informar de Presuntas Infracciones del Código de Conducta dentro del Alcance. Los informes sobre cualquier otro hecho o tema, e informes que no estén suficientemente fundados, no serán investigados por AkzoNobel, a menos que estén en juego la protección de intereses vitales de AkzoNobel o la salvaguarda de la integridad física o moral de los Empleados, caso en el cual el Informe será inmediatamente cursado a los departamentos específicos de las entidades de AkzoNobel correspondientes. Los informes fuera del Alcance deben tratarse a través de los canales de información regular e información de AkzoNobel.

#### 2.4

No es obligatorio informar de Presuntas Infracciones del Código de Conducta a través del procedimiento establecido por esta Política. Por tanto, un empleado que no informe de una Presunta Infracción del Código de Conducta no será sancionado, a menos que el Empleado sea obligado a informar de estos asuntos por contrato laboral.

#### 2.5

Si un Empleado hiciera un Informe de buena fe, aunque los hechos más tarde se demostraran imprecisos o no implicaran ninguna acción posterior en particular, no será sancionado y su posición no correrá peligro.

## PROCEDIMIENTO

### Artículo 3

#### Informar al Consejo General o Director Corporativo de Auditorías Internas

#### 3.1

Si perjuicio de los artículos 4 y 5 anteriores, los Empleados pueden informar de una Presunta Infracción del Código de Conducta al Consejo General o al Director Corporativo de Auditorías Internas. Internamente, dicho informe será conservado o cursado al Director Corporativo de Auditorías Internas en caso de Presunta Infracción del Código de Conducta relacionada con la contabilidad, controles de contabilidad o asuntos de auditoría, o conservado por, o cursado al Consejo General para todas las demás Presuntas Infracciones del Código de Conducta. El Consejo General y el Director Corporativo de Auditorías Internas puede ser contactado a través de la dirección de correo electrónico **speakup@akzonobel.com**. Una Presunta Infracción del Código de Conducta de la que se informe anónimamente por correo electrónico no será seguida a menos que el Empleado Informante haya sido informado por correo electrónico de los hechos descritos en el artículo 5.1 más abajo (i)-(v) y que el Empleado Informante haya confirmado que desea seguir en el anonimato. Si una Presunta Infracción del Código de Conducta informada al Consejo General o al Director Corporativo de Auditorías Internas se refiere a una situación descrita en el artículo 4, dicha Presunta Infracción del Código de Conducta será cursada al Presidente del Consejo de Supervisión de Akzo Nobel N.V. a través del Secretario del Consejo de Supervisión.

#### 3.2

A la recepción de un Informe al que se hace referencia en el artículo 3.1, el Consejo General o el Director Corporativo de Auditorías Internas registrará este Informe en la Base de Datos de Quejas. Dicho Informe mencionará la fecha en la que el Empleado informó de la Presunta Infracción del Código de Conducta. El Informe solo contendrá los datos estricta y objetivamente necesarios para verificar la Presunta Infracción, y declarará que los hechos en este momento son solo presuntos. El Empleado Informante recibirá un acuse de recibo

del Informe (incluyendo la fecha en la que el Informe fue presentado).

### 3.3

Una vez registrado el Informe, el Consejo General o el Director Corporativo de Auditorías Internas cursará el Informe al Punto de Control Speak Up! Regional apropiado, que será después responsable de la (coordinación de la) investigación de la Presunta Infracción del Código de Conducta. El Consejo General o el Director Corporativo de Auditorías Internas se dirigirán al Punto de Control Speak Up! Regional apropiado con un mandato específico para iniciar y coordinar la investigación sobre la Presunta Infracción del Código de Conducta correspondiente. Si el Informe se refiere a una Presunta Infracción del Código de Conducta que afecta a la más alta dirección de AkzoNobel, el Punto de Control del Speak Up! Regional o a una mala conducta grave, el Consejo General o el Director Corporativo de Auditorías Internas conservará el Informe y será responsable de la (coordinación de la) investigación de la Presunta Infracción del Código de Conducta. En este caso se aplicarán a dicha investigación las disposiciones de los artículos 3.4-3.7, con los cambios necesarios.

## Designación de Investigadores y ejecución de la investigación

### 3.4

El Punto de Control Speak Up! Regional nombrará a los Investigadores que ejecutarán la investigación del Informe en cuestión. Los Investigadores serán preseleccionados, formados o instruidos específicamente, estarán obligados a mantener condiciones de confidencialidad y seguridad específicas, y se les dará un alcance de acción definido. Bajo circunstancias excepcionales, el Punto de Control del Speak Up! Regional puede designar a un tercero que no sea Empleado para que ejerza de Investigador (por ejemplo, si la investigación requiere una experiencia específica de la que no se disponga fácilmente dentro de AkzoNobel). La investigación se ejecutará exhaustivamente de conformidad con las directrices internas de AkzoNobel para las investigaciones.

## Confidencialidad

### 3.5

El Empleado Informante, el Consejo General, el Director Corporativo de Auditorías Internas, el Punto de Control del Speak Up! Regional, los Investigadores y los miembros correspondientes del Comité de Observancia y el Comité Auditor mantendrán el Informe en confidencialidad. La información referente al Informe solo se pondrá a disposición de aquellas personas que necesiten conocerla para ejecutar sus tareas en virtud de esta Política, para llevar a cabo la investigación y para emprender cualesquiera acciones como consecuencia del Informe. La información referente al Informe solo será suministrada a personas de dentro de otras entidades de AkzoNobel si dicha divulgación emana de la organización de AkzoNobel. Al suministrar la información, el nombre del Empleado Informante no será revelado (en particular, no será revelado a la Persona Implicada ni al Responsable ni a otra dirección del Empleado Informante). La información además será suministrada de tal manera que salvaguarde de la mejor manera posible la confidencialidad de la identidad del Empleado Informante. La información que directa o indirectamente revele la identidad del Empleado Informante solo será suministrada si es indispensable para la investigación de la Presunta Infracción del Código de Conducta o de cualesquiera procedimientos judiciales posteriores. La información interna con respecto al progreso y resultados de investigaciones sobre Informes tendrá lugar solo en perspectivas generales globales y anónimas.

### 3.6

Dentro un plazo de ocho (8) semanas a partir de la fecha en la que el Empleado Informante informó de la Presunta Infracción del Código de Conducta, se entregará al Empleado Informante un sumario por escrito de los resultados de la investigación por o en nombre del Punto de Control Speak Up! Regional. También será informado de cualquier acción emprendida como consecuencia del Informe.

### 3.7

Si no pudiera entregarse ningún sumario en el plazo de ocho (8) semanas, el Empleado Informante será notificado de ello por o en nombre del Punto de Control del Speak Up! Regional, y se le indicará cuándo será informado de los resultados de la investigación.

## Artículo 4 Informar al Presidente del Consejo de Supervisión de Akzo Nobel N.V.

### 4.1

Si la Presunta Infracción del Código de Conducta se refiere a un miembro del Comité de Compliance, el Empleado puede informar de la Presunta Infracción al Presidente del Consejo de Dirección. Si la Presunta Infracción se refiere a un asunto de naturaleza general, operativa o financiera relacionada con algún o algunos miembros del Consejo de Dirección, el Empleado puede informar de la Presunta Infracción al Presidente del Consejo de Supervisión de Akzo Nobel N.V. a través del Secretario del Consejo de Supervisión de Akzo Nobel N.V.

### 4.2

El procedimiento descrito en los artículos 3,2 – 3,7 se aplicará, con los cambios necesarios, a las Presuntas Infracciones del Código de Conducta descritas en el artículo 4.1, en el bien entendido de que si la Presunta Infracción está relacionada con algún miembro o miembros del Comité de Compliance, dicho miembro no será informado de la Presunta Infracción informada ni recibirá copia alguna del informe. Además, dicho miembro no tendrá acceso a información alguna relacionada con el Informe en cuestión en la Base de Datos de Quejas ni de cualquier otra forma.

## Artículo 5 Informar a una Línea de Contacto Externa; anonimato

### 5.1

Un Empleado también puede informar de una Presunta Infracción del Código de Conducta a una Línea de Contacto Externa por correo electrónico, teléfono o accediendo al sitio web de comunicación de la Línea de Contacto Externa. Todos los datos de contacto de la Línea de Contacto Externa pueden encontrarse en [www.akzonobel.ethicspoint.com](http://www.akzonobel.ethicspoint.com). Cuando el Empleado Informante contacte con la Línea de Contacto Externa, la Línea de Contacto Externa informará al Empleado Informante:

- (i) de que la identidad del Empleado Informante no será revelada (en particular, no será revelada a la Persona Implicada, ni al Responsable, ni a ninguna otra dirección de línea del Empleado Informante);
- (ii) de que la información relacionada con el Informe será suministrada de tal forma que salvaguarde al máximo la confidencialidad de la identidad del Empleado Informante;

- (iii) de que la información que revele (indirectamente) la identidad del Empleado Informante solo será suministrada si es indispensable para la investigación de la Presunta Infracción del Código de Conducta o para posteriores procedimientos legales;
- (iv) de que la información relacionada con el Informe solo será suministrada a aquellas personas que necesiten conocerla para ejecutar sus tareas en virtud de esta Política, y para llevar a cabo la investigación y cualquier otra acción emprendida como consecuencia del Informe; y
- (v) de que la información anónima puede tener como consecuencia que el Informe no sea investigado (a fondo), según la gravedad de la Presunta Infracción del Código de Conducta.

Si el Empleado Informante temiera repercusiones como resultado de su información de Presunta Infracción del Código de Conducta, el Empleado Informante puede insistir en permanecer en el anonimato (tanto en relación a AkzoNobel como a la Línea de Contacto Externa). La insistencia del Empleado Informante en su anonimato puede tener como consecuencia que el Informe no sea investigado (a fondo), según la gravedad de la Presunta Infracción del Código de Conducta.

### 5.2

El Operador redactará un Informe de conformidad con el artículo 3.2 y registrará dicho Informe electrónicamente en la Base de Datos de Quejas. Si el Empleado Informante ha solicitado el anonimato, el Informe no contendrá el nombre del Empleado Informante. La Línea de Contacto Externa primero escrutará el Informe para evaluar si cumple los criterios establecidos en el artículo 2.3.

### 5.3

El Operador notificará al Consejo General o al Director Corporativo de Auditorías Internas cuando un Informe sea registrado en la Base de Datos de Quejas. El Consejo General o el Director Corporativo de Auditorías Internas verificará si el Informe cumple los criterios establecidos en el artículo 2.3, y lo notificará al Punto de Control del Speak Up! Regional apropiado (cuando sea aplicable) para iniciar la investigación del Informe.

### 5.4

Se aplicarán los procedimientos descritos en los artículos 3,2 - 3,5, con los cambios necesarios, excepto por el hecho de que el Empleado Informante no recibirá acuse de recibo del Informe tal como establece el artículo 3.2.

**5.5**

La Línea de Contacto Externa facilitará al Empleado Informante un "número de registro de llamada" y, si lo desea, el Empleado Informante puede fijar un código personal para entrar en la Web en [www.akzonobel.ethicspoint.com](http://www.akzonobel.ethicspoint.com) para poder comprobar el estado de la investigación de la Presunta Infracción del Código de Conducta por él comunicada. El Empleado Informante también puede llamar a la Línea de Contacto Externa para una actualización.

**5.6**

En caso de que el Empleado Informante haya revelado su identidad a la Línea de Contacto Externa, pero insista en permanecer en el anonimato en relación a AkzoNobel, la identidad del Empleado Informante solo puede ser revelada por la Línea de Contacto Externa si:

- a. es indispensable para la investigación o procedimientos legales posteriores, y después solo si el Empleado Informante está de acuerdo en revelar su identidad;
- b. es requerido por ley o por interés público importante; o
- c. el Informe ha sido presentado por el Empleado Informante de mala fe o para el propósito de su propio interés.

La información sobre la identidad del Empleado Informante solo será revelada a aquellas personas que necesiten conocer dicha información hasta el punto necesario para los propósitos referidos en los puntos a-c anteriores.

## Artículo 6 Informar a la Persona Implicada

**6.1**

El Punto de Control del Speak Up! Regional (si es aplicable), el Consejo General, el Director Corporativo de Auditorías Internas o el Presidente del Consejo de Supervisión de Akzo Nobel N.V., informará a la Persona Implicada tan pronto como sea factible tras la recepción del Informe, a menos que haya un riesgo sustancial de que la notificación de la Persona Implicada ponga en peligro la capacidad de AkzoNobel de investigar de forma efectiva la Presunta Infracción del Código de Conducta o recoger las pruebas necesarias. La Persona Implicada será informada de (i) la presunta Infracción del Código de Conducta de la que se le acusa, (ii) quién recibirá el Informe, (iii) el hecho de que AkzoNobel es responsable en el contexto de esta Política, (iv) cómo ejercer su derecho de acceso y corrección. La identidad del Empleado Informante no será revelada.

**6.2**

En caso de que la Persona Implicada no pueda ser informada inmediatamente, será informada tan pronto como el riesgo al que se refiere el artículo 6.1 deje de existir. El encargado de gestionar el Informe evaluará y decidirá cuándo informar a la Persona Implicada. Esta evaluación tendrá en cuenta otras medidas, incluyendo pero sin limitarse a medidas técnicas y organizativas que pueden tomarse para evitar la destrucción de pruebas.

**6.3**

Una vez informada la Persona Implicada de un Informe, la Persona Implicada será entrevistada para darle la oportunidad de dar su opinión sobre los hechos en los que se basa el Informe. La Persona Implicada también será notificada lo antes posible de si será o no suspendida (si es posible en virtud de la ley aplicable) mientras se esté investigando la Presunta Infracción del Código de Conducta.

**6.4**

Una vez concluida la investigación, las acciones de seguimiento se decidirán lo antes posible, pero no más tarde de un plazo de ocho (8) semanas. Una vez tomada la decisión, la Persona Implicada será informada de si se emprenderá alguna acción como consecuencia del Informe, y de cuál. Si la Persona Implicada es informada de que no se emprenderá acción alguna, cualquier suspensión de la Persona Implicada cesará a partir de esta fecha.

## Artículo 7 Sanciones

**7.1**

Cualquier abuso del procedimiento tal como establece esta Política, incluyendo pero sin limitarse a la información de Presuntas Infracciones del Código de Conducta, hecha con mala fe o para los propósitos de beneficiar el propio interés del Empleado Informante, puede resultar en acción disciplinaria o procedimiento penal, si es aplicable, contra el Empleado que abusó del procedimiento.

**7.2**

Las quejas sobre (la aplicación de) la Política se presentarán al Secretario del Consejo de Dirección. El Secretario del Consejo de Dirección, una vez recibida la recomendación del Comité de Observancia, dictará su decisión con respecto a la queja presentada y a la acción emprendida como consecuencia de la queja presentada en un plazo de ocho (8) semanas.

## Artículo 8 Protección de los Datos Personales

### Controlador de Datos

#### 8.1

Akzo Nobel N.V. será el Controlador de Datos con respecto a cualquier Presunta Infracción del Código de Conducta informado en virtud de esta Política. Otros Controladores de Datos pueden ser (otras) Compañías AkzoNobel Responsables.

#### 8.2

Los Controladores de Datos solo procesarán Datos Personales para el Alcance específico.

#### 8.3

Los Datos Personales procesados se limitarán a la identidad, funciones y detalles de contacto del Empleado Informante, la Persona Implicada y todas las personas que han participado en la investigación y gestionado el Informe, los hechos informados, la información recogida durante la investigación, los resultados de la investigación y las acciones que se emprenderán tras la investigación.

### Procesador de Datos

#### 8.4

El Operador actúa en nombre de los Controladores de Datos como Procesador de Datos. En virtud de su acuerdo con Akzo Nobel N.V. que es concluido también en nombre de las otras tres Compañías AkzoNobel Responsables, el Operador:

- (i) solo procesará los Datos Personales relevantes de conformidad con las instrucciones de Akzo Nobel N.V.;
- (ii) mantendrá en estricta confidencialidad los Datos Personales y solo los suministrará a través de los canales de comunicación especificados por escrito por Akzo Nobel N.V.;
- (iii) tomará las medidas de seguridad técnicas y organizativas apropiadas para proteger los Datos Personales, incluyendo pero sin limitarse al control de acceso a las bases de datos, acuerdos de confidencialidad reforzados con la plantilla del Operador y a la protección mediante contraseña de los archivos;
- (iv) permitirá a Akzo Nobel N.V. el derecho a revisar las medidas tomadas por el Operador, y el Operador presentará sus facilidades de procesamiento de datos para auditorías realizadas por Akzo Nobel N.V. en relación con esto; y

- (v) cumplirá las instrucciones de Akzo Nobel N.V. para la eliminación o destrucción de los Datos Personales, y en cualquier caso devolverá todos los materiales en papel y electrónicos, incluyendo los Datos Personales, cuando el contrato con Akzo Nobel N.V. haya terminado, a menos que Akzo Nobel N.V. dé instrucciones al Operador de destruirlos, caso en el cual el Operador deberá confirmar por escrito que dichos materiales han sido borrados o destruidos.

### Seguridad

#### 8.5

Los Controladores de Datos tomarán las medidas técnicas y organizativas necesarias para salvaguardar de forma adecuada los Datos Personales contra pérdida o acceso no autorizado. Akzo Nobel N.V. ha dado instrucciones al Operador de hacer lo mismo. Dichas medidas incluirán procesos de autenticación y otros medios necesarios para proteger la identidad del Empleado Informante, contraseñas e identificadores personales, acceso a los datos mediante registro y revisión regular de archivos registrados. Todas las personas que hayan participado en la investigación y gestionado el Informe estarán vinculadas por obligaciones de confidencialidad y seguridad reforzada específicas. Los Datos Personales pueden ser recogidos por cualquier medio de procesamiento de datos, ya sea electrónico o no. Estos medios en todo caso estarán únicamente dedicados al procedimiento establecido por esta Política, es decir, que los Datos Personales en todos los casos serán procesados de forma separada de otros sistemas de información de Empleados o archivos de Empleados.

### Almacenamiento y eliminación

#### 8.6

Los Datos Personales referentes a Informes que se hayan juzgado infundados serán eliminados inmediatamente. Los datos referentes a Informes sobre Presuntas Infracciones fundadas del Código de Conducta serán eliminados en un plazo de ocho (8) semanas una vez completado el trabajo de verificación, a menos que se emprenda acción disciplinaria o se presenten procedimientos judiciales contra la Persona Implicada, o que el Empleado Informante presentara un informe de mala fe, casos en los cuales los datos serán eliminados en un plazo de ocho (8) semanas tras haber completado la acción disciplinaria o cualquier procedimiento judicial, incluido cualquier recurso. "Eliminar" significa destruir los Datos Personales o adaptar los Datos Personales de forma que la identificación de la Persona Implicada y del Empleado Informante ya no sea posible. Pasados los períodos de almacenamiento mencionados, los Datos Per-

sonales solo pueden ser conservados a efectos de archivo y estadísticos, de conformidad con las leyes nacionales aplicables. Cualquier acceso a los Datos Personales será entonces restringido a las personas designadas por una decisión del Comité de Observancia para propósitos específicamente determinados.

## Derechos de acceso/corrección/eliminación

### 8.7

Cualquier Empleado puede, en cualquier momento, preguntar al Punto de Control del Speak Up! Regional relevante si se ha informado de una Presunta Infracción del Código de Conducta sobre él. Si así fuera, se facilitará al Empleado una visión general completa por escrito de los Datos Personales disponibles sobre él, a menos que ello dificulte gravemente la investigación. Si los Datos Personales se demostraran incorrectos o irrelevantes, la Persona Implicada puede solicitar la corrección o eliminación de estos datos.

### 8.8

La Persona Implicada tiene derecho a objetar el procesado de los Datos Personales en relación con un Informe sobre fundamentos legítimos convincentes referentes a su situación particular, a menos que la legitimidad del procesado por AkzoNobel se base en una obligación legal. AkzoNobel informará a la Persona Implicada de su decisión en un plazo de cuatro (4) semanas.

### 8.9

Las respuestas a una solicitud de acceso, corrección o eliminación se suministrarán por escrito tan pronto como sea factible, pero no más tarde de cuatro (4) semanas. Cualquier denegación se hará por escrito y establecerá las razones que han fundamentado la decisión. Los artículos 8.7, 8.8 y 8.9 serán aplicados de conformidad con el Manual de Privacidad de AkzoNobel.

## Transparencia

### 8.10

Sin perjuicio de los demás requerimientos de información en virtud de esta Política:

- (i) esta Política se pondrá a disposición en los sitios web corporativos de AkzoNobel y se suministrará además a solicitud;
- (ii) esta Política estará disponible en la Intranet de AkzoNobel o por otros medios que permitan a los Empleados un acceso fácil a su contenido; y
- (iii) Los Empleados serán informados de:
  - (a) la existencia, propósitos y funcionamiento de la Política;

- (b) la Identidad del Controlador o Controladores de Datos;
- (c) los receptores de los Informes;
- (d) los derechos de una Persona Implicada al acceso, corrección y eliminación de los Datos Personales referentes a la misma;
- (e) cualquier exportación de sus Datos Personales, hasta el punto en que sea requerido en virtud de la ley aplicable;
- (f) el hecho de que la identidad del Empleado Informante puede permanecer confidencial excepto si revelar la identidad fuera indispensable para la investigación de la Presunta Infracción del Código de Conducta o posteriores procedimientos legales, si ello es requerido por la ley aplicable o por un interés público importante, o si el Informe ha sido presentado de mala fe o para propósitos de propio interés;
- (g) el hecho de que el abuso del procedimiento establecido por esta Política puede comportar sanciones disciplinarias; y
- (h) el hecho de que informar de buena fe no comportará sanciones disciplinarias.

## Divulgación a terceros fuera de la AEE

### 8.11

Si es necesario revelar Datos Personales a una persona o entidad legal en un país fuera del Área Económica Europea de forma que no se asegure un nivel adecuado de protección en el sentido de la directiva 95/46/CE de 24 de octubre de 1995, se cumplirán los requerimientos en virtud de la ley aplicable referentes a transferencias internacionales de datos personales.

## Artículo 9 Fecha de Entrada en Vigor

Esta Política entrará en vigor el 15 Junio de 2009.

# Anexo 2 – Visión General de las Compañías AkzoNobel Responsables

Las Compañías AkzoNobel Responsables son, según la Presunta Infracción del Código de Conducta informada:

- 1. Con respecto a cualquier Presunta Infracción del Código de Conducta:**  
Akzo Nobel N.V., Strawinskylaan 2555, Amsterdam, Holanda
- 2. La entidad AkzoNobel ubicada dentro de la Comunidad Europea bajo cuya autoridad el Empleado Informante lleva a cabo su cometido.**
- 3. La entidad AkzoNobel ubicada dentro de la Comunidad Europea bajo cuya autoridad la Persona Implicada lleva a cabo su cometido.**
- 4. La entidad de AkzoNobel ubicada dentro de la Comunidad Europea a la cual afecta la Presunta Infracción del Código de Conducta.**
- 5. La entidad de AkzoNobel ubicada dentro de la Comunidad Europea que emplea el Punto de Control Speak Up! Regional.**

Las entidades de AkzoNobel relevantes ubicadas dentro de la Comunidad Europea están listadas en el libro de la compañía AkzoNobel, que puede encontrarse en [www.akzonobel.com/legal-entities](http://www.akzonobel.com/legal-entities).

## Lista de direcciones del Departamento Legal & IP

La información más actualizada sobre el Departamento Legal & IP de la compañía está disponible en la página web de Legal & IP

### Brasil

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

### Canadá

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

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

### China

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

### Francia

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

### Alemania

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

### Holanda

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

### Pakistán

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

### Rusia

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

### Singapur

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

### Sudáfrica

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

### Suecia

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

### Inglaterra

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

### Estados Unidos de América

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

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

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

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

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



**AkzoNobel**

Tomorrow's Answers Today

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

AkzoNobel es la compañía global más grande de pinturas y recubrimientos y uno de los mayores productores de especialidades químicas. Suministramos a industrias de todo el mundo con productos de calidad esenciales para la vida. Pensamos en el futuro, pero actuamos en el presente. Nos apasiona ofrecer nuevas ideas y desarrollar soluciones sostenibles para nuestros clientes. La empresa tiene su base en Ámsterdam, Holanda, y cuenta con 60.000 empleados que trabajan en más de 80 países, comprometiéndose a la excelencia y a la realización de Tomorrow's Answers Today.

© 2009 Akzo Nobel N.V. Derechos reservados. "Tomorrow's Answers Today" es una marca registrada de Akzo Nobel N.V.