

KODEKS POSTĘPO- WANIA

Zawsze działamy uczciwie – gdziekolwiek jesteśmy.

SPIS TREŚCI

4 SŁOWO WSTĘPNE ZARZĄDU

NASZE ZASADY

6 ZAKRES

7 OGÓLNE ZASADY
& OBOWIĄZKI

8 ZASADA CZTERECH OCZU

10 POWSZECHNIE UZNANE
STANDARDY PRAW CZŁOWIEKA,
PRACOWNICZE & SPOŁECZNE

12 OCHRONA ŚRODOWISKA, BEZPIECZEŃSTWO,
HIGIENA & JAKOŚĆ PRACY

14 PRAWO ANTYMONOPOLOWE

16 **PODATKI I PRZECIWDZIAŁANIE
PRANIU PIENIĘDZY**

17 **HANDEL ZAGRANICZNY
& KONTROLE EKSPORTU**

18 **ZAKAZ KORUPCJI
& ŁAPÓWKARSTWA**

20 **OCHRONA DANYCH**

21 **WYKORZYSTYWANIE ORAZ
OCHRONA MAJĄTKU & ZASOBÓW**

22 **INTEGRALNOŚĆ RAPORTOWANIA
& PRZEPISY W ZAKRESIE RYNKÓW
KAPITAŁOWYCH**

24 **KONFLIKT INTERESÓW**

26 **KORESPONDENCJA ZEWNĘTRZNA**

27 **ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
& POLITYCZNE**

28 **SANKCJE & KONSEKWENCJE**

29 **SYSTEM ZGŁASZANIA
NIEPRAWIDŁOWOŚCI**

30 **INFORMACJE NA TEMAT FIRMY**



„ *W dzisiejszym świecie biznesu, poszanowanie
prawa jest kluczowe dla trwałego sukcesu
spółki na arenie krajowej i międzynarodowej.* ”

CHRISTIAN KULLMANN
Prezes Zarządu Evonik Industries AG

DRODZY PRACOWNICY,

Naszą ambicją jest stanie się najlepszą firmą chemiczną na świecie, wytwarzającą wyspecjalizowane produkty z założeniem zyskowego wzrostu. Aby to osiągnąć, systematycznie wdrażamy naszą strategię opartą na trzech filarach: zbilansowanym, dedykowanym portfolio, przewodnictwie w zakresie innowacji oraz zorientowanej na wynik kulturze korporacyjnej.

Nasze wartości: Wydajność, Zaufanie, Otwartość i Szybkość są kluczowe dla naszej kultury, a tym samym dla naszego sukcesu. Nasze codzienne obowiązki realizujemy współpracując przejrzysto, rzetelnie i uczciwie. Oznacza to, że musimy działać zgodnie z obowiązującym prawem, wewnętrznymi regulaminami oraz zobowiązaniami dobrowolnymi. Czyli tym, co innymi słowami nazywamy łaodem korporacyjnym.

Evonik nie robi biznesu za wszelką cenę!

Dlaczego łaod korporacyjny jest dla nas tak ważny? Łaod korporacyjny wzmacnia zaufanie partnerów biznesowych, akcjonariuszy oraz społeczeństwa wobec firmy Evonik. Jednakże zaufanie nie jest dane raz na zawsze. Musimy nieustannie nad nim pracować. Reputacja firmy Evonik może być zniszczona poprzez nadużycia spowodowane przez jednostki. Dlatego właśnie musimy wszyscy zobowiązać się do przestrzegania zasad łaodu korporacyjnego.

Moi koledzy z Zarządu oraz ja oczekujemy, że zapoznacie się z zawartością Kodeksu postępowania oraz że będziecie działać odpowiedzialnie. W przypadku jakichkolwiek pytań, prosimy o kontakt z odpowiednim działem lub z Dyrektorem ds. Łaodu Korporacyjnego.



ZAKRES

Niniejszy Kodeks postępowania obowiązuje całą Grupę Evonik, a mianowicie:

A

wszystkich pracowników Evonik Industries AG,

B

wszystkich pracowników spółek, w których Evonik Industries AG posiada w sposób bezpośredni lub pośredni ponad 50 procent udziałów (akcji) lub może wpływać na ich kontrolę w inny sposób, oraz

C

Zarząd (Rada Wykonawcza) Evonik Industries AG oraz wszystkie organy zarządzające spółek, o których mowa w podpunkcie **B**; w niniejszym Kodeksie postępowania są oni zdefiniowani jako „pracownicy”.

We wszystkich spółkach powiązanych, dyrektorzy zarządzający spółkami Evonik, którzy posiadają udziały (akcje) mają obowiązek działać na rzecz wdrażania porównywalnych standardów w zarządzanych przez siebie spółkach.

OGÓLNE ZASADY & OBOWIĄZKI

Firma Evonik definiuje ład korporacyjny jako przestrzeganie wszelkich obowiązujących przepisów, regulaminów wewnętrznych czy zobowiązań dobrowolnych. Podstawowe wymagania w tym zakresie zawarto w niniejszym Kodeksie postępowania.

Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać zasad zawartych w niniejszym Kodeksie postępowania. Mają oni obowiązek zapoznania się z Kodeksem postępowania oraz aktywnego uczestnictwa w odpowiednich szkoleniach.

Wszyscy przełożeni mają być wzorami do naśladowania. Dlatego też ciąży na nich szczególna odpowiedzialność i mają oni obowiązek zapewnić, by podlegający im pracownicy przestrzegali zasad zawartych w Kodeksie postępowania.

Niniejszy Kodeks postępowania może zostać uzupełniony przepisami wewnętrznymi. Muszą one być powiązane z niniejszym Kodeksem postępowania i odpowiednio rozpowszechnione wewnątrz spółki.

Kodeks postępowania ustanawia minimalne standardy oraz ma pierwszeństwo przed mniej rygorystycznymi krajowymi przepisami prawa powszechnie obowiązującego. W przypadku sprzeczności przepisów, wiążą bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa krajowego.

W celu wyjaśnienia jakichkolwiek wątpliwości dotyczących Kodeksu postępowania należy zapewnić w uzgodnionym terminie konsultację z odpowiednim działem lub Dyrektorem ds. Zgodności z Wymogami.



ZASADA CZTERECH OCZU

Firma Evonik oczekuje uważnego rozważenia przez pracowników czy mają oni prawo podejmować decyzje samodzielnie, czy też należałoby zaangażować w ten proces innych pracowników.

Niektóre decyzje mogą mieć poważne skutki prawne, gospodarcze lub materialne. W takich przypadkach, ważne jest uniknięcie podejmowania błędnych decyzji oraz wykluczenie możliwości jakichkolwiek nadużyć. Dlatego też firma Evonik wprowadza wiele wewnętrznych regulacji przewidujących zaangażowanie co najmniej dwóch upoważnionych pracowników w proces decyzyjny („zasada czterech oczu”). Ponadto wszyscy pracownicy mają obowiązek każdorazowo uważnie przeanalizować czy mają oni prawo podejmować daną decyzję w danym zakresie samodzielnie, czy też należałoby zaangażować w ten proces innych pracowników.

„Przestrzegamy zasady

czterech oczu.”

POWSZECHNIE UZNANE STANDARZY PRAW CZŁOWIEKA, PRACOWNICZE & SPOŁECZNE

Firma Evonik przestrzega powszechnie uznanych praw człowieka.

Jako spółka o zasięgu globalnym, firma Evonik angażuje się w szczególności w przestrzeganie postanowień Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, dziesięciu zasad UN Global Compact, Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, standardów pracowniczych i społecznych Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zasady partnerstwa społecznego. Oprócz równości w zakresie wszystkich praw człowieka, firma Evonik ceni w szczególności następujące zasady:

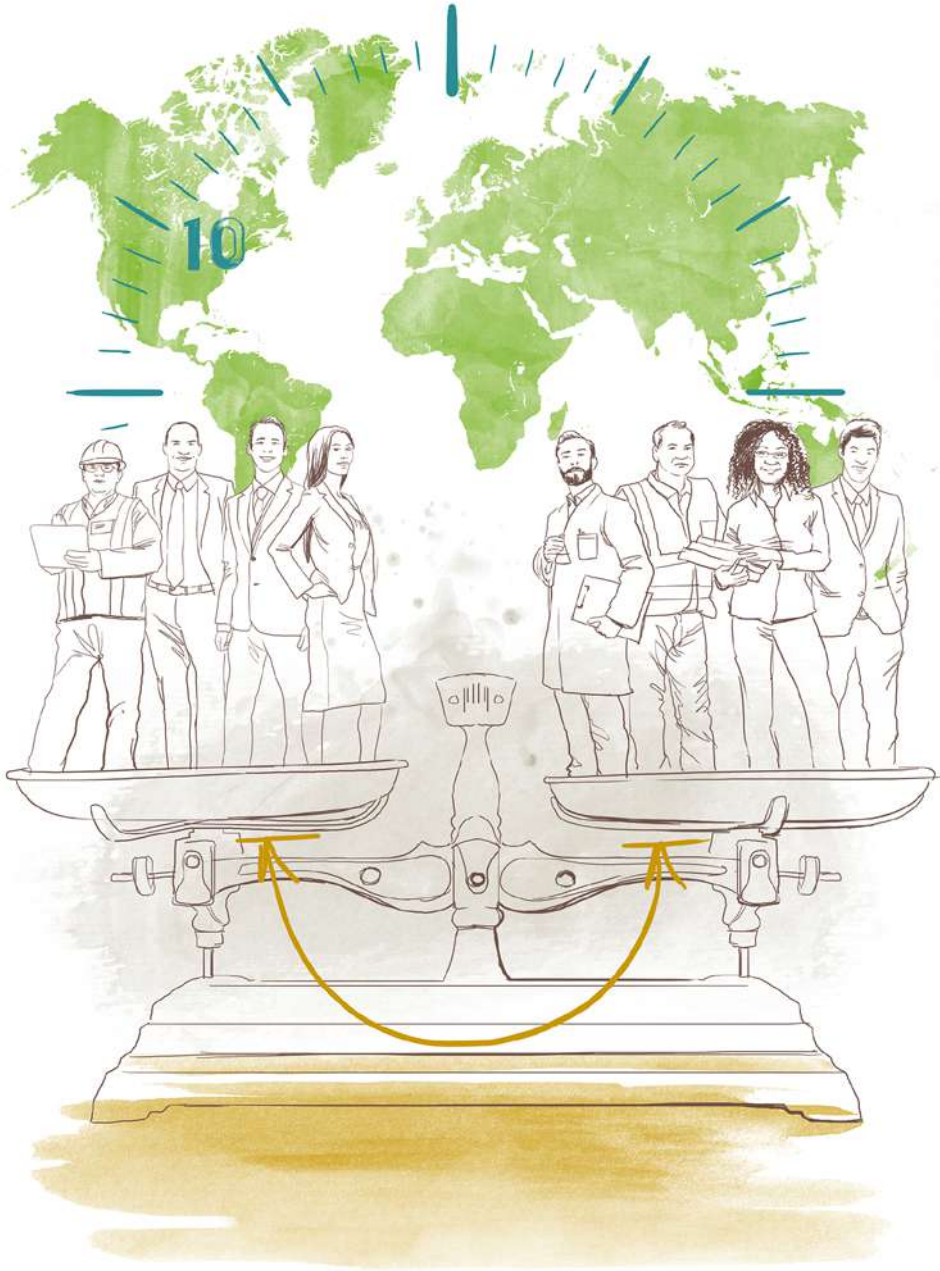
- prawo równości szans i ochrony przed dyskryminacją
- unikania wszelkich form pracy nieletnich i pracy przymusowej
- prawo do wolności zrzeszania się i umów zbiorowych
- sprawiedliwego wynagrodzenia i świadczeń dodatkowych w zależności od lokalnych warunków rynkowych
- przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących godzin pracy

Równość szans, różnorodność oraz sprawiedliwe i pełne szacunku traktowanie innych odgrywa w firmie Evonik jako pracodawcy kluczową rolę. Dlatego też firma Evonik oczekuje, że pracownicy

w swojej pracy będą postępować odpowiednio. Szczególnie w stosunkach biznesowych pracownicy muszą przestrzegać praw innych, jak też szanować różnorodność narodową i kulturową. Żaden z pracowników firmy Evonik lub innych osób świadczących dla niej pracę, żaden przyszły pracownik ani żaden kontrahent nie może być traktowany w sposób niesprawiedliwy, uprzywilejowany, być dyskryminowany lub wyłączony z uwagi na jego rasę, pochodzenie, kolor skóry, płeć, religię lub światopogląd, wygląd zewnętrzny, budowę, wiek, tożsamość płciową lub inne cechy chronione prawem. Zakazuje się wszelkich form prześladowania. Firma Evonik nie toleruje działań przyczyniających się do lub wspierających naruszenie praw człowieka.

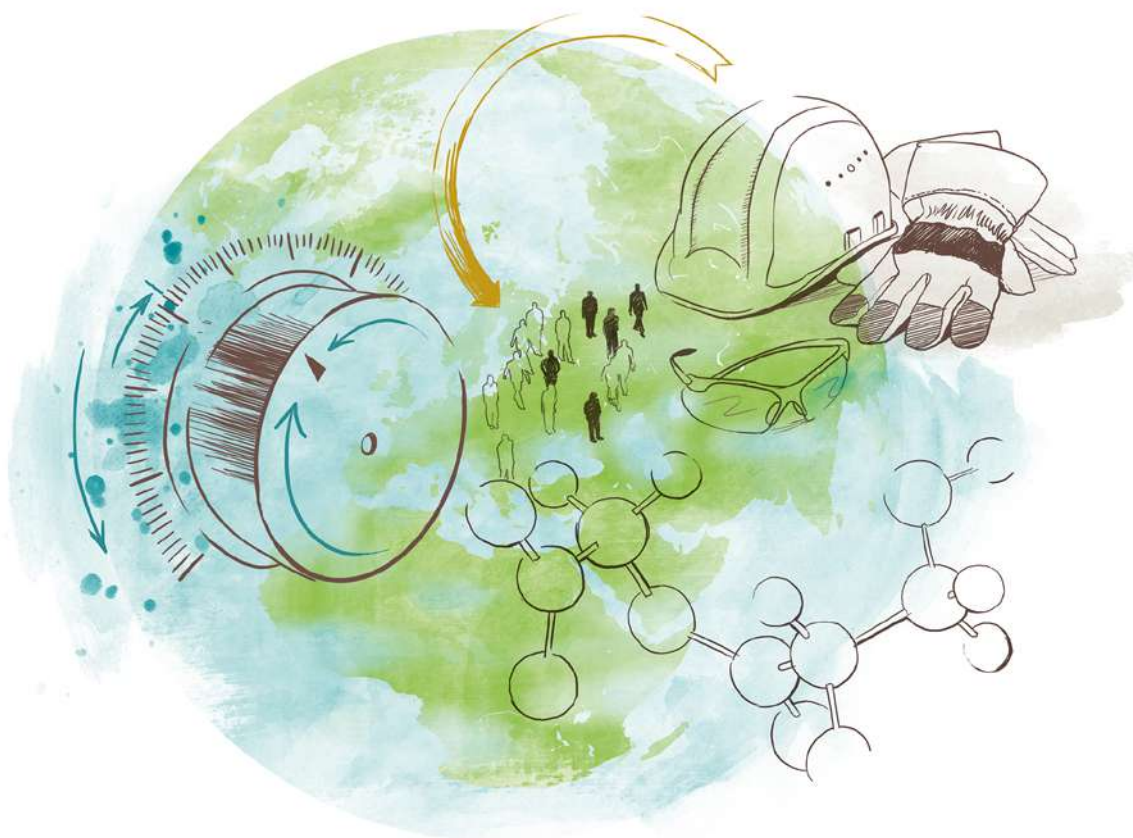
Jeśli pracownicy mają wątpliwości dotyczące jakichkolwiek kwestii podnoszonych w tym rozdziale, powinni skontaktować się ze swoim przełożonym, Działem Odpowiedzialności Korporacyjnej lub Działem Kadr.

**„Wszystkich traktujemy
sprawiedliwie i z szacunkiem.”**



OCHRONA ŚRODOWISKA, BEZPIECZEŃSTWO, HIGIENA & JAKOŚĆ PRACY

Firma Evonik uznaje ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracowników, oraz odpowiedzialność za środowisko za kluczowe elementy kultury korporacyjnej. Zasady Odpowiedzialnej Opieki obowiązują w Evonik na całym świecie.



Firma Evonik produkuje i sprzedaje produkty służące ludziom. Bezpieczeństwo jej produktów oraz ich bezpieczeństwo dla środowiska stanowią najwyższy priorytet w firmie Evonik. W celu zapewnienia stałej poprawy jakości produktów i procedury produkcji, unikania błędów, dalszej poprawy bezpieczeństwa oraz minimalizacji zużycia energii i surowców wprowadzono zarządzanie jakością. W tym kontekście, pracownicy zaangażowani w działania związane z powyższymi aspektami mają obowiązek rozsądnego wykorzystywania powietrza, wody i gleby zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Odpady należy usuwać zgodnie z przepisami ustawowymi. Budowa, działanie, modyfikacje i rozbudowa zakładów produkcyjnych muszą być zgodne z przepisami na nie zezwalającymi.

Firma Evonik definiuje najwyższe standardy globalne w celu zapewnienia jednolitej kultury bezpieczeństwa. Spółka nieprzerwanie wprowadza środki mające na celu ochronę zdrowia oraz poprawę bezpieczeństwa pracy, zakładu i transportu.

Systematycznie zmniejsza się ryzyko materiałowe i produkcyjne. Pracownicy w każdym momencie mają obowiązek przestrzegać obowiązujących zasad bezpieczeństwa w celu uniknięcia stwarzania zagrożenia dla siebie samych i innych pracowników. Ponadto, należy przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów dotyczących postępowania z substancjami chemicznymi i ich produkcją. Wszyscy pracownicy odpowiadają za bezpieczeństwo we własnym otoczeniu.

Firma Evonik jest dobrym sąsiadem wobec społeczności zamieszkałej wokół jej zakładów. Obejmuje to udzielanie przejrzystych informacji oraz dialog z lokalną społecznością. Firma Evonik zgodnie z przepisami prawa informuje swoich klientów o tym, jak prawidłowo stosować jej produkty i w jaki sposób mogą one wpływać na ludzi i środowisko. Firma Evonik oczekuje od swoich pracowników konstruktywnego współdziałania z organami władzy, jeśli okaże się to konieczne.

*„Zawsze przestrzegamy
wszelkich stosownych
przepisów w zakresie ochrony
środowiska i bezpieczeństwa.”*

PRAWO ANTYMONOPOLOWE

Firma Evonik jest zaangażowana w uczciwą konkurencję, przestrzega prawa antymonopolowego i prawa ochrony konkurencji.

Uczciwa konkurencja daje bodziec do działań innowacyjnych i tworzenia wysokiej jakości produktów na rzecz swoich klientów. Firma Evonik wspiera uczciwą konkurencję oraz przestrzega prawa antymonopolowego i ochrony konkurencji.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek ściśle przestrzegać prawa antymonopolowego oraz odpowiednich przepisów wewnętrznych, jak również terminowego zgłaszania do Działu Prawnego jakichkolwiek wątpliwości.



ZAKAZ TWORZENIA KARTELI

Porozumienia ograniczającej konkurencję z konkurentami rynkowymi są zabronione, niezależnie od rynkowej pozycji zaangażowanych podmiotów. Co więcej, zakazuje się wprowadzania jakichkolwiek porozumień z konkurentami w tej kwestii.

W wielu krajach nie zezwala się na otrzymywanie lub wymianę informacji dotyczących kwestii istotnych dla konkurencji.

Spotkania konkurentów dopuszczalne są jedynie w przypadku istnienia uzasadnionej podstawy handlowej, która sama w sobie nie ma charakteru ograniczającego konkurencję (antykonkurencyjnego).

Porozumienia z innymi spółkami – np. dostawcami, klientami czy dystrybutorami – również mogą być przedmiotem ograniczeń antymonopolowych, szczególnie w przypadku, kiedy firma Evonik lub jej kontrahent mają silną pozycję rynkową.

Co do zasady, istnieje zakaz wydawania instrukcji dystrybutorom w zakresie cen sprzedaży, jakie mogą naliczać. Wyjątki dopuszcza się jedynie w nielicznych przypadkach i pod warunkiem ich zgodności z obowiązującym prawem. W takich przypadkach zawsze konieczna jest uprzednia zgoda Działu Prawnego.

POZYCJA DOMINUJĄCA

W wielu krajach spółki o silnej pozycji rynkowej podlegają szczególnym ograniczeniom antymonopolowym, zwłaszcza jeśli uznaje się, że mają one pozycję dominującą na rynku. Innymi słowy, zakazuje się nadużywania pozycji dominującej na rynku. W celu stwierdzenia czy takie nadużycie ma miejsce i czy ona w ogóle występuje należy konsultować się z Działem Prawnym.

KONTROLA KONCENTRACJI

Nabywanie i zbywanie spółek i przedsiębiorstw, a także dokonywanie fuzji wymaga zazwyczaj uprzedniej zgody właściwych organów antymonopolowych. W celu zapewnienia, że rozważono wszystkie istotne aspekty, na początkowym etapie należy zasięgnąć porady Działu Prawnego. Niezawiadomienie organów władzy publicznej czy opóźnienie w takim zawiadomieniu może skutkować nałożeniem istotnej kary, a nawet nieważnością transakcji.

„Ściśle przestrzegamy

przepisów antymonopolowych.”

PODATKI & PRZECIWDZIAŁANIE PRANIU PIENIĘDZY

Firma Evonik przestrzega wszystkich przepisów podatkowych oraz przepisów o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy na całym świecie.

Firma Evonik jest świadoma ciężącej na niej odpowiedzialności wypełniania zobowiązań podatkowych. W swojej działalności na całym świecie firma Evonik i jej pracownicy przestrzegają zatem zawsze obowiązujących krajowych przepisów podatkowych. Mając na względzie różnorodność miejscowego prawa podatkowego, firma Evonik wydała wewnętrzny regulamin standaryzujący kwestie transgraniczne. Obowiązuje on w przypadkach, kiedy prawo krajowe jest mniej rygorystyczne. W pozostałych przypadkach pracownicy mają obowiązek zawsze przestrzegać miejscowego prawa podatkowego.

Ponadto, firma Evonik przestrzega wszelkich przepisów o przeciwdziałaniu praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Pranie pieniędzy obejmuje ukrywanie niezgodnych z prawem źródeł finansowania poprzez wprowadzanie takich środków do legalnej działalności i systemów finansowych.

Realizowanie płatności na rzecz lub ze strony Evonik w gotówce jest zabronione, nawet jeśli kwoty takich płatności są nieznaczące. Wszystkie płatności muszą być zgodne z przepisami prawa podatkowego, przepisami o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz o przeciwdziałaniu korupcji.



„Przestrzegamy zasad podatkowych i w

zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy.”

HANDEL ZAGRANICZNY & KONTROLE EKSPORTU

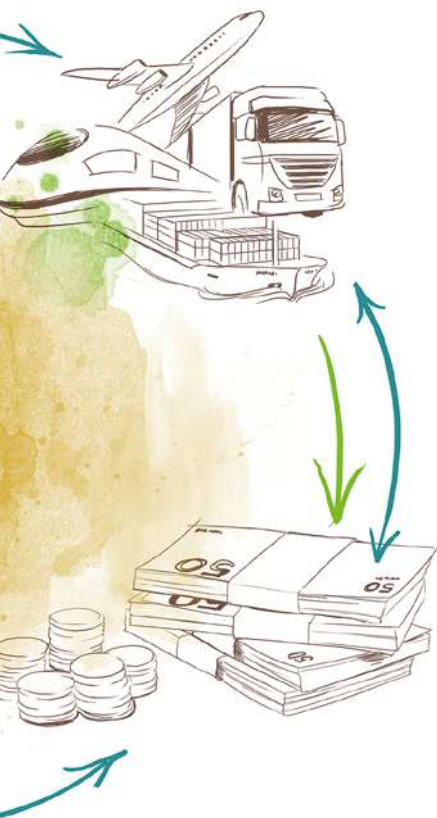
Firma Evonik wspiera ogólnoswiatowe wysiłki w celu zapobiegania produkcji broni jądrowej, biologicznej i chemicznej oraz w celu rozwoju odpowiednich nowych technologii, jak również przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów celnych oraz przepisów dotyczących handlu zagranicznego.

Handel towarami, usługami i technologiami reguluje prawo krajowe i międzynarodowe. W międzynarodowej sprzedaży produktów, usług i technologii, wszyscy pracownicy muszą przestrzegać przepisów celnych oraz dotyczących handlu zagranicznego w ramach swojego zakresu obowiązków. Każdy import i eksport musi zostać prawidłowo i przejrzysto zadeklarowany organom celnym. Zgodnie z prawem prowadzenie transakcji importowych i eksportowych musi podlegać wcześniejszej ocenie ekspertów odpowiedzialnych za handel zagraniczny w oparciu o obowiązujące przepisy prawa.

„Przestrzegamy przepisów

celnych oraz

dotyczących handlu zagranicznego.”



ZAKAZ KORUPCJI & ŁAPÓWKARSTWA

Firma Evonik zakazuje wszelkich form korupcji i łapówkarstwa.



Korupcja oznacza żądanie, przyjmowanie, oferowanie lub udzielanie korzyści osobistych w związku z transakcją gospodarczą lub pełnieniem funkcji publicznej. Korzyść taką może stanowić podarunek, zaproszenie lub inna przysługa, która stanowi korzyść dla drugiej strony lub osoby trzeciej, np. krewnego.

Ponieważ korupcja zazwyczaj zaburza uczciwą konkurencję i narusza integralność władzy publicznej w przypadku, gdy w działania korupcyjne zaangażowany jest urzędnik państwowy, jest ona bezprawna w niemal wszystkich państwach świata.

CO JEST NIEDOPUSZCZALNE?

Firma Evonik angażuje się w uczciwą konkurencję na rzecz swoich klientów, udziałowców (akcjonariuszy) i pozostałych zainteresowanych. Ponadto, Evonik przestrzega niezależności urzędników państwowych. Dlatego też, firma Evonik zakazuje wszelkich form korupcji i łapówkarstwa, w tym „drobnych gratyfikacji”, co obejmuje płatności na rzecz urzędników państwowych w celu rozpoczęcia lub przyspieszenia rutynowych urzędowych czynności przysługujących Evonik. Firma Evonik ustanawia zatem bardziej rygorystyczne standardy niż prawo obowiązujące w niektórych państwach.

Korzyści w formie gotówkowej i podobne płatności nie są dozwolone, nawet jeśli nie stanowią one działań korupcyjnych. Jednakże, w niektórych przypadkach lokalne regulacje Evonik mogą dopuszczać wyjątki. Muszą one zostać zatwierdzone przez właściwego Dyrektora ds. Zgodności z Wymogami.

CO JEST DOPUSZCZALNE?

W praktyce, podarunki i zaproszenia dla pracowników, kontrahentów i urzędników państwowych stanowią najpowszechniejsze formy korzyści. Udzielanie i przyjmowanie takich korzyści jest dopuszczalne wyłącznie, jeśli są one odpowiednie. W szczególności przyjęcie odpowiedniej korzyści nie może wpływać ani nawet sprawiać wrażenia wpływania na decyzję pracownika. Mierzy się to głównie wartością finansową danej korzyści, funkcją i stanowiskiem odbiorcy, momentem udzielenia w stosunku do etapu negocjacji i procesu decyzyjnego, jak też zwyczajami handlowymi przyjętymi w danym kraju.

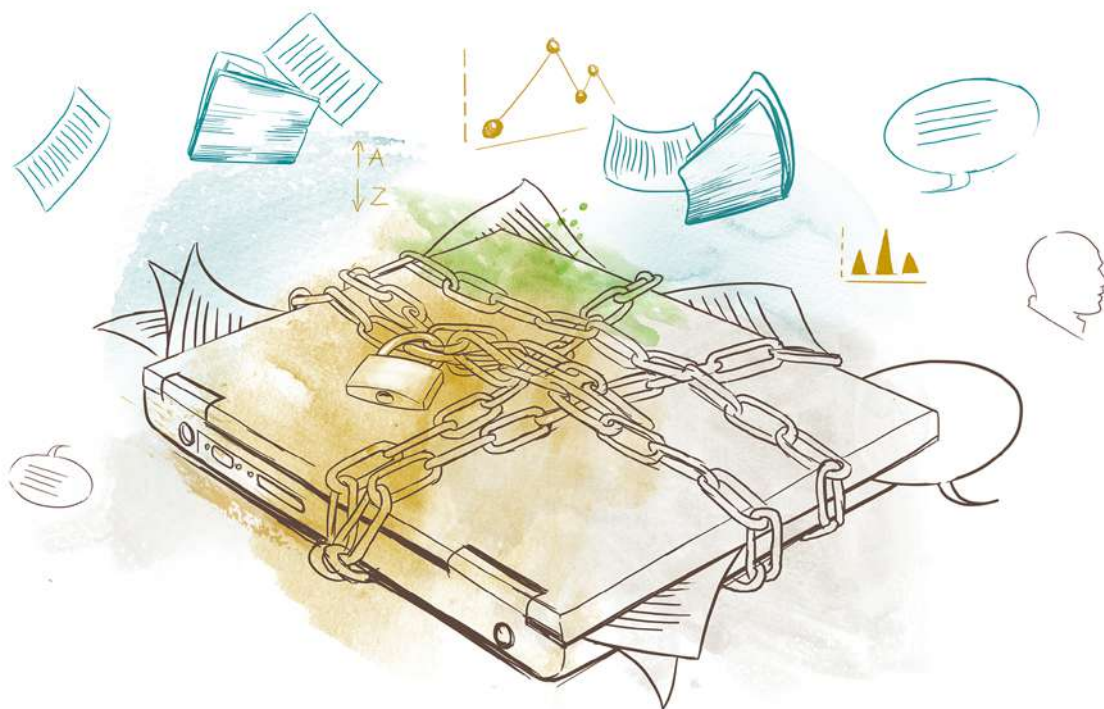
Korzyści dla stron powiązanych, np. na rzecz członków rodziny dopuszczalne są w bardzo nielicznych przypadkach.

Szczególnie restrykcyjne przepisy prawa obowiązują w zakresie korzyści na rzecz urzędników państwowych. Urzędnicy państwowi to nie są tylko ludzie pełniący stanowiska lub funkcje urzędowe, dla przykładu przedstawiciela organów władzy. Profesorowie uniwersyteccy i przedstawiciele spółek państwowych również mogą być uważani za urzędników. Udzielanie korzyści urzędnikom państwowym dopuszczalne jest zatem w bardzo ograniczonym zakresie, z zastrzeżeniem lokalnych regulacji w firmie Evonik.

STOSUNKI Z KONTRAHENTAMI

Stosunki z kontrahentami muszą opierać się wyłącznie na obiektywnych kryteriach. Dotyczy to przede wszystkim wyboru kontrahentów.

„Nie tolerujemy korupcji.”



OCHRONA DANYCH

Firma Evonik zapewnia jednolity i odpowiedni poziom ochrony danych we wszystkich spółkach Grupy.

Firma Evonik stosuje metody elektronicznej wymiany danych dla własnych celów gospodarczych oraz przyszłych zastosowań innowacyjnych. Jednocześnie Evonik zdaje sobie sprawę z ryzyka powiązanego z taką wymianą. Dlatego też podczas przetwarzania danych osobowych pracowników i kontrahentów, firma Evonik chroni i szanuje prawa osobiste i prywatność tych osób. Opiera się to na jednolitych standardach Grupy.

Pracownicy mogą jedynie gromadzić, wykorzystywać i przetwarzać dane związane z daną osobą lub mogące dotyczyć danej osoby zgodnie z zasadami zgodności z prawem, przejrzystości i proporcjonalności. Ponadto, pracownicy mogą jedynie gromadzić, wykorzystywać i przetwarzać dane w takim zakresie, w jakim jest to absolutnie niezbędne do osiągnięcia określonego celu (minimalizacja danych).

„Podczas przetwarzania danych osobowych, szanujemy dobra osobiste i prywatność pracowników i kontrahentów.”

WYKORZYSTYWANIE ORAZ OCHRONA MAJĄTKU & ZASOBÓW

Firma Evonik oczekuje od pracowników wykorzystywania majątku i zasobów zapewnionych przez spółkę i osoby trzecie w sposób prawidłowy i odpowiedzialny.

Majątek i zasoby Evonik obejmują sprzęt i usługi udostępnione pracownikom w celu wykonania przez nich pracy. Obejmują one również własność intelektualną firmy Evonik – np. wynalazki, patenty, znaki towarowe i określone informacje gospodarcze. Są one szczególnie wartościowe dla firmy Evonik jako spółki innowacyjnej.

Majątek i zasoby Evonik obejmują systemy informatyczne. Duże ilości danych są przetwarzane, przesyłane i przechowywane w formie cyfrowej. Dlatego też powiązane systemy informatyczne stanowią kluczowy element procesów biznesowych Evonik. Nieupoważniona interwencja w systemy informatyczne nie jest dopuszczalna, ponieważ może spowodować poważne zakłócenia w ich dostępności i funkcjonowaniu, a w konsekwencji zaburzyć procesy gospodarcze firmy Evonik.

Każdy pracownik musi postępować z majątkiem i zasobami Evonik w sposób prawidłowy i odpowiedzialny. Należy je chronić przed utratą, uszkodzeniem lub nadużyciem. Wykorzystywanie majątku i zasobów Evonik do celów prywatnych

lub niezwiązanych z działalnością spółki jest niedopuszczalne, z zastrzeżeniem sytuacji, w których pracownik uzyska uprzednią wyraźną zgodę w tym zakresie.

Zasady określone w poprzednim paragrafie obowiązują również w zakresie majątku i zasobów, w tym własności intelektualnej, które stanowią własność kontrahentów i pozostałych osób trzecich. Utrata, uszkodzenie lub niewłaściwe wykorzystanie takiego majątku i takich zasobów może wiązać się z poważnymi konsekwencjami dla firmy Evonik oraz dla pracowników nieprzestrzegających zasad.

**„Postępujemy z naszym
własnym majątkiem i zasobami,
jak również majątkiem i zasobami osób
trzecich w sposób odpowiedzialny.”**



INTEGRALNOŚĆ RAPORTOWANIA & PRZEPISY W ZAKRESIE RYNKÓW KAPITAŁOWYCH

Firma Evonik szanuje integralność sprawozdawczości oraz przestrzega obowiązujących przepisów w zakresie rynku kapitałowego.

Jako spółka notowana na giełdzie, szczególnie istotne jest dla firmy Evonik zapewnienie jej zaufania ze strony udziałowców i inwestorów. Między innymi firma Evonik musi zapewnić prawidłowość sprawozdawczości finansowej i równe traktowanie wszystkich inwestorów.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ FINANSOWA

W celu zapewnienia prawidłowej sprawozdawczości finansowej, wszelkie istotne okoliczności muszą być dokumentowane w sposób pełny i prawidłowy, oraz rozliczane zgodnie z obowiązującymi regulacjami zewnętrznymi oraz zasadami wewnętrznymi określonymi przez Evonik.

Ponadto, wszelkie rejestry księgowo i dokumenty związane ze wszystkimi transakcjami muszą być kompletnie i prawidłowo odzwierciedlone, a aktywa netto Evonik muszą być prawidłowo ujęte.

INFORMACJE POUFNE

Informacje poufne to informacje dotyczące emitentów, w szczególności Evonik Industries AG lub innych spółek Grupy Evonik oraz instrumentów finansowych takich jak udziały (akcje) i obligacje mogące w znaczny sposób wpływać na cenę tych instrumentów finansowych lub cenę powiązanych pochodnych finansowych w przypadku ich opublikowania.

Informacje poufne objęte są tajemnicą. Nie należy ich ujawniać w sposób niezgodny z prawem. Pracownicy nie mogą wykorzystywać takich informacji do nabywania lub sprzedawania takich instrumentów finansowych dla siebie, lub wykorzystywania w tym celu osób trzecich.

Ponadto, pracownicy muszą przestrzegać wszelkich innych obowiązujących zasad poufności informacji oraz przepisów prawa miejscowego.

„Zapewniamy

uporządkowaną i dokładną

sprawozdawczość, oraz tajność

informacji poufnych.”

KONFLIKT INTERESÓW

Ścisłe rozróżnienie interesów prywatnych i biznesowych jest niezwykle istotne dla firmy Evonik.

Stosunki prywatne lub interesy pracowników nie mogą wpływać na ich pracę świadczoną na rzecz firmy Evonik. Dlatego też należy unikać zarówno faktycznych konfliktów interesów, jak i samego prawdopodobieństwa wystąpienia takiego konfliktu. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zgłaszać faktyczne lub prawdopodobne konflikty interesów w celu uniknięcia potencjalnych konsekwencji wynikających z prawa pracy lub prawa karnego oraz w celu uniknięcia poniesienia szkody przez firmę Evonik

KONFLIKT INTERESÓW MOŻE WYNIKAĆ Z:

- 1 **Drugiego zatrudnienia**
- 2 **Udziału finansowego w spółce konkurencyjnej, u kontrahenta lub w spółce powiązanej z Evonik**
- 3 **Transakcji gospodarczych i decyzji dotyczących krewnych lub osób powiązanych.**

1 Drugie zatrudnienie

Drugie zatrudnienie nie może naruszać interesów firmy Evonik. Po pierwsze, z uwagi na obowiązek poświęcenia przez pracowników w pełni ich możliwości pracowniczych na rzecz Evonik w ramach ich stosunku pracy. Po wtóre, ponieważ drugie zatrudnienie może wpływać na decyzje biznesowe pracowników Evonik lub na decyzje podejmowane przez osoby trzecie w stosunku do firmy Evonik. Co do zasady, wszyscy pracownicy mają zatem obowiązek zgłaszania wszelkiej działalności gospodarczej, pracy na rzecz osoby trzeciej lub pełnienia powiązanych funkcji u osób trzecich.

Obowiązek ten dotyczy również pracowników podejmujących funkcje publiczne lub polityczne, a także podejmujących działalność społeczną, charytatywną lub inną, chyba że charakter i zakres takiego stanowiska lub działalności nie narusza interesów firmy Evonik.

Ogólny obowiązek zgłaszania drugiego zatrudnienia oraz działalności wymienionej powyżej obowiązuje niezależnie od tego czy dany pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie czy też podejmuje taką pracę lub działalność w formie wolontariatu.

2 Udział finansowy w spółce konkurencyjnej, u kontrahenta lub w spółce powiązanej z firmą Evonik

Pracownicy mają obowiązek powiadomić Evonik o wszelkich bezpośrednich i pośrednich udziałach finansowych powyżej 5 procent w spółce konkurencyjnej wobec firmy Evonik lub w spółce kontrahenta firmy Evonik – w szczególności klientów, dostawców, dystrybutorów, agentów,

doradców, usługodawców i innych spółek powiązanych z Evonik. Obowiązek ten dotyczy również sytuacji, kiedy udział finansowy nie stanowi własności pracownika, ale jego krewnego lub innej osoby powiązanej (patrz niżej), o ile pracownik ma świadomość istnienia takiego udziału.

3 Transakcje gospodarcze i decyzje dotyczące krewnych lub osób powiązanych

Pracownicy muszą zgłaszać wszelkie transakcje gospodarcze, decyzje biznesowe lub osobowe dotyczące firmy Evonik, a obejmujące następujących krewnych i inne osoby powiązane:

- Małżonka
- Partnera życiowego/konkubenta
- Rodziców, teściów, przysposobionych rodziców
- Dzieci, małżonków dzieci, przysposobionych dzieci
- Rodzeństwa, rodzeństwa przyrodniego lub przysposobionego
- Innych osób pozostających w tym samym gospodarstwie domowym
- Innych osób, z którymi pracownicy utrzymują bliskie stosunki osobiste, gospodarcze lub finansowe

„Oddzielamy interesy prywatne od gospodarczych.”

CO NALEŻY ZROBIĆ W POWYŻSZYCH PRZYPADKACH?

We wszystkich wspomnianych powyżej przypadkach, pracownicy mają obowiązek powiadomić o tym fakcie swojego przełożonego i Działu Kadr w formie pisemnej w możliwie najszybszym terminie. Jeśli obowiązek ten stoi w sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa, takie powiadomienie nie jest wymagane.

Pracownicy muszą czekać na decyzję Działu Kadr. W szczególności nie mogą oni podejmować wspomnianego drugiego zatrudnienia, prowadzić działalności ani podejmować żadnej powiązanej z powyższymi decyzjami przed uzyskaniem zgody Działu Kadr. W przypadku drugiego zatrudnienia, zgoda taka zostanie wydana pod warunkiem braku konfliktu z uzasadnionym interesem firmy Evonik.

W sytuacjach, kiedy umowa o pracę określa dodatkowe lub inne wymagania, należy ich przestrzegać. Dotyczy to również lokalnych przepisów powszechnie obowiązującego prawa.

KORESPONDENCJA ZEWNĘTRZNA

Firma Evonik angażuje się w otwartą, terminową, jednolitą i rzetelną korespondencję z interesariuszami.

Pracownicy wydający oświadczenia publiczne dotyczące firmy Evonik wpływają na wizerunek Grupy – szczególnie w odniesieniu do interesariuszy takich jak media, kontrahenci, konkurenci czy rynki kapitałowe. Pracownicy mają prawo wyrażać publicznie swoje osobiste opinie, jednakże nie mają prawa kiedykolwiek sugerować, że wypowiadają się w imieniu Evonik. Dotyczy to, w szczególności korzystania z mediów społecznościowych. Oświadczenia publiczne w imieniu Evonik mogą być wydawane jedynie przez osoby upoważnione w sposób szczególny w tym zakresie.

Firma Evonik uznaje też wsparcie finansowe za część korespondencji zewnętrznej. Firma Evonik wykorzystuje wsparcie finansowe do celów promocyjnych i public relations. Wsparcie finansowe firmy Evonik obejmuje sport, kulturę, naukę i inne obszary istotne dla społeczeństwa. Wsparcie finansowe dopuszczalne jest jedynie w ramach regulacji wewnętrznych.

„Wydajemy oświadczenia w imieniu

Evonik wyłącznie,

gdy jesteśmy w tym zakresie

upoważnieni.”



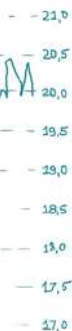
ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE & POLITYCZNE

Firma Evonik jest przekonana, że zaangażowanie społeczne i polityczne jest kluczowe dla wzajemnego oddziaływania biznesu i społeczeństwa. Firma Evonik okazuje swoją odpowiedzialność społeczną na wiele sposobów.

Firma Evonik dokonuje darowizn finansowych i materialnych w celu wspierania działań kulturowych, społecznych, religijnych, naukowych, politycznych i charytatywnych. Darowizny takie są dopuszczalne wyłącznie pod warunkiem ich zgodności z regulacjami wewnętrznymi.

Wsparcie polityczne w imieniu Evonik musi być realizowane w oparciu o zasadę przejrzystości.

*„Jesteśmy świadomi,
że zaangażowanie
społeczne i polityczne firmy
Evonik musi być zgodne
z regulacjami wewnętrznymi
firmy Evonik.”*



SANKCJE & KONSEKWENCJE

Niniejszy Kodeks postępowania stanowi integralną część stosunku zatrudnienia pomiędzy Evonik, a każdym z pracowników. Naruszenie niniejszego Kodeksu postępowania może wiązać się z poważnymi konsekwencjami dla pracowników, np. odpowiedzialnością porządkową na podstawie prawa pracy, w tym rozwiązaniem stosunku pracy lub też z roszczeniami odszkodowawczymi ze strony Evonik lub osób trzecich. Jeśli naruszenie niniejszego Kodeksu postępowania stanowić będzie również przestępstwo, może ono skutkować wszczęciem postępowania karnego, które może doprowadzić do ukarania danego pracownika grzywną lub karą pozbawienia wolności.

Naruszenie niniejszego Kodeksu postępowania nigdy nie leży w interesie firmy Evonik (zasada zero tolerancji). W takich przypadkach pracownicy nie mogą bronić się twierdzeniem, jakoby byli przekonani, że działają w interesie firmy Evonik.

Nawet, jeśli niniejszy Kodeks postępowania zostanie naruszony przez jednego pracownika, może to w istotny sposób zaszkodzić renomie firmy Evonik i skutkować znacznymi szkodami finansowymi, np. w formie grzywien lub roszczeń odszkodowawczych.



„Wiemy, że naruszenie

niniejszego Kodeksu

postępowania może wiązać

się z poważnymi

konsekwencjami i sankcjami.”



„Zgłaszamy naruszenia

Kodeksu postępowania.”

SYSTEM ZGŁASZANIA NIE- PRAWIDŁOWOŚCI

Każdy pracownik ma obowiązek niezwłocznego zgłaszania przypadków możliwego lub faktycznego naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania do odpowiedniego działu lub Dyrektora ds. Zgodności z Wymogami, niezależnie od tego czy takie naruszenie dotyczy danego pracownika, czy też jego/jej współpracowników. Przykładowo, można w tym celu skorzystać z infolinii Compliance Evonik.

Firma Evonik bada wszelkie zgłoszone naruszenia i traktuje wszystkie przekazywane w tym zakresie informacje z najwyższą poufnością. Firma Evonik nie toleruje jakichkolwiek negatywnych konsekwencji w stosunku do pracowników zgłaszających faktyczne lub możliwe naruszenia lub współpracujących przy badaniu takich naruszeń – za wyjątkiem sytuacji, gdy zarzuty będą dotyczyć nadużywania systemu zgłaszania nieprawidłowości.

INFORMACJE NA TEMAT FIRMY

Evonik Industries AG
Rellinghauser Straße 1–11
#45128 Essen
Niemcy

Firma reprezentowana przez zarząd
Christian Kullmann, prezes
Dr Harald Schwager, wiceprezes
Thomas Wessel, Ute Wolf

Przewodniczący rady nadzorczej
Bernd Tönjes

Siedziba: Essen
Sąd rejestrowy: Sąd Rejonowy w Essen,
rejestr handlowy B 19474

Numer identyfikacyjny VAT: DE 811160003

ODPOWIEDZIALNOŚĆ REDAKCYJNA

Korespondencja wewnętrzna

Tel. +49 201 177-3341
Faks +49 201 177-3013
info@evonik.com

KONTAKT

Dyrektor Działu Antymonopolowego
i Zgodności z Przepisami
Korporacyjny Dział ds. Prawnych,
Zgodności z Przepisami i Audytów
compliance-officer@evonik.com

DODATKOWE INFORMACJE

Intranet

<http://intranet.evonik.com/verhaltenskodex>
<http://intranet.evonik.com/codeofconduct>

Internet

www.evonik.de/verhaltenskodex
www.evonik.com/codeofconduct

Mikrostrona

verhaltenskodex.evonik.de
codeofconduct.evonik.com

AGENCJA

Bissinger+

OD

stycznia 2020 r.

AUTORZY FOTOGRAFII

Foto: Andreas Pohlmann
Ilustracje: Julian Rentzsch

EVONIK INDUSTRIES AG
Rellinghauser Straße 1–11
45128 Essen, Niemcy
www.evonik.com