

# The winning formula

Vores Adfærdskodeks

# Content

<b>En meddelelse fra vores CEO</b>	2
<b>The winning formula: Vores Adfærdskodeks</b>	
– Dette er vores Adfærdskodeks	3
– Derfor er vores Adfærdskodeks så vigtig	4
– Hvordan det hele passer sammen	5
<b>Sikkerhed</b>	6
<b>Integritet</b>	9
<b>Bæredygtighed</b>	13
<b>Det drejer sig om at handle korrekt</b>	16

## En meddelelse fra vores CEO



**Hos AkzoNobel er det vores passion at fremstille og sælge maling. Vi stræber efter at være de bedste og trækker på århundreders ekspertise. Men at være en ægte leder handler om mere end blot at levere de bedste produkter og opnå gode økonomiske resultater. Det handler også om at være en ansvarlig arbejdsgiver og en pålidelig forretningspartner. Så det er vigtigt, at vores kolleger, medarbejdere, kunder og partnere ved, hvad de kan forvente af os.**

For at hjælpe os med at drive vores forretning på den rigtige måde har vi valgt tre kerneværdier – sikkerhed, integritet og bæredygtighed. De er kernen i alt, hvad vi gør, og de understøtter vores adfærdskodeks, som beskriver de standarder og den adfærd, der forventes af alle i virksomheden.

Vores adfærdskodeks hjælper os med at træffe de rigtige valg. Den styrer vores daglige aktiviteter, når vi omsætter vores kerneværdier

til praksis. Den er en rettesnor for vores beslutningstagning og gælder også for dem, vi gør forretninger med.

Den giver os den tillid, der skal til for at træffe de rigtige beslutninger. Somme tider betyder det at afvise en forretningsmulighed, når den ikke lever op til vores høje standarder. For hos AkzoNobel springer vi ikke over, hvor gærdet er lavest – vi driver forretning på en sikker, ærlig og bæredygtig måde. Vi ved, at det kræver mod, integritet og beslutsomhed at gøre det rigtige. Vi er der også for at støtte dig. Så hvis du på noget tidspunkt er usikker på noget, skal du kontakte din leder.

Vi skal alle føle ejerskab over for vores adfærdskodeks, fordi det er en betingelse for at arbejde for og med AkzoNobel, at vi overholder de standarder, som den fastlægger. Sådan er vi, og det er det, vi står for.

**Greg Poux-Guillaume**  
CEO

# Dette er vores Adfærdskodeks

Vores kodeks fortæller os, hvad vi står for.

Det redegør for vores kerneværdier, og hvad de betyder i praksis.

Det definerer, hvad vi vil og ikke vil gøre.

Dette er vores kerneværdier



## Sikkerhed

**Vi bekymrer os om vores kollegers sikkerhed og sikkerheden for andre, vi har kontakt med, og fokuserer på medarbejder-, proces- og produktsikkerhed.**

- 🔧 Vi følger sikkerhedsregler og -procedurer
- 🔧 Vi følger de Livreddende Regler (Life-Saving Rules)
- 🔧 Vi standser arbejdet, hvis der opstår farlige situationer
- 🔧 Vi fremstiller og distribuerer produkter på en sikker måde
- 🔧 Vi indberetter straks potentielt farlige forhold



## Integritet

**Det er vigtigt for os at drive forretning på en fair og hæderlig måde.**

- 🔧 Vi konkurrerer på en fair og hæderlig måde
- 🔧 Vi overholder strengt handelsrestriktionerne
- 🔧 Vi beskytter persondata og fortrolige oplysninger
- 🔧 Vi trækker en skarp grænse mellem forretningsmæssige og personlige interesser
- 🔧 Vi passer på virksomhedens ejendom og bruger den hensigtsmæssigt
- 🔧 Vi opbevarer dokumenter i overensstemmelse med virksomhedens politik
- 🔧 Vi er på vagt over for svindel og indberetter mistænkelige aktiviteter
- 🔧 Vi kommunikerer på en professionel måde



## Bæredygtighed

**Vi bekymrer os om miljøet, vores kolleger, vores samarbejdspartnere og de lokalsamfund, vi opererer i.**

- 🔧 Vi anerkender menneskerettighederne og behandler folk med værdighed og respekt
- 🔧 Vi rekrutterer og behandler ansatte på en fair måde
- 🔧 Vi reducerer miljøpåvirkningen af det, vi gør
- 🔧 Vi tager os af de menneskers bekymringer, som påvirkes af vores aktiviteter
- 🔧 Vi giver noget igen til de lokalsamfund, hvor vi opererer
- 🔧 Vi arbejder med samarbejdspartnere, der deler vores værdier

# Derfor er vores Adfærdskodeks så vigtigt

## Én standard

Det hjælper os med at tage de rigtige beslutninger og viser, hvad vi står for

## En pålidelig samarbejdspartner

Det viser vores kunder, samarbejdspartnere og myndighederne, at de kan regne med, at vi handler korrekt

## Omdømme på markedet

Kodekset understøtter vores omdømme på markedet og i de lokalsamfund, vi opererer i, som virksomhed og som arbejdsgiver

## Hvad går Adfærdskodekset ud på?

Adfærdskodekset definerer den måde, vi hver eneste dag efterlever vores kerneværdier på. Uanset om du arbejder for eller sammen med AkzoNobel, er dette det ansvar og den adfærd, vi forventer af dig. Der er tale om en fælles standard, som vi alle kan være stolte af, og en integreret del af vores virksomhedsregler og procedurer (politikportalen). Du kan bruge dem til at finde ud af mere om, hvordan kodekset gælder for dig.

## Hvem er Adfærdskodekset beregnet for?

Alle, der arbejder for AkzoNobel, det være sig medarbejdere eller entreprenører, skal følge kodekset. Vi har også et særskilt Adfærdskodeks for Samarbejdspartnere, der er baseret på de samme værdier, og som dækker vores samarbejdspartneres ansvarsområder, herunder leverandører, distributører og agenter.

## Hvad forventes der af os?

Hver eneste af os skal forstå kodekset, de dertil hørende politikker og hvordan vi derfor skal opføre os. Selv om du måske finder det nemmere at anvende visse dele af kodekset på din specifikke rolle, er det vigtigt, at du stiller spørgsmål om noget, du er usikker på. Hvis du ikke kan finde et klart svar på et spørgsmål, bør du bruge din sunde fornuft og om nødvendigt drøfte det med din chef. Hvis du er chef, er du også rollemodel. Hjælp dit team med at efterleve vores værdier, og hold dem ansvarlige for deres opførelse.

## Hvad sker der, hvis Adfærdskodekset overtrædes?

Manglende overholdelse af vores adfærdskodeks kan medføre en disciplinærsag, herunder afskedigelse. Hvis du opdager, at vores kodeks bliver overtrådt, bør du i rette tid tage det op med den pågældende, din chef eller via SpeakUp! Du finder yderligere oplysninger sidst i kodekset.

# Hvordan det hele **passer sammen**

## Adfærd

Hvordan vi opfører os for at nå vores mål.



## Kerneprincipper

Hvad vi står for som virksomhed.



### Adfærdskodeks

Kodekset fastsætter de standarder, vi alle skal efterleve, og hver enkelt medarbejders og samarbejdspartners ansvar for at overholde dem.

### Politikportal

De nærmere politikker, regler og procedurer, vi skal følge, mens vi arbejder for AkzoNobel.

## Hvor kan jeg finde yderligere oplysninger?

På [politikportalen](#) på intranettet finder du på ét sted adfærdskodekset samt alle de politikker, regler og procedurer, der udgør vores direktivramme. Disse dokumenter, hvoraf de fleste er obligatoriske, er bestemmende for selskabsledelse, kontinuitet og fremragende funktion i hele virksomheden.

# Sikkerhed

Vi varetager vores kollegers sikkerhed og sikkerheden for alle, vi er i kontakt med, og fokuserer på medarbejder-, produkt- og processikkerhed.

- Vi følger sikkerhedsreglerne og -procedurerne
- Vi følger de Livreddende Regler (Life-Saving Rules)
- Vi standser arbejdet i risikosituationer
- Vi fremstiller og distribuerer produkter på en sikker måde
- Vi indberetter straks potentielt farlige forhold



Vores mål er helt at undgå skader og alvorlige ulykker. Derfor anvender vi ensartede og avancerede standarder for medarbejder-, produkt- og processikkerhed. Uanset omstændighederne er vi forpligtet til at overholde sikkerhedslove, og vi spiller alle en rolle i virksomhedens sikkerhedsindsats.

### Medarbejdersikkerhed

Vi har alle et ansvar for sundhed og sikkerhed. Det er vores ambition at drive en sikker virksomhed, og derfor får vores medarbejdere ulykkesforebyggende udstyr, procedurer og uddannelse. Uanset om vi er på arbejde, besøger kunder eller rejser, følger vi altid sikkerhedsregler og –procedurer. Vi indberetter ulykker og sikkerhedshændelser for løbende at kunne forbedre vores sikkerhedsindsats.

### Produktsikkerhed

Produktsikkerhed omfatter at overholde love og forordninger, at beskytte medarbejderne mod farlige situationer og at kunne håndtere farlige stoffer. Vi bruger vores ekspertise til på en ansvarlig måde at styre de sundheds-, sikkerheds- og miljømæssige aspekter ved et produkt gennem hele dets livscyklus. Vi mærker vores produkter korrekt og informerer grundigt om krav til produktåndtering – ofte ud over, hvad loven kræver.

### Processikkerhed

Styring af processikkerhed er en systematisk måde at vurdere, styre og formidle den driftsrisiko for ulykker, spild eller skader, der er forbundet med det arbejde, vi udfører. Dette inkluderer færemomenter i forbindelse med vores forsknings-, produktions- og transportaktiviteter. Sikre arbejdsmetoder er en forudsætning for at drive virksomhed. Vi følger de lokale processikkerhedsprocedurer, og vi finder og indberetter straks eventuelle risici, så vi kan kontrollere risiciene og løbende forbedre vores sikkerhedsindsats.



Vi støtter disse Livreddende Regler med vores gyldne princip (Golden Principle):  
**Vi skal altid standse arbejdet, hvis der opstår farlige situationer.**

### Livreddende Regler (Life-Saving Rules)

Vi har defineret otte Livreddende Regler, der skal beskytte os under udførelse af arbejde med en høj sikkerhedsrisiko.



Arbejd med en gyldig arbejdstilladelse, når dette er et krav



Tjek, at udstyret er isoleret, før arbejdet påbegyndes



Brug faldbeskyttelse ved arbejde i højden



Få tilladelse, før sikkerhedsudstyr frakobles



Få en skriftlig tilladelse til at gå ind i snævre rum



Brug sikkerhedssele i motorkøretøjer, når den forefindes



Sørg for afskærmning af bevægeligt maskineri



Indtag ikke alkohol eller stoffer under arbejdet

De Livreddende Regler gælder for os alle. Vi tolerer ikke overtrædelse af de Livreddende Regler.

# “Jeg ved, hvad vi står for”

Gazi, Research and Development

**Q** Du skal til at betjene nye maskiner uden at have fået sikkerhedsinstruktion. Din arbejdsleder siger, at der endnu ikke er skrevet en betjeningsvejledning, men at du bare skal gå i gang. Skal du gå i gang og bruge maskinerne?

**A** Nej. Du skal først uddannes i betjeningen.

**Q** En arbejdskammerat fjerner en sikkerhedsskærm, mens maskinen er i drift. Han siger, at det er nødvendigt for at kunne deblokere et transportbånd. Er det i orden?

**A** Nej. Sikkerhedsskærme må ikke fjernes, mens maskinen er i drift. Anvend det gyldne princip, og stands straks maskinen.

**Q** Du arbejder på kontoret, men er på besøg på fabrikken og ser en entreprenør arbejde uden sikkerhedssele på et højt sted, hvor der er behov for den. Hvad gør du?

**A** Tal med den lokale arbejdsleder, hvis denne er til stede. Hvis det ikke er tilfældet, skal du bede entreprenøren om at stige ned på en forsvarlig måde og forklare vedkommende om vores sikkerhedsregler og krav om at bruge faldbeskyttelse, når man arbejder i højden. Indberet episoden til den lokale ledelse.





# Integritet

Det er vigtigt for os at drive virksomhed på en fair og hæderlig måde.

- ↪ Vi konkurrerer på en fair og hæderlig måde
- ↪ Vi overholder nøje handelsrestriktioner
- ↪ Vi beskytter persondata og fortrolige oplysninger
- ↪ Vi trækker en skarp grænse mellem forretningsmæssige og personlige interesser
- ↪ Vi passer på virksomhedens ejendom og bruger den hensigtsmæssigt
- ↪ Vi opbevarer dokumenter i henhold til virksomhedens politik
- ↪ Vi er på vagt over for svindel og indberetter mistænkelig aktivitet
- ↪ Vi kommunikerer på en professionel måde



# Vores individuelle og kollektive adfærd former folks opfattelse af os. Derfor opfører vi os på en fair og hæderlig måde, overholder alle love og forordninger, hvor vi end opererer. Vi bidrager alle til sikre virksomhedens integritet og omdømme.

## Hæderlig forretningsførelse

Vi har forpligtet os til at anvende de højeste etiske og juridiske standarder. Vi driver virksomhed på en fair måde og med integritet. Vi hverken giver, tilbyder eller tillader bestikkelse og benytter heller ikke andre former for uetisk forretningsførelse. Vi anvender ikke betaling under bordet.

Vi mener at kunne konkurrere på kvaliteten af vores produkter. Vi har hver især et ansvar for at sikre, at vi baserer vores forhold til samarbejdspartnere på objektive beslutninger og ikke lader os påvirke af gaver eller repræsentation. Alle gaver og former for repræsentation, der gives eller modtages, skal være af beskeden værdi og passende i forhold til forretningsforholdet. Vi søger godkendelse af vores aktiviteter.

## Fair konkurrence

Vi støtter fri og fair konkurrence. Vores mål er at opfylde vores kunders behov hurtigere, bedre og mere markant end vores konkurrenter. Derfor konkurrerer vi hårdt, men fair, inden for konkurrencelovgivningens rammer.

Vi fastholder en politik med streng overholdelse af konkurrencelovgivningen og vores egne regler. Vi indgår ikke aftaler og anvender ikke metoder til skade for konkurrenterne, f.eks. priskarteller, markedsallokering eller misbrug af dominerende stilling. Vi promoverer vores produkter på en fair og afbalanceret måde med oplysninger, som er godkendt ved hjælp af vores interne marketingevalueringsprocedurer.

## Handelsregulering

Vi er en international virksomhed i en verden med handelsrestriktioner. Nogle lande har handelsreguleringer, der begrænser visse forretningsstransaktioner og varers bevægelse på tværs af landegrænser. Vi overholder alle handelsreguleringer, der gælder for vores virksomhed, og giver nøjagtige og sandfærdige oplysninger om vores virksomhed til toldmyndighederne og andre relevante myndigheder.

## Fortrolige oplysninger

Det er af afgørende betydning, at vi værner om virksomhedens immaterielle rettigheder og fortrolige oplysninger. Dette omfatter forretningsstrategier, teknisk knowhow, økonomiske oplysninger, kundelister og adgangskoder.

Vi beskytter fortrolige oplysninger mod uautoriseret videregivelse for at undgå, at værdien af vores aktiver forringes, og at vores forretningsforehavender og omdømme lider skade.

Vi respekterer også andres immaterielle rettigheder. Vi beskytter fortrolige oplysninger, som vi modtager, og bruger dem kun, hvis vi har fået tilladelse til det.

## Persondata

Vi er forpligtet til at beskytte medarbejderes, kunders og samarbejdspartneres persondata. Vi følger gældende lov og vores eget regelsæt om databeskyttelse, som sikrer, at vi behandler persondata med den største omhu. Vi overholder disse regler for at sikre, at vi opbevarer persondata til lovlige forretningsformål, og at vi er klar over, hvornår og hvordan vi indsamler, anvender og deler persondata.

## Undgå interessekonflikter

Vi har hver især et ansvar for at træffe beslutninger til gavn for virksomheden, og vi forstår, at vores beslutninger på arbejdet ikke må være påvirket af personlige eller private hensyn. Hvis der er eller ser ud til at være en potentiel konflikt, så diskuterer vi den med vores chef.

Vi kan deltage i politiske og demokratiske processer som privatpersoner. Vi holder professionelle og politiske interesser adskilt. Som virksomhed yder vi ikke økonomisk eller anden støtte til politiske partier eller politiske kampagner.

## Aktiehandel

Hvis vi har intern viden, handler vi ikke med aktier eller værdipapirer i virksomheden, hverken selv eller gennem andre. Intern viden er oplysninger, som kan få betydelig indvirkning på kursen eller værdien af vores aktier eller værdipapirer, hvis de bliver kendt uden for virksomheden.

Vi bruger heller ikke sådanne oplysninger til at handle med aktier eller værdipapirer i andre selskaber eller videregiver sådanne oplysninger til andre, medmindre det er tilladt ifølge loven og er i overensstemmelse med vores Aktiehandelskodeks. Selv om vi ikke har intern viden, kan vi være afskåret fra at handle med aktier eller værdipapirer i virksomheden i kraft af vores stilling eller vores forbindelse til virksomheden.

## Virksomhedens ressourcer

Det er vigtigt at beskytte virksomhedens ejendom, ressourcer og informationssystemer og sørge for, at de altid opbevares sikkert. Vi bruger disse aktiver hensigtsmæssigt og ansvarligt og beskytter dem mod tab, beskadigelse og misbrug. Vi sørger for at bruge aktiver og ressourcer til de påtænkte forretningsformål.

## Dokumentopbevaring

Vi har hver især pligt til at sørge for, at de dokumenter, vi opbevarer i forbindelse med vores virksomhedsaktiviteter, er nøjagtige, fuldstændige og ajourførte. Effektiv og nøjagtig dokumentstyring er en væsentlig forudsætning for at kunne beskytte virksomhedens erhvervs-mæssige interesser. Vi følger interne regler og vejledninger, når vi opretter dokumenter, og sørger for at opbevare dokumenter sikkert eller destruere dem i henhold til den relevante dokumentopbevaringspolitik.

## Forebyggelse af svindel

Vi har et sæt omfattende kontrolforanstaltninger til forebyggelse af svindel. Vi følger alle interne godkendelsesprocesser samt principperne for god regnskabsskik og regnskabsafklæggelse for at sikre, at vi registrerer alle transaktioner behørigt, og for at sikre at de i givet fald er underlagt revision.

Vi overholder lovgivning om bekæmpelse af hvidvask for at forhindre, at virksomhedens ressourcer bruges til at skjule kriminelle handlinger. Vi er på vagt over for risikoen for svindel, og vi indberetter straks alle mistænkelige transaktioner og aktiviteter.

## Korrekt kommunikation

Vi går ind for at kommunikere på en åben, saglig og rettidig måde, samtidig med at vi opfylder alle juridiske og erhvervs-mæssige forpligtelser. For at kunne være sikker på, at vi overholder loven og beskytter virksomhedens interesser, henviser vi henvendelser fra medierne til medarbejdere, der er bemyndiget til at tale på virksomhedens vegne.

Vi overvejer hver især nøje vores forretningsrelaterede kommunikation, uanset hvilken metode vi bruger til at kommunikere, og sørger for, at den har en høj standard. Vi udøver hver især diskretion og sund fornuft, når vi bruger de sociale medier, og følger altid virksomhedens vejledninger.

# “Jeg er ansvarlig”

**Kenny**, Investor Relations

**Q** En konsulent, jeg arbejder meget sammen med, har billetter til en sportsbegivenhed og har inviteret mig med. Må jeg sige ja?

**A** Kun hvis arrangementet har en beskeden værdi, ikke har til formål at påvirke en forretningsbeslutning og er godkendt af din chef.

**Q** En ven har tilbudt sit firmas tjenesteydelser. Må jeg indkøbe disse tjenesteydelser?

**A** Kun hvis der har været en fair og gennemsigtig indkøbsproces, og beslutningen er godkendt af ledelsen og ikke påvirket af personlige interesser.

**Q** Jeg står ved grænsen. En tolder tilbyder mig at komme hurtigt igennem mod et beløb. Er det i orden?

**A** Nej. Det lyder, som om der er tale om penge under bordet, medmindre det er en officiel hurtig behandling, som du kan få en officiel kvittering for.



# Bæredygtighed

Vi bekymrer os om miljøet, vores kolleger, vores samarbejdspartnere og de lokalsamfund, vi opererer i.

- Vi anerkender menneskerettighederne og behandler mennesker med værdighed og respekt
- Vi rekrutterer og behandler medarbejdere på en fair måde
- Vi mindsker miljøpåvirkningen af det, vi gør
- Vi tager os af de menneskers bekymringer, som påvirkes af vores produktion
- Vi giver noget tilbage til de samfund, vi opererer i
- Vi arbejder med samarbejdspartnere, der deler vores værdier



Hvis vi skal efterlade en sund planet til de fremtidige generationer, skal vi være mere bæredygtige i alt, hvad vi gør. Det betyder at arbejde med kunder og leverandører om at udvikle avancerede løsninger, som kan udrette mere med færre ressourcer. Det betyder også løbende videreuddannelse for os selv og vores kolleger. Vi må hver især være med til at skabe en spændende arbejdsplads og bidrage til, at virksomheden får succes med bæredygtighed.

## Menneskerettigheder

Vi anerkender alle folkeslags menneskerettigheder, som beskrevet i FN's Universelle Erklæring om Menneskerettigheder og FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhvervsliv. Det er vores ansvar ikke at krænke menneskerettighederne og at afhjælpe den påvirkning af menneskerettighederne, der stammer fra vores aktiviteter og produkter samt fra aktiviteter, som vores samarbejdspartnere udfører for os. Vi forventer, at vores samarbejdspartnere har lignende værdier og aktivt støtter implementeringen af disse, hvor det er nødvendigt.

Vi tilskynder vores kolleger, samarbejdspartnere og mennesker, der påvirkes af vores aktiviteter eller produkter, til at klage over og ytre deres utilfredshed med potentielle påvirkninger af menneskerettighederne eller overtrædelse af vores kodeks. Vi behandler disse klager og utilfredshedsyttringer rimeligt, fortroligt og i overensstemmelse med loven.

Vi går ind for løbende forbedringer for at kunne forblive attraktiv som arbejdsgiver, samarbejdspartner og medlem af de samfund, hvor vi opererer.

## Ansættelsesforhold

Vi ansætter de bedst kvalificerede til jobbet baseret på lige muligheder og tilskynder dem til personlig og professionel udvikling. Vi sørger for de rette betingelser for, at vores kolleger kan trives og udvikle sig, og vi forpligter os hver især til løbende personlig udvikling.

Vi anvender principperne i den internationale arbejdsorganisation ILO's erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på

arbejdspladsen. Vi ansætter ikke personer mod deres vilje eller fratager dem deres rettigheder. Vi overholder kravene om en lovbestemt mindstealder, som beskrevet i de relevante ILO-konventioner og lovene i de lande, hvor vi opererer, og vi ansætter ikke børn under 16 år.

Vi behandler folk med værdighed og respekt, og vi støtter forskellighed. Vi chikanerer og diskriminerer ikke, hverken på grund af kultur, nationalitet, race, religion, køn, handicap, tilknytning, seksuel orientering eller alder.

Vi sikrer, at arbejdstid og løn er i overensstemmelse med loven og er rimelig og retfærdig. Vi respekterer den enkeltes ret til meningsfrihed og foreningsfrihed, og vi respekterer retten til overenskomstforhandlinger og medbestemmelse.

## Miljø og samfund

Vi er forpligtet til at overholde alle miljølove og forordninger i hvert eneste land, vi opererer i. Vi fokuserer på at mindske vores miljømæssige fodaftryk ved at mindske vores CO<sub>2</sub>-udslip, bruge mindre energi og skabe mindre spild i vores aktiviteter. Vi udvikler miljøvenlige teknologier og arbejder tæt sammen med vores samarbejdspartnere om at udrette mere med mindre på en miljømæssigt forsvarlig måde.

Vi er helt klar over vores rolle og ansvar, når det drejer sig om samfundet og om at bidrage til de lokalsamfund, vi opererer i. Når det er muligt, gør vi en positiv forskel for verden omkring os, idet vi samarbejder med mennesker og organisationer om at hjælpe med til at gøre AkzoNobel-brandet levende, samtidig med at vi støtter værdige og bæredygtige projekter og sager, hvor vi anvender vores produkter, når det er relevant. Vi er hver især ansporet til at involvere os i samfundsaktiviteter, så længe det ikke medfører en interessekonflikt.

## Forholdet til interessenter

Vi samarbejder med vore kunder for at forstå deres markeder og behov. Vi har en åben og fordomsfri dialog med vores vigtigste finansielle, sociale og miljømæssige interessenter og bruger viden fra denne dialog til at udvikle avancerede bæredygtighedsløsninger.

## Forretningsforbindelser

Vi vil gerne gøre forretninger med partnere, hvis etiske, sociale og miljømæssige standarder er forenelige med vores. Vi bruger disse standarder til at beslutte, om vi skal indlede eller fortsætte relationer med samarbejdspartnere. Vi forventer, at vores samarbejdspartnere bekræfter, at de driver forretning i overensstemmelse med vores Adfærdskodeks for Samarbejdspartnere.

# “Vi har alle en rolle at spille”

Marieke, Global Aesthetic Center



En person i mit team spørger, om han må tage overarbejde for at tjene noget ekstra. Han har allerede taget meget overarbejde denne uge. Må jeg sige ja?



Overarbejde er tilladt, så længe det ikke overskrider de lokale lovkrav og pålæg fra ledelsen, og hvis det er sikkert under omstændighederne.



Jeg er i gang med at rekruttere til en stilling i mit team. En af kandidaterne er en nær ven. Hvad skal jeg gøre?



Gå kun videre, hvis der har været en fair og gennemsigtig rekrutteringsproces og beslutning, der er godkendt af ledelsen, og som ikke er påvirket af personlige interesser.



Jeg står over for at udnævne en distributør, som ikke vil bekræfte, at man overholder vores kodeks. Hvad gør jeg?



Distributøren behøver ikke at underskrive vores kodeks, men skal skriftligt bekræfte, at man vil overholde værdier, som svarer til vores. Hvis deres værdier adskiller sig væsentligt fra vores, bør du rådføre dig med Juridisk Afdeling.

# Det drejer sig om at handle korrekt

Vores kodeks beskriver den høje adfærdsstandard, der til enhver tid forventes af os. Alle, som arbejder for AkzoNobel, skal overholde kodekset og de underliggende politikker, regler og procedurer. Som led i det årlige overholdelsesprogram forventes vi at bekræfte, den årlige overholdelseserklæring af adfærdskodekset. Hvis en bestemmelse i kodekset er i strid med loven, går loven forud for bestemmelsen. I tvivlstilfælde skal vi kontakte vores chef eller Juridisk Afdeling.

## Giv dig tid til at tænke efter

Vi står nogle gange over for en situation, hvor der ikke er et oplagt svar. Hvis vi er usikre på, hvad vi skal gøre, bør vi standse op og spørge os selv:

- ✓ Forstår jeg risiciene og implikationerne?
- ✓ Er det lovligt?
- ✓ Overholder det vores kodeks?
- ✓ Er det fair og hæderligt?
- ✓ Vil det stille mig og virksomheden i et positivt lys?
- ✓ Vil jeg have det godt, hvis det bliver bragt i nyhederne?

Hvis svaret på nogle af disse spørgsmål er "nej", bør vi ikke gøre det. Hvis vi er usikre, bør vi rådføre os med vores chef, Juridisk Afdeling, Personaleafdelingen eller vores Compliance Officer.

## Udtrykke bekymring

Hvis vi mener, at vores kodeks bliver eller er ved at blive overtrådt, skal vi skride ind. Vi kan:

- ✓ Tale med den pågældende person
- ✓ Tale med vores chef, Personaleafdelingen eller vores Compliance Officer
- ✓ SpeakUp!

Hvis en overtrædelse kan få store konsekvenser for virksomheden eller en person, skal den øjeblikkeligt indberettes til ledelsen eller Juridisk Afdeling.

# SpeakUp!

En overtrædelse eller en bekymring kan indberettes via SpeakUp! på tre måder:

## Ring til Helpline

En telefonist vil lytte til dine bekymringer og stille spørgsmål. På Helpline svares der på engelsk, men en tolk kan deltage i samtalen. Der findes en oversigt over landenes specifikke Helpline-numre på [SpeakUp!-portalens](#) sider. Telefonlinjerne er gratis og åbne 24/7

## Brug websiden

Man kan sende en indberetning via SpeakUp!-portalen via [akzonobel.com](#) eller internt via Connect

SpeakUp!-manualen forklarer, hvad der sker, efter at indberetningen er modtaget. Indberetninger behandles fortroligt. Indberetninger kan indsendes anonymt, selvom der opfordres til, at man opgiver sit navn for at lette efterforskningen. Du kan få flere oplysninger om SpeakUp! på SpeakUp!-portalen.

AkzoNobel opfordrer til åben dialog og tager alle indberetninger seriøst. Det har ingen negative konsekvenser at indberette en overtrædelse af kodekset, selv om indberetningen er grundløs. Vi har alle et ansvar for at handle korrekt.





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

We supply the sustainable and innovative paints and coatings that our customers, communities – and the environment – are increasingly relying on. Our world class portfolio of brands – including Dulux, International, Sikkens and Interpon – is trusted by customers around the globe. We're active in more than 150 countries and have set our sights on becoming the global industry leader. It's what you'd expect from a pioneering paints company that's committed to science-based targets and is taking genuine action to address globally relevant challenges and protect future generations.

©2023 Akzo Nobel N.V. All rights reserved.