

# CODICE DI COMPOR- TAMENTO

---

Giochiamo sempre secondo le regole,  
ovunque noi siamo.

# INDICE

4 **PREFAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

## LE NOSTRE REGOLE

---

6 **AMBITO DI APPLICAZIONE**

7 **PRINCIPI E OBBLIGHI GENERALI**

8 **PRINCIPIO DEL DOPPIO CONTROLLO**

10 **DIRITTI UMANI RICONOSCIUTI A LIVELLO INTERNAZIONALE, NORME SOCIALI E DI LAVORO**

12 **AMBIENTE, SICUREZZA, SALUTE & QUALITÀ**

14 **LEGGE ANTITRUST**

16 **TASSE E PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO**

17 **COMMERCIO ESTERO E CONTROLLI SULL'ESPORTAZIONE**

18 **DIVIETO DI CORRUZIONE**

20 **PROTEZIONE DEI DATI**

21 **UTILIZZO E TUTELA DI BENI E RISORSE**

22 **TRASPARENZA CONTABILE E AMMINISTRATIVA E REGOLE DEL MERCATO DEI CAPITALI**

24 **CONFLITTI D'INTERESSE**

26 **COMUNICAZIONE ESTERNA**

27 **IMPEGNO POLITICO E SOCIALE**

28 **SANZIONI E CONSEGUENZE**

29 **SISTEMA DI SEGNALAZIONE**

---

30 **INFORMAZIONI SULL'AZIENDA**



« *Nel mondo imprenditoriale di oggi, il rispetto della legge è essenziale per assicurare il successo nel lungo periodo, sia in ambito nazionale che internazionale, della società* »

**CHRISTIAN KULLMANN**

Presidente del Consiglio di Amministrazione di Evonik Industries AG

## STIMATI COLLABORATORI,

il nostro obiettivo è diventare la migliore società al mondo di chimica di specialità con una crescita esponenziale. Per raggiungere questo obiettivo, stiamo implementando sistematicamente una offerta bilanciata e basata su tre pilastri, essendo leader nel campo dell'innovazione e avendo una cultura basata sulla fiducia e sul raggiungimento degli obiettivi.

In nostri valori Performance, Trust, Openness and Speed (Efficienza, Fiducia, Trasparenza e Velocità) sono il fulcro della nostra cultura e quindi alla base del nostro successo. Noi conduciamo le nostre attività in maniera trasparente, affidabile e equa. Ciò significa che dobbiamo rispettare le normative in vigore, i regolamenti interni e gli impegni volontari vincolanti. In altre parole, ciò che noi chiamiamo "compliance".

Evonik non fa affari a qualunque costo.

Perché la compliance riveste tanta importanza? Perché la compliance rafforza la fiducia in Evonik da parte di partner commerciali, azionisti ed opinione pubblica. La fiducia non può comunque essere data per scontata: dobbiamo lavorarci costantemente. Gli illeciti commessi dai singoli possono danneggiare gravemente l'eccellente reputazione di Evonik. È per questo motivo che ogni dipendente deve agire conformemente alle regole.

I miei colleghi del Consiglio di Amministrazione ed io ci aspettiamo che tutti i dipendenti conoscano il presente Codice di Comportamento e agiscano nel rispetto dei suoi principi. In caso di domande, si prega di contattare il dipartimento responsabile o il Compliance Officer responsabile.

## AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice di Comportamento si applica all'intero Gruppo Evonik, ovvero

**A**

a tutti i dipendenti di Evonik Industries AG,

**B**

a tutti i dipendenti delle società in cui Evonik Industries AG detiene, direttamente o indirettamente, oltre il 50 per cento delle azioni ovvero è in grado di esercitare un controllo in qualsiasi altro modo, e

**C**

al Consiglio di Amministrazione di Evonik Industries AG e a tutti gli organi direttivi delle società indicate alla lettera **B**; ai sensi del presente Codice di Comportamento, tali soggetti sono ricompresi nella categoria dei «dipendenti».

Gli amministratori della società del Gruppo Evonik sono tenuti ad adoperarsi per l'attuazione di principi simili equiparabili nella propria azienda.

## PRINCIPI E OBBLIGHI GENERALI

Per «conformità» Evonik intende l'osservanza di tutte le leggi applicabili, dei regolamenti interni e degli impegni volontari vincolanti. I principali requisiti di conformità sono stabiliti nel presente Codice di Comportamento.

Tutti i dipendenti devono attenersi alle norme stabilite nel presente Codice di Comportamento. Sono tenuti a familiarizzare con il Codice di Comportamento e a partecipare ai relativi corsi di formazione.

Tutti i superiori fungono da modelli di comportamento. Assumono, quindi, una particolare responsabilità e devono garantire che i dipendenti sottoposti alla loro supervisione si attengano alle norme del Codice di Comportamento.

Il presente Codice di Comportamento può essere integrato da regolamenti interni i quali devono essere in correlazione con il Codice di Comportamento e diffusi in modo appropriato all'interno dell'azienda.

Il presente Codice di Comportamento stabilisce i requisiti minimi e prevale su eventuali leggi nazionali meno rigorose. In caso di conflitto, prevarranno le leggi locali in vigore.

É garantita la possibilità di consultare tempestivamente il Dipartimento o il Compliance Officer di riferimento per ogni chiarimento in merito a questioni relative al presente Codice di Comportamento.



## PRINCIPIO DEL DOPPIO CONTROLLO

---

**Evonik si aspetta che i propri dipendenti valutino attentamente se sia possibile prendere decisioni in autonomia o se sia, invece, opportuno coinvolgere altri dipendenti.**

Alcune decisioni possono avere un significativo impatto giuridico, economico o sostanziale ed è perciò importante evitare di prendere decisioni errate ed escludere possibili ipotesi di abuso. A tal fine, Evonik dispone di numerosi regolamenti interni che prevedono che nei processi decisionali debbano essere coinvolti almeno due dipendenti autorizzati («principio del doppio controllo»). Inoltre, tutti i dipendenti devono valutare attentamente, caso per caso, se sono autorizzati a prendere una decisione autonoma nel loro ambito di responsabilità o se, invece, è opportuno coinvolgere altri dipendenti.

*«Rispettiamo il principio*

*del doppio controllo.»*



## DIRITTI UMANI RICONOSCIUTI A LIVELLO INTERNAZIONALE, NORME SOCIALI E DI LAVORO

Evonik rispetta i diritti umani riconosciuti a livello internazionale.

In quanto società globale, Evonik si impegna, in particolare, a osservare i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i dieci principi dell'«UN Global Compact», le Linee Guida OSCE per le imprese multinazionali, le norme sociali e del lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e il principio di partenariato sociale. Oltre alla parità di tutti i diritti umani, per Evonik sono particolarmente importanti i seguenti principi:

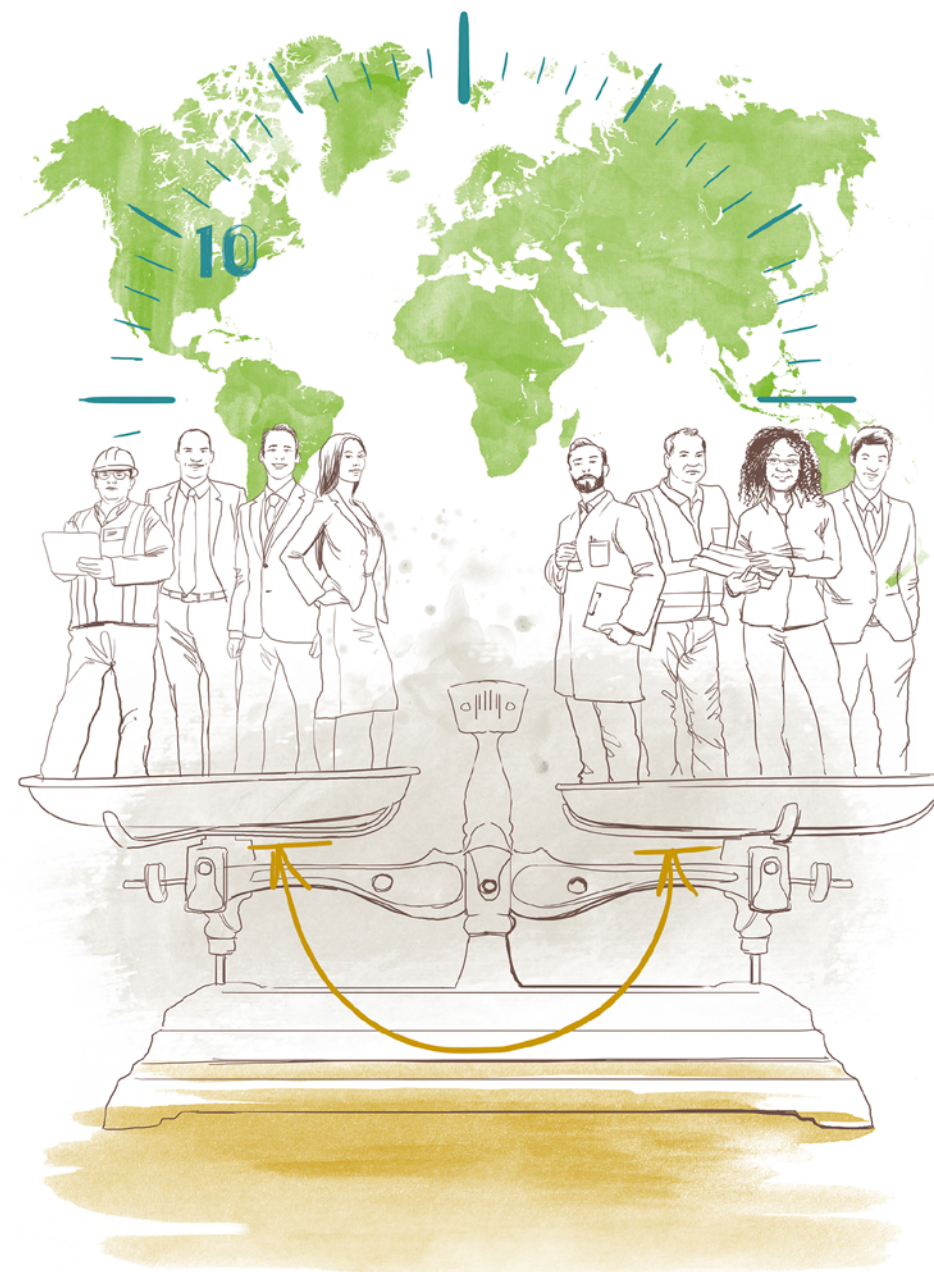
- il diritto alle pari opportunità e alla non discriminazione
- l'esclusione di qualsiasi forma di lavoro minorile e lavoro forzato
- il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva
- un'equa retribuzione e benefici aggiuntivi in base alle condizioni di mercato locali
- l'osservanza delle norme vigenti in materia di orario di lavoro

Evonik, in quanto datore di lavoro, attribuisce un ruolo chiave alle pari opportunità, alla diversità e al trattamento imparziale e rispettoso del prossimo. Evonik si aspetta, pertanto, che i propri

dipendenti agiscano di conseguenza sul luogo di lavoro. In particolare, nei rapporti di lavoro, tutti i dipendenti devono rispettare i diritti degli altri e la diversità nazionale e culturale. Nessun dipendente o collaboratore di Evonik, nessun potenziale dipendente o partner commerciale può essere trattato ingiustamente, ovvero godere di un trattamento preferenziale, essere svantaggiato o escluso in ragione della propria razza o origine etnica, colore della pelle, sesso, religione o convinzioni ideologiche e politiche, costituzione fisica ed aspetto esteriore, età, identità sessuale o con riferimento ad altri aspetti tutelati dalla legge. Sono vietate tutte le forme di molestia. Evonik non tollera atti che contribuiscano o favoriscano la violazione dei diritti umani.

I dipendenti che abbiano dubbi o problemi con riferimento agli aspetti di cui alla presente sezione, possono contattare il loro responsabile, il Dipartimento «Corporate Responsibility» o Risorse Umane.

**«Ci trattiamo reciprocamente con imparzialità e rispetto.»**



## AMBIENTE, SICUREZZA, SALUTE & QUALITÀ

Evonik considera la tutela della salute e della sicurezza delle persone e la responsabilità ambientale elementi essenziali del comportamento aziendale. I principi di «Responsible Care» sono vincolanti per Evonik in tutto il mondo.



Evonik produce e commercializza prodotti a vantaggio delle persone. Per Evonik la sicurezza e la compatibilità ambientale dei propri prodotti hanno la massima priorità. Al fine di migliorare costantemente i prodotti ed i processi produttivi, evitare errori, incrementare la sicurezza e ridurre il consumo di energia e di materie prime Evonik ha adottato una politica di gestione della qualità. In considerazione di quanto sopra, i dipendenti impegnati nelle relative attività sono tenuti a fare un utilizzo attento dell'aria, dell'acqua e del suolo, in conformità ai requisiti di legge. I rifiuti devono essere smaltiti in conformità alle disposizioni di legge vigenti. La costruzione, la gestione, la modifica e l'ampliamento degli impianti di produzione devono rispettare i regolamenti vigenti.

Evonik ha definito standard globali elevati per assicurare una cultura della sicurezza uniforme e implementa costantemente misure atte a proteggere la salute e ad aumentare la sicurezza sul lavoro delle persone, degli impianti e dei trasporti.

Riduce sistematicamente i rischi correlati ai materiali e alla produzione. Per evitare pericoli per se stessi e gli altri, i dipendenti devono osservare in qualsiasi momento tutte le norme di sicurezza applicabili. Inoltre, devono attenersi a tutti i requisiti di legge applicabili relativi alla manipolazione e alla produzione di sostanze chimiche. Tutti i dipendenti sono responsabili della sicurezza nella propria area di lavoro.

Evonik è un buon vicino per le comunità insediate nei pressi dei suoi siti; fornisce, infatti, informazioni trasparenti e si impegna nel dialogo. Evonik informa i clienti sull'uso corretto e al possibile impatto dei propri prodotti sulle persone e sull'ambiente conformemente ai requisiti di legge. Evonik si aspetta che i suoi dipendenti collaborino con le autorità in modo costruttivo, ove applicabile.

**«Rispettiamo sempre tutte  
le norme vigenti in  
tema ambientale e di sicurezza.»**

## LEGGE ANTITRUST

**Evonik opera secondo le regole della concorrenza leale e rispetta le leggi in tema di antitrust e concorrenza.**

La concorrenza leale costituisce un incentivo all'innovazione e allo sviluppo di prodotti di alta qualità a vantaggio dei consumatori. Evonik promuove la concorrenza leale e rispetta le leggi in materia di antitrust e concorrenza.

Tutti i dipendenti sono tenuti a osservare rigorosamente la legge antitrust e i relativi regolamenti interni e a richiedere il tempestivo intervento dell'Ufficio Legale in caso di dubbio.



### DIVIETO DEI CARTELLI

Sono vietati accordi anticoncorrenziali con aziende concorrenti, indipendentemente dalla posizione di mercato dei soggetti coinvolti. Inoltre, è vietato concludere patti di non concorrenza con aziende concorrenti. In molti paesi non è consentito nemmeno fornire, ricevere o scambiarsi informazioni su questioni rilevanti per la concorrenza.

Le riunioni tra concorrenti sono possibili solo se sussiste un legittimo motivo commerciale che non sia di per sé anticoncorrenziale.

Anche gli accordi con altre aziende (ad esempio, fornitori, clienti e distributori) possono essere soggetti a restrizioni imposte dalla legge antitrust, soprattutto se Evonik o i suoi partner commerciali detengono una forte posizione sul mercato.

In generale, è vietato fornire istruzioni ai distributori sui prezzi di rivendita che possono praticare. Le eccezioni sono consentite solo in rari casi e devono essere conformi alle leggi locali. È sempre necessario ottenere il preventivo consenso dell'Ufficio Legale.

### POSIZIONE DOMINANTE SUL MERCATO

In molti paesi, le aziende che detengono una forte posizione sul mercato sono soggette a specifiche restrizioni imposte dalla legge antitrust, soprattutto se si ritiene abbiano una posizione dominante sul mercato. In altre parole, è vietato l'abuso di posizione dominante sul mercato. L'Ufficio Legale deve essere consultato per valutare l'eventuale esistenza di tale abuso o di una posizione dominante sul mercato.

### CONTROLLO DELLE CONCENTRAZIONI

L'acquisizione e la dismissione di aziende e attività commerciali e le fusioni sono solitamente sottoposte alla preventiva approvazione delle autorità antitrust competenti. Al fine di assicurarsi che vengano considerati tutti gli aspetti del caso, l'Ufficio Legale deve essere consultato nella fase iniziale dell'operazione. La mancata notifica alle autorità o persino un'eventuale notifica ritardata può comportare multe ingenti e l'operazione potrebbe addirittura essere dichiarata non valida.

*«Osserviamo rigorosamente  
la normativa antitrust.»*



## TASSE E PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DI DENARO

**Evonik osserva tutte le normative internazionali fiscali e contro il riciclaggio di denaro.**

Evonik è consapevole dei propri obblighi in materia fiscale. Pertanto, nell'ambito delle proprie attività a livello mondiale, Evonik e i suoi dipendenti si attengono sempre alle leggi fiscali nazionali vigenti. In considerazione della diversità delle leggi fiscali locali, Evonik ha emanato regolamenti interni per uniformare gli aspetti transfrontalieri. Tali regolamenti sono obbligatori laddove le leggi fiscali locali siano meno rigorose. In tutti gli altri casi, i dipendenti devono sempre attenersi alle leggi fiscali locali.

Inoltre, Evonik rispetta tutte le leggi sulla prevenzione del riciclaggio di denaro e sul finanziamento del terrorismo. Per «riciclaggio di denaro» si intende l'occultamento della provenienza illegale dei fondi mediante il reimpiego di tali fondi in attività commerciali e sistemi finanziari leciti.

I pagamenti in contanti a o da Evonik non sono consentiti, tranne che per somme di modesta entità. Tutti i pagamenti devono essere effettuati in conformità alle leggi fiscali nonché alle vigenti normative anti-corrruzione e contro il riciclaggio di denaro.

*«Rispettiamo le norme fiscali e sulla prevenzione del riciclaggio di denaro.»*



## COMMERCIO ESTERO E CONTROLLI SULL' ESPORTAZIONE

**Evonik sostiene le azioni, intraprese a livello mondiale, atte a impedire la produzione di armi nucleari, biologiche e chimiche e a sostenere lo sviluppo di nuove tecnologie e rispetta tutte le normative doganali e relative al commercio estero applicabili.**

Il commercio di beni, servizi e tecnologie è disciplinato da leggi nazionali e internazionali. Per la compravendita transfrontaliera di prodotti, servizi e tecnologie, tutti i dipendenti devono rispettare le leggi doganali e sul commercio estero nella propria area di responsabilità. Tutte le importazioni ed esportazioni devono essere dichiarate alle autorità doganali correttamente e in modo trasparente. Sulla base delle normative applicabili, gli esperti in commercio estero devono valutare anticipatamente se le attività di import/export vengono condotte in modo lecito.

*«Rispettiamo le normative doganali e sul commercio estero applicabili.»*

## DIVIETO DI CORRUZIONE

Evonik vieta tutte le forme di corruzione.



Per «corruzione» si intende la richiesta, l'accettazione, l'offerta o la concessione di vantaggi personali con riguardo a un'operazione commerciale o all'espletamento di una funzione pubblica. Tali vantaggi possono consistere in regali, inviti o altri favori che arrechino benefici alla persona in questione o a terzi, ad esempio un parente.

Poiché normalmente la corruzione distorce la concorrenza e, se coinvolge un funzionario pubblico, mette a repentaglio l'integrità del comportamento di uno Stato, la stessa è considerata illegale in quasi tutti i paesi.

### CHE COSA NON È CONSENTITO?

Evonik è dedita alla concorrenza leale a vantaggio dei propri clienti, azionisti e altri stakeholders. Inoltre, Evonik rispetta l'indipendenza dei funzionari pubblici e pertanto vieta tutte le forme di corruzione, compresi i «pagamenti facilitatori», vale a dire i pagamenti effettuati a un funzionario pubblico per avviare o accelerare pratiche amministrative ordinarie che riguardano le attività di Evonik. Pertanto, Evonik fissa standard più severi rispetto ai requisiti di legge previsti in alcuni paesi.

Non sono ammessi benefici sotto forma di dazione di denaro contante o pagamenti simili, nemmeno nei casi in cui non costituirebbero corruzione. In alcuni casi specifici, i regolamenti regionali emanati da Evonik possono prevedere eccezioni. Tali eccezioni devono essere autorizzate dal Compliance Officer di riferimento.

### CHE COSA È CONSENTITO?

In pratica, la forma di beneficio più comune è rappresentata da regali ed inviti a dipendenti, partner commerciali e funzionari pubblici. La concessione e l'accettazione di tali benefici è consentita solo se sono appropriati. In particolare, l'accettazione di un beneficio appropriato non deve influenzare, nemmeno apparentemente, le decisioni del

dipendente. Ciò si misura soprattutto sulla base del valore economico del beneficio, della funzione e posizione del beneficiario, della tempistica rispetto a trattative e processi decisionali e delle consuetudini commerciali vigenti nel paese in questione.

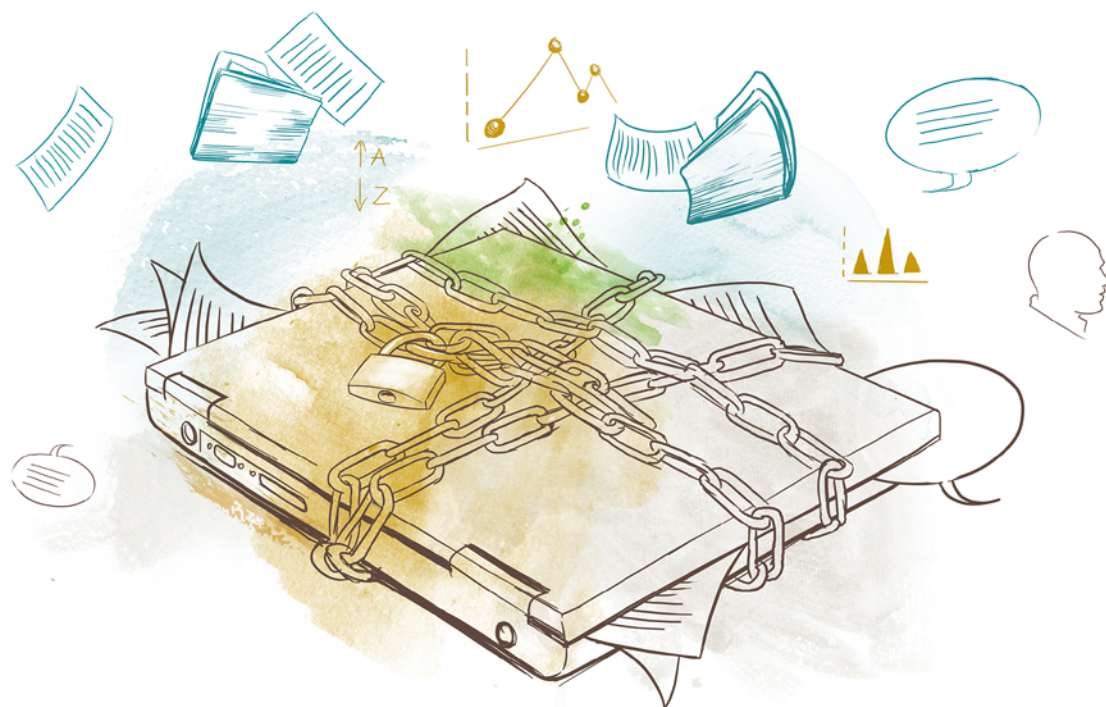
I benefici destinati a soggetti legati da vincoli parentali o familiari o comunque vicini al beneficiario, per esempio a suoi familiari, sono permessi solo in circostanze molto limitate.

Ai benefici destinati ai funzionari pubblici si applicano vincoli di legge particolarmente severi. Il termine "funzionari pubblici" non comprende soltanto le persone che rivestono una carica o una funzione pubblica, per esempio i rappresentanti delle autorità ma possono essere considerati funzionari pubblici anche i professori universitari e i rappresentanti delle aziende partecipate dallo Stato. Pertanto, i benefici destinati ai funzionari pubblici sono consentiti soltanto su scala molto limitata, in base ai regolamenti regionali di Evonik.

### RELAZIONI CON I PARTNER COMMERCIALI

Le relazioni con i partner commerciali devono basarsi esclusivamente su criteri oggettivi. Ciò vale soprattutto per la selezione dei partner commerciali.

«Non tolleriamo  
la corruzione.»



## PROTEZIONE DEI DATI

**Evonik garantisce un livello uniforme e adeguato di protezione dei dati personali in tutto il Gruppo.**

Evonik utilizza strumenti che consentono lo scambio elettronico di dati per il perseguimento delle proprie finalità commerciali e per lo sviluppo di future applicazioni innovative. Allo stesso tempo, Evonik è consapevole dei rischi connessi a tale utilizzo. Nel trattare i dati personali di dipendenti e partner commerciali, Evonik tutela e rispetta, quindi, i diritti e la privacy degli interessati. Tale principio si basa su standard uniformi applicabili all'intero Gruppo.

I dipendenti possono raccogliere, utilizzare ed elaborare dati che riguardano o possono riguardare persone fisiche solo in conformità ai principi di legalità, trasparenza e proporzionalità. Inoltre i dipendenti possono raccogliere, utilizzare ed elaborare dati personali solo nella misura in cui ciò sia assolutamente necessario (riduzione al minimo del trattamento di dati personali).

**«Nel trattare i dati personali, rispettiamo i diritti e la privacy di dipendenti e partner commerciali.»**

## UTILIZZO E TUTELA DI BENI E RISORSE

**Evonik si aspetta che i dipendenti utilizzino i beni e le risorse fornite dalla società e da terzi in maniera corretta e responsabile.**

I beni e le risorse di Evonik comprendono le attrezzature e i servizi resi disponibili ai dipendenti per il loro lavoro. Comprendono anche la proprietà intellettuale di Evonik, ad esempio invenzioni, brevetti, marchi e determinate informazioni commerciali riservate. Tali proprietà sono particolarmente preziose per Evonik, essendo un'azienda innovativa.

I beni e le risorse di Evonik comprendono anche i sistemi informatici. Grandi quantità di dati vengono elaborati, trasmessi e archiviati in forma digitale. Pertanto, i relativi sistemi informatici sono un elemento essenziale per i processi aziendali di Evonik. Sono vietati interventi non autorizzati sui sistemi informatici poiché possono causare un grave deterioramento della loro disponibilità e del loro funzionamento e quindi interferire con i processi aziendali di Evonik.

Ogni dipendente deve trattare i beni e le risorse di Evonik in modo corretto e responsabile. Deve proteggerli da perdite, danni e uso improprio. L'utilizzo dei beni e delle risorse di Evonik a fini privati o extra-lavorativi è vietato salvo che il dipendente abbia ottenuto una esplicita autorizzazione preventiva.

Le regole enunciate nel paragrafo precedente si applicano anche a beni e risorse, compresa la proprietà intellettuale, appartenenti a partner commerciali e altre terze parti. La perdita, il danneggiamento o l'uso improprio di tali beni e risorse può avere gravi conseguenze per Evonik e per i dipendenti che violano le norme.

**«Trattiamo i beni e le risorse di nostra proprietà e di proprietà di terzi in modo responsabile.»**





## TRASPARENZA CONTABILE E AMMINISTRATIVA E REGOLE DEL MERCATO DEI CAPITALI

**Evonik rispetta la trasparenza contabile e amministrativa e osserva le regole vigenti sul mercato dei capitali.**

In quanto società quotata, per Evonik è particolarmente importante garantirsi la fiducia di azionisti e investitori. Tra le altre cose Evonik deve garantire la correttezza dei rendiconti finanziari e la parità di trattamento di tutti gli investitori.

### RENDICONTI FINANZIARI

Per garantire la correttezza dei rendiconti finanziari, tutte le circostanze rilevanti devono essere documentate integralmente e correttamente nonché giustificate secondo le norme applicabili e gli eventuali regolamenti interni di Evonik. Inoltre, le registrazioni contabili e i documenti associati a tutte le transazioni effettuate devono essere indicati in maniera completa e corretta e il patrimonio netto di Evonik deve essere individuato correttamente.

### INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

Per «informazioni privilegiate» si intendono le informazioni relative agli emittenti, soprattutto Evonik Industries AG o altre società del Gruppo Evonik, e agli strumenti finanziari, quali azioni e obbligazioni, che potrebbero avere un'influenza sostanziale sulla quotazione di tali strumenti o sulla quotazione dei relativi derivati, qualora diventassero di dominio pubblico.

Le informazioni privilegiate hanno carattere riservato. Non devono essere divulgate illegalmente. I dipendenti non possono utilizzare tali informazioni per acquistare o vendere tali strumenti finanziari per se stessi o far sì che terzi lo facciano.

Inoltre, i dipendenti devono rispettare tutte le altre norme e leggi locali applicabili all'insider trading.

**«Garantiamo rendiconti  
precisi e accurati e trattiamo le  
informazioni privilegiate  
in maniera confidenziale.»**



## CONFLITTI D'INTERESSE

**Per Evonik la rigorosa separazione tra interessi privati e commerciali è molto importante.**

Le relazioni o gli interessi personali dei dipendenti non devono influenzare il loro lavoro per Evonik. Pertanto, deve essere evitato qualsiasi conflitto d'interesse, reale o potenziale. Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare conflitti d'interesse reali o potenziali per evitare possibili conseguenze per se stessi ai sensi del diritto penale o del lavoro e per non danneggiare Evonik.

### I CONFLITTI D'INTERESSE POSSONO VERIFICARSI A SEGUITO DI:

- 1 **secondo lavoro**
- 2 **interessi economici in aziende concorrenti, partner commerciali o altre società collegate a Evonik**
- 3 **transazioni commerciali e decisioni che coinvolgono parenti e altre parti correlate**

#### 1 Secondo lavoro

Lo svolgimento di un secondo lavoro può pregiudicare gli interessi di Evonik. In primo luogo, perché i dipendenti hanno l'obbligo di dedicare l'intera capacità lavorativa in favore di Evonik, nell'ambito del proprio rapporto di lavoro con la stessa. In secondo luogo, perché un secondo lavoro potrebbe influenzare le decisioni aziendali dei dipendenti di Evonik o le decisioni prese da terzi nei confronti di Evonik. Pertanto, come regola generale, tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare qualsiasi attività imprenditoriale o commerciale svolta per conto di terzi e le relative funzioni assunte presso terzi.

Tale obbligo si applica anche ai dipendenti che assumono una funzione pubblica o politica oppure che svolgono attività di beneficenza, assistenza sociale o altre, a meno che la natura e l'entità della funzione o dell'attività siano tali da non pregiudicare gli interessi di Evonik.

L'obbligo generale di segnalare il secondo lavoro e le attività di cui sopra si applica indipendentemente dal fatto che il dipendente percepisca una retribuzione o svolga il lavoro a titolo volontario.

#### 2 Interessi economici in aziende concorrenti, partner commerciali o altre società collegate a Evonik

I dipendenti devono informare Evonik in merito a qualsiasi interesse economico, diretto o indiretto, superiore al 5 per cento, detenuto in un'azienda concorrente o un partner commerciale di Evonik, soprattutto clienti, fornitori, distributori, agenti, consulenti, fornitori di servizi e altre società

collegate a Evonik. Tale obbligo si applica anche se l'interesse economico non è detenuto direttamente dal dipendente ma tale dipendente è a conoscenza della circostanza che un suo parente o altra parte correlata (vedi sotto) detenga tale interesse.

#### 3 Transazioni commerciali e decisioni che coinvolgono parenti e altre parti correlate

I dipendenti devono riferire tutte le decisioni commerciali e personali relative a Evonik che coinvolgono i suoi parenti e gli altri soggetti di seguito elencati:

- coniuge
- convivente/partner civile registrato
- genitori, suoceri, patrigno/matrigna
- figli, genero/nuora, figliastri
- fratelli/sorelle, fratellastri/sorellastre
- altre persone che vivono nello stesso nucleo familiare
- altre persone con cui abbiano una stretta relazione personale e/o economica o finanziaria

**«Teniamo separati gli interessi privati da quelli professionali.»**

### QUALE AZIONE È NECESSARIA IN QUESTI CASI?

In tutti e tre i casi sopra descritti, i dipendenti sono tenuti a informare quanto prima per iscritto il loro superiore e l'Ufficio Risorse Umane. La comunicazione non è necessaria se la legge locale applicabile è in conflitto con tale obbligo.

I dipendenti devono attendere una decisione dell'Ufficio Risorse Umane. In particolare, non possono svolgere un secondo lavoro soggetto all'obbligo di comunicazione sopra citato, effettuare transazioni commerciali o prendere qualsiasi decisione in merito prima di aver ottenuto il consenso dell'Ufficio Risorse Umane. In caso di secondo lavoro, il consenso sarà dato se non sussiste alcun conflitto con i legittimi interessi di Evonik.

Laddove i contratti di lavoro specifici ulteriori o diversi accordi, questi ultimi dovranno essere rispettati. Ciò vale anche per le normative locali fondate sulle vigenti leggi locali.

## COMUNICAZIONE ESTERNA

**Evonik si impegna ad assicurare una comunicazione aperta, tempestiva, uniforme e affidabile con tutte le parti interessate.**

I dipendenti che rilasciano dichiarazioni pubbliche su Evonik influenzano l'immagine del Gruppo, soprattutto in relazione alle parti interessate, quali media, partner commerciali, concorrenti e mercati. I dipendenti possono esprimere la loro opinione personale in pubblico ma non devono mai lasciar intendere che parlano a nome di Evonik. Ciò vale soprattutto per l'uso dei social media. Le dichiarazioni pubbliche per conto di Evonik possono essere rilasciate solo da persone specificamente autorizzate a farlo.

Inoltre Evonik considera le sponsorizzazioni parte della comunicazione esterna. Evonik utilizza le sponsorizzazioni a fini promozionali e di pubbliche relazioni. Le sponsorizzazioni di Evonik riguardano lo sport, la cultura, la scienza e altri ambiti importanti per la società. Le sponsorizzazioni sono consentite solo nell'ambito dei regolamenti interni.

**«Rilasciamo dichiarazioni pubbliche per conto di Evonik solo se siamo autorizzati a farlo.»**



## IMPEGNO POLITICO E SOCIALE

**Evonik è convinta che l'impegno sociale e politico sia essenziale per l'interazione tra imprese e società. Evonik dimostra la propria responsabilità sociale in svariati modi.**

Evonik elargisce donazioni in denaro e in natura per sostenere cause culturali, sociali, religiose, scientifiche, politiche e umanitarie. Le donazioni sono consentite solo se rispettano i regolamenti interni.

I rapporti con le organizzazioni politiche da parte di Evonik devono essere basati sul principio di trasparenza.

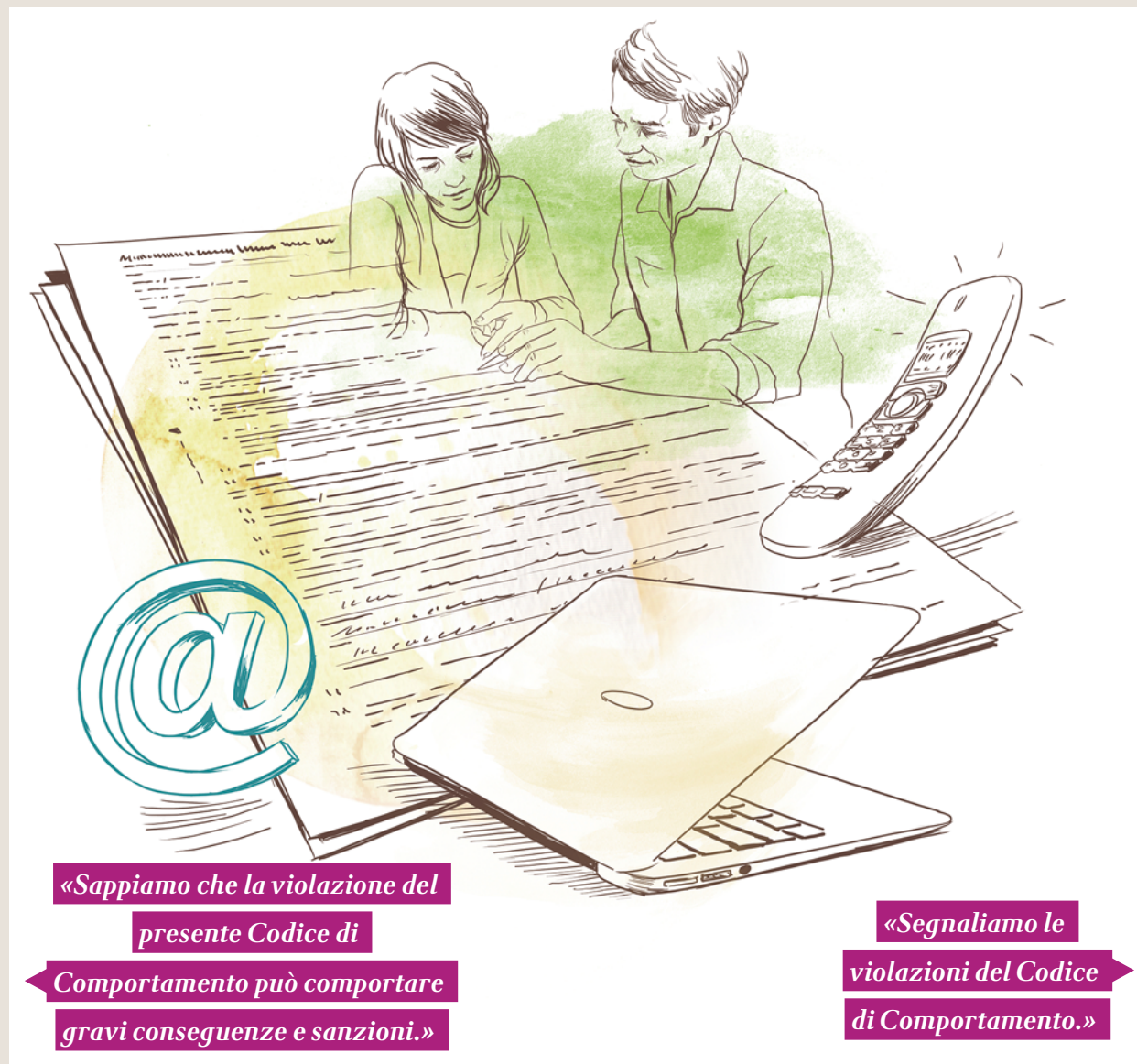
**«Siamo consapevoli che l'impegno sociale e politico di Evonik dovrà rispettare i regolamenti interni della stessa.»**

## SANZIONI E CONSEGUENZE

Il presente Codice di Comportamento è parte integrante del rapporto di lavoro in essere tra Evonik e ciascun dipendente. La violazione del presente Codice di Comportamento può avere gravi conseguenze per i dipendenti, ad esempio, può comportare l'adozione di misure disciplinari in base al diritto del lavoro, compresa la risoluzione del rapporto di lavoro, o richieste di risarcimento da parte di Evonik o di terzi. Nel caso in cui la violazione del presente Codice di Comportamento costituisca anche un reato ai sensi del Codice penale, potrà conseguire un procedimento penale, che per il dipendente potrà comportare l'irrogazione di sanzioni o persino la detenzione.

La violazione del presente Codice di Comportamento non è mai commessa nell'interesse di Evonik (principio della tolleranza zero). In caso di violazione, i dipendenti non possono addurre la giustificazione che credevano di agire nell'interesse di Evonik.

Anche una violazione del presente Codice di Comportamento da parte di un singolo dipendente può danneggiare seriamente la reputazione di Evonik e causare notevoli danni economici, ad esempio dovuti a multe e a richieste di risarcimento.



## SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Ogni dipendente è tenuto a segnalare senza indugio violazioni potenziali o reali del presente Codice di Comportamento al dipartimento o al Compliance Officer di riferimento, a prescindere dal fatto che siano riferibili al dipendente stesso o ai suoi colleghi. A tale scopo, è possibile utilizzare, per esempio, la "Compliance hotline" nell'intranet di Evonik.

Evonik esaminerà con attenzione tutte le segnalazioni di presunte violazioni e tratterà tutte le informazioni ricevute con la massima riservatezza possibile. Evonik non tollera alcuna ripercussione negativa o ritorsione nei confronti dei dipendenti che segnalino violazioni effettive o potenziali o che collaborino all'accertamento di tali violazioni, salvo che le accuse costituiscano un abuso del sistema di segnalazione.

## INFORMAZIONI SULL'AZIENDA

---

Evonik Industries AG  
Rellinghauser Straße 1–11  
45128 Essen  
Germania

Consiglio d'Amministrazione  
Christian Kullmann, Presidente  
Dr. Harald Schwager, Vice Presidente  
Thomas Wessel, Ute Wolf

Presidente del Consiglio di Vigilanza  
Bernd Tönjes

Sede legale: Essen  
Iscritta nel Registro delle imprese di Essen  
al numero B 19474

Partita IVA n.: DE 811160003

### RESPONSABILITÀ EDITORIALE

**Comunicazione interna**  
Phone +49 201 177-3341  
Fax +49 201 177-3013  
info@evonik.com

### CONTATTO

Responsabile Antitrust & Compliance  
Divisione Diritto societario, Compliance & Audit  
compliance-officer@evonik.com

### MAGGIORI INFORMAZIONI

#### Intranet

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

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

#### Internet

[www.evonik.de/verhaltenskodex](http://www.evonik.de/verhaltenskodex)

[www.evonik.com/codeofconduct](http://www.evonik.com/codeofconduct)

#### Microsito

[verhaltenskodex.evonik.de](http://verhaltenskodex.evonik.de)

[codeofconduct.evonik.com](http://codeofconduct.evonik.com)

### AGENZIA

Bissinger+

### A PARTIRE DA

Gennaio 2020

### RIFERIMENTI PER LE FOTO

Foto: Andreas Pohlmann

Illustrazioni: Julian Rentzsch



**EVONIK INDUSTRIES AG**  
Rellinghauser Straße 1–11  
45128 Essen, Germania  
[www.evonik.com](http://www.evonik.com)