

# ETISKE RETNINGSLINJER

---

Vi følger alltid spillereglene  
– uansett hvor vi er.

# INNHold

4 FORORD FRA HOVEDSTYRET

## REGLENE VÅRE

---

6 OMFANG

7 GENERELLE PRINSIPPER  
OG FORPLIKTELSER

8 FIRE ØYNE-PRINSIPPET

10 INTERNASJONALT ANERKJENTE  
MENNESKERETTIGHETER,  
ARBEIDSLIVSSTANDARDER OG  
SOSIALE STANDARDER

12 HELSE, MILJØ, SIKKERHET  
OG KVALITET

14 ANTITRUSTLOVGIVNING

16 SKATTER OG FOREBYGGING  
AV HVITVASKING AV PENGER

17 UTENLANDSHANDEL OG  
EKSPORTREGULERING

18 KORRUPSJONSFORBUD

20 DATABESKYTTELSE

21 BRUK OG BESKYTTELSE AV  
AKTIVA OG RESSURSER

22 INTEGRITET VED RAPPORTERING  
OG KAPITALMARKEDSREGELVERK

24 INTERESSEKONFLIKTER

26 EKSTERNKOMMUNIKASJON

27 SOSIALE OG POLITISKE  
FORPLIKTELSER

28 STRAFFETILTAK OG KONSEKVENSER

29 VARSLERSYSTEM

---

30 BEDRIFTSINFORMASJON



« I dagens næringsliv er det å respektere loven avgjørende for et selskaps vedvarende nasjonal og internasjonal suksess. »

**CHRISTIAN KULLMANN**  
Styreleder av hovedstyre i Evonik Industries AG

## KJÆRE MEDARBEIDERE,

Vår ambisjon er å være den beste organisasjonen innen spesial kjemikalier i verden. Vårt mål er også å ha en lønnsom vekst. For å oppnå dette implementerer vi systematisk vår strategi med å måle følgende tre hovedområder: å ha en balansert og målrettet portefølje, være ledende innen innovasjon og å ha en tillitsbasert, resultatorientert bedriftskultur.

Våre verdier Ytelse, Tillit, Åpenhet og Hastighet er avgjørende for både vår kultur og dermed vår suksess. Vårt daglige arbeid og samarbeid utføres på en pålitelig og rettferdig måte. Dette innebærer at vi må opptre i overensstemmelse med gjeldende juridiske lover, interne regler og bindende forpliktelser. Dette kaller vi for «compliance».

Evonik driver ikke forretninger for enhver pris!

Hvorfor er retningslinjene så viktige for organisasjonen? Overholdelse styrker tilliten til forretningspartnere, aksjonærer og offentligheten for Evonik. Tillit kommer ikke av seg selv. Dette må vi hele tiden må jobbe med. Evoniks gode omdømme kan bli alvorlig svekket dersom enkeltpersoner bryter reglene. Derfor er det svært viktig at vi alle overholder våre forpliktelser.

Mine kollegaer i det Executive Board og jeg forventer at du gjør deg kjent med innholdet i adferdsreglene og opptre ansvarlig. Dersom du har spørsmål, vennligst ta kontakt med den aktuelle avdelingen eller din Compliance officer.

## OMFANG

Disse etiske retningslinjene gjelder for hele Evonik-konsernet, med andre ord for:

**A**

alle medarbeiderne i Evonik Industries AG,

**B**

alle medarbeiderne i selskaper der Evonik Industries AG direkte eller indirekte har mer enn 50 prosent av aksjene, eller utøver innflytelseskontroll på noen måte, eller

**C**

Hovedstyret i Evonik Industries AG og alle de ledende organene som det henvises til i **B** – som i disse retningslinjene hører inn under begrepet «medarbeidere».

I alle de andre tilknyttede selskapene forventes det at administrerende direktør i Evonik-selskapet som eier aksjebeholdningen, skal arbeide for å innlemme tilsvarende prinsipper i det selskapet.

## GENERELLE PRINSIPPER OG FORPLIKTELSER

Evonik definerer etterlevelse som overholdelse av alle gjeldende lover, interne forskrifter og bindende frivillige forpliktelser. De viktigste kravene til etterlevelse blir beskrevet i de etiske retningslinjene.

Alle medarbeiderne må overholde reglene som presenteres i de etiske retningslinjene. De er pålagt å gjøre seg kjent med de etiske retningslinjene og ta del i den relaterte opplæringen.

Arbeidslederne skal fungere som rollemodeller. De har derfor et spesielt ansvar og må se til at medarbeiderne de har under seg overholder reglene i de etiske retningslinjene.

Disse etiske retningslinjene kan suppleres med interne regler. Disse må være i samsvar med de etiske retningslinjene, og de må fordeles riktig innad i selskapet.

De etiske retningslinjene angir minimumsstandardene og går foran mindre strenge nasjonale lover. Dersom disse står i strid med hverandre, gjelder den obligatoriske lokale lovgivningen.

Betimelig rådføring med den relevante avdelingen eller etikkansvarlig må sikres for å avklare alle spørsmål knyttet til disse etiske retningslinjene.



## FIRE ØYNE-PRINSIPPET

Evonik forventer at medarbeiderne vurderer om de skal ta avgjørelser på egenhånd, eller om det er riktig å involvere andre medarbeidere.

Noen avgjørelser kan ha betydelige juridiske, økonomiske eller materielle konsekvenser. I disse tilfellene er det viktig å unngå gale avgjørelser og å utelukke mislighet. Evonik har derfor mange interne forskrifter som stipulerer at minst to autoriserte medarbeidere må være involvert i beslutningene («fire øyne-prinsippet»). I tillegg til dette må alle medarbeiderne i hver enkelt sak vurdere om de har autorisasjon til å ta beslutninger innenfor ansvarsområdet sitt på egenhånd, eller om det er riktig å involvere andre medarbeidere.

«Vi overholder fire øyne-prinsippet.»



## INTERNASJONALT ANERKJENTE MENNESKERETTIGHETER, ARBEIDSLIVSSTANDARDER OG SOSIALE STANDARDER

Evonik respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

Evonik er et internasjonalt selskap og er dermed særlig forpliktet til prinsippene i de internasjonale konvensjonene for menneskerettigheter, de ti prinsippene i FNs Global Compact, OECD-retningslinjene for multinasjonale foretak, arbeidslivsstandardene og de sosiale standardene i FNs særorganisasjon for arbeidslivet (ILO) og prinsippene i arbeidslivsorganisasjonene. I tillegg til likhet for alle menneskerettigheter, er de følgende prinsippene spesielt viktige for Evonik:

- retten til like muligheter og frihet fra diskriminering
- avstand fra alle former for barnarbeid og tvangsarbeid
- retten til foreningsfrihet og kollektive forhandlinger
- rettferdig lønn og ekstrafordeler basert på de lokale markedsforholdene
- overholdelse av de gjeldende regler for arbeidstid

Lik rett til muligheter, mangfold og rettferdig behandling av andre er viktig for Evonik som arbeidsgiver. Evonik forventer derfor at

medarbeiderne handler deretter i sitt arbeid. Særlig i forretningsrelasjoner, må medarbeiderne respektere andres rettigheter, og det nasjonale og kulturelle mangfoldet. Ingen medarbeidere, andre personer som er ansatt av Evonik, framtidige medarbeidere eller forretningspartnere skal behandles urettferdig, gis særbehandling eller ulemper eller ekskluderes på grunn av rase eller etnisitet, hudfarge, kjønn, religion eller filosofi, fysisk helse, utseende, alder seksuell orientering eller andre egenskaper som ligger under juridisk beskyttelse. Alle former for trakassering er forbudt. Evonik aksepterer ikke handlinger som leder til eller støtter brudd på menneskerettighetene.

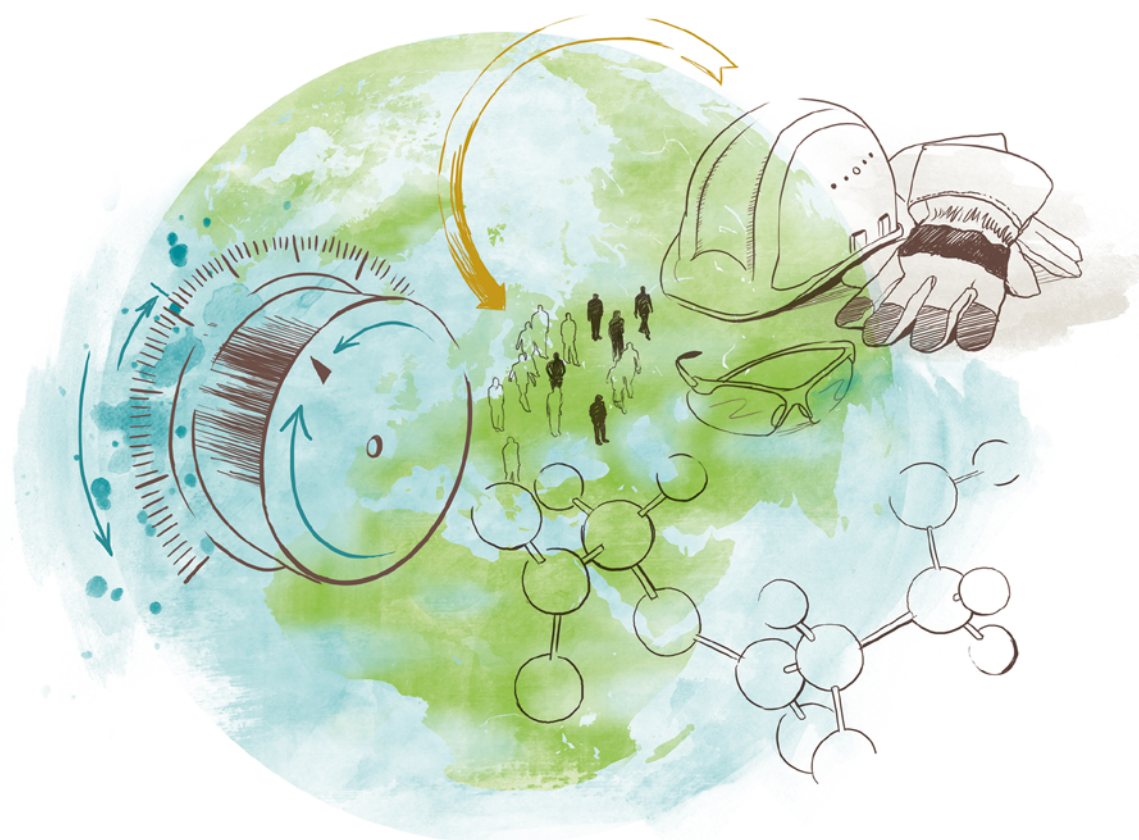
Dersom medarbeiderne har bekymringer knyttet til noen av sakene som er nevnt i denne delen, bør de kontakte sin nærmeste leder eller avdelingen for samfunnsansvar eller personal.

**«Vi behandler hverandre  
med rettferdighet og respekt.»**



## HELSE, MILJØ, SIKKERHET OG KVALITET

Evonik anser beskyttelsen av personers helse og sikkerhet og ansvaret for miljøet som sentrale elementer i forretningskikkene. Prinsippene for ansvarlig omsorg er bindende for Evonik over hele verden.



Evonik produserer og markedsfører produkter som er nyttige for folk. Sikkerheten og den miljømessige kompatibiliteten til produktene har høyeste prioritet hos Evonik. Kvalitetsstyringen brukes til stabil forbedring av produktene og produksjonsprosessene, forebygging av feil, ytterligere forsterkning av sikkerheten og redusert forbruk av energi og råmaterialer. I lys av dette forventes det at medarbeidere som er involvert i tilknyttede aktiviteter, skal være varsomme i forbruket av luft, vann og jord, i samsvar med gjeldende lovgivning. Avfall skal håndteres i samsvar med lovbestemmelsene. Byggingen, driften, modifiseringen og utvidelsen av produksjonsanleggene må gjøres i samsvar med gjeldende regelverk og offentlige tillatelser.

Evonik har definert høye globale standarder for å sikre en ensartet sikkerhetskultur. Det utvikles kontinuerlig tiltak som verner om helsen og

forbedrer arbeids-, anleggs- og transportsikkerheten. Material- og produksjonsrelatert risiko reduseres systematisk. Medarbeiderne skal til enhver tid overholde alle de relevante sikkerhetsforskriftene for å unngå fare for dem selv og andre. Alle de aktuelle juridiske kravene for håndtering og produksjon av kjemikalier må også overholdes. Alle medarbeiderne er ansvarlige for sikkerheten på arbeidsområdet sitt.

Evonik er en god nabo i samfunnet rundt anleggene. Det inkluderer at vi skal tilby transparent informasjon og skape dialog. Evonik informerer kundene om den riktige bruken av og de mulige følgene produktene har på menneskene og miljøet, i samsvar med lovens krav. Evonik forventer at medarbeiderne samarbeider konstruktivt med myndighetene når det er aktuelt.

«Vi overholder alltid alle  
de relevante miljø- og  
sikkerhetsforskriftene.»

## ANTITRUSTLOVGIVNING

**Evonik er forpliktet til rettferdig konkurranse og overholder antitrust- og konkurranselovgivningen.**

Rettferdig konkurranse stimulerer innovasjon og produkter av høy kvalitet, til fordel for forbrukerne. Evonik legger til rette for rettferdig konkurranse og overholder antitrust- og konkurranselovgivningen.

Alle medarbeiderne er pålagt å overholde antitrustlovgivningen og de tilhørende interne forskriftene og sørge for å involvere den juridiske avdelingen på riktig tidspunkt hvis de er i tvil.



### FORBUD MOT KARTELLER

Konkurransbegrensende avtaler med konkurrenter er forbudt, uavhengig av markedsposisjonen til de involverte partene. Det er også forbudt å få i stand overenskomster med konkurrentene i forbindelse med saker. I mange land er det ikke en gang tillatt å gi, motta eller utveksle informasjon om konkurranserelaterte saker.

Møter mellom konkurrentene er bare mulig dersom det er legitime forretningsmessige grunner som i seg selv ikke er konkurransebegrensende.

Avtaler med andre selskaper – som for eksempel leverandører, kunder og distributører – kan også være underlagt antitrust-restriksjoner – spesielt dersom Evonik eller forretningspartnerne har en sterk markedsposisjon.

Det er generelt forbudt å gi distributørene instruksjoner om hvilken videresalgspris de kan ta. Unntak er kun tillatt sjeldne tilfeller, og må være i overensstemmelse med lokal lovgivningen. Det må alltid innhentes en tilslutning fra den juridiske avdelingen på forhånd.

### MARKEDSDOMINANS

I mange land er selskaper som har sterk markedsposisjon underlagt spesifikke antitrustrestriksjoner, spesielt dersom de anses som markedsdominerende. Det er med andre ord forbudt å misbruke en dominerende markedsposisjon. Den juridiske avdelingen må konsulteres for å vurdere om det er tilfeller av denne typen misbruk, eller om det finnes en dominerende markedsposisjon.

### FUSJONSKONTROLL

Oppkjøp og avhending av selskaper og forretningsaktiviteter og fusjoner er vanligvis avhengig av forhåndsgodkjenning fra de relevante antitrustmyndighetene. For å være sikker på at alle de relevante aspektene blir vurdert, skal den juridiske avdelingen konsulteres på et tidlig tidspunkt. Dersom myndighetene ikke varsles eller varsles for sent, kan det føre til betydelige bøter, og transaksjonen kan til og med ugyldiggjøres.

**«Vi er nøye på å overholde antitrustforskriftene.»**



## SKATTER OG FOREBYGGING AV HVITVASKING AV PENGER

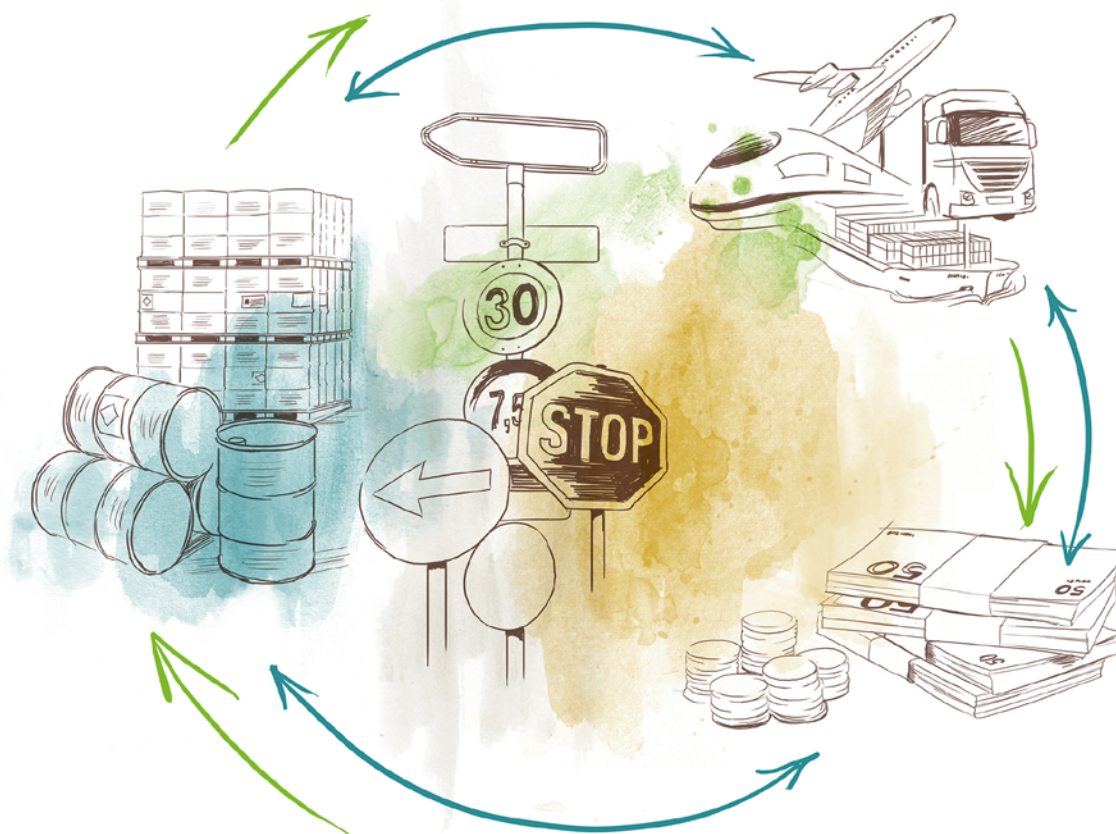
Evonik overholder de aktuelle skatte- og hvitvaskingsreglene i hele verden.

Evonik er bevisst på sitt ansvar for å oppfylle skatteforpliktelse. I sin verdensomspennende virksomhet må Evonik og dets ansatte derfor til enhver tid overholde den aktuelle nasjonale skattelovgivningen. I lys av det mangfold av gjeldende lokale skattelover har Evonik utstedt et internt regelverk som standardiserer grenseoverskridende problemstillinger. Disse er bligatoriske på steder med mildere lokal skattelovgivning. I alle andre tilfeller skal medarbeiderne til enhver tid følge den lokale skattelovgivningen.

Evonik overholder i tillegg alle lovene som skal forebygge hvitvasking av penger og finansiering av terrorisme. Hvitvasking av penger omfatter skjuling av ulovlige kapitalkilder ved å innføre denne typen kapital til lovlige forretnings- og finanssystemer.

Betalinger i kontant til eller fra Evonik er forbudt, unntatt dersom summene det er snakk om er uvesentlige. Alle betalingene må være i overensstemmelse med skaffelovene og forskriftene mot korrupsjon og hvitvasking av penger.

«Vi overholder skattereglene og reglene som skal forhindre hvitvasking av penger.»



## UTENRIKSHANDEL OG EKSPORTREGULERING

Evonik støtter den internasjonale innsatsen for å forhindre produksjonen av kjernefysiske, biologiske og kjemiske våpen og utviklingen av tilegnet bruksteknologi. Evonik handler i samsvar med alle gjeldende regler for toll og utenrikshandel.

Handel med varer, tjenester og teknologi reguleres av nasjonal og internasjonal lovgivning. Ved kjøp eller salg av produkter, tjenester og teknologi på tvers av landegrensene må alle medarbeiderne etterleve lovgivningen for utenrikshandel og fortolling innenfor ansvarsområdet sitt. All import og eksport skal klareres riktig og være transparent for tollmyndighetene. Lovlig gjennomføring av import- og eksportvirksomhet skal evalueres på forhånd av ekspertene som har ansvar for utenlandshandel, med utgangspunkt i gjeldende regelverk.

«Vi etterlever forskriftene for utenlandshandel og fortolling.»

# KORRUPSJONSFORBUD

Evonik forbyr alle former for korrupsjon.



Korrupsjon forstås som å kreve, motta, tilby, gi eller akseptere en utilbørlig fordel i forbindelse med en forretningstransaksjon eller et offentlig verv. Slike fordeler kan være gaver, invitasjoner eller andre tjenester som til fordel for den involverte personen eller en tredjepart, for eksempel en slektning.

Korrupsjon er forbudt i nesten hele verden ettersom korrupsjon vanligvis virker hemmende på konkurranse, og truer integriteten til statspraksisen dersom en offentlig myndighetsperson er involvert.

## HVA ER IKKE TILLATT?

Evonik er forpliktet til rettferdig konkurranse til fordel for kunder, aksjonærer og andre interessenter. Evonik respekterer også uavhengigheten til de offentlige myndighetspersonene. Evonik forbyr derfor alle former for korrupsjon, også såkalt tilretteleggingsbetaling (facilitation payments), eller smøring. Dette er betalinger som gjøres til offentlige myndighetspersoner for å igangsette eller framskynde de rutinemessige offentlige handlingene som Evonik har krav på. Evonik setter derfor strengere krav enn loven i enkelte land.

Fordeler i form av kontanter eller lignende betalinger er ikke tillatt, selv i tilfeller hvor det ikke vil regnes som korrupsjon. Evonik kan likevel, i noen tilfeller, ha utstedt regionale reguleringer som tillater unntak. Disse må godkjennes av den ansvarlige Compliance Officer.

## HVA ER TILLATT?

I praksis er gaver og invitasjoner til medarbeidere, forretningspartnere og offentlige myndighetspersoner de vanligste formene for

fordeler. Bevilgning og aksept av disse fordelene er kun tillatt dersom de er passende. Det er spesielt viktig at aksept av passende fordeler ikke øver innflytelse på, eller tilsynelatende har innflytelse på, beslutningene til medarbeideren. Dette måles primært av den økonomiske verdien av fordelene, funksjonen og posisjonen til mottakeren, timingen i forbindelse med forhandlingene og de beslutningsgivende prosessene og etter forretningstradisjonene i det aktuelle landet.

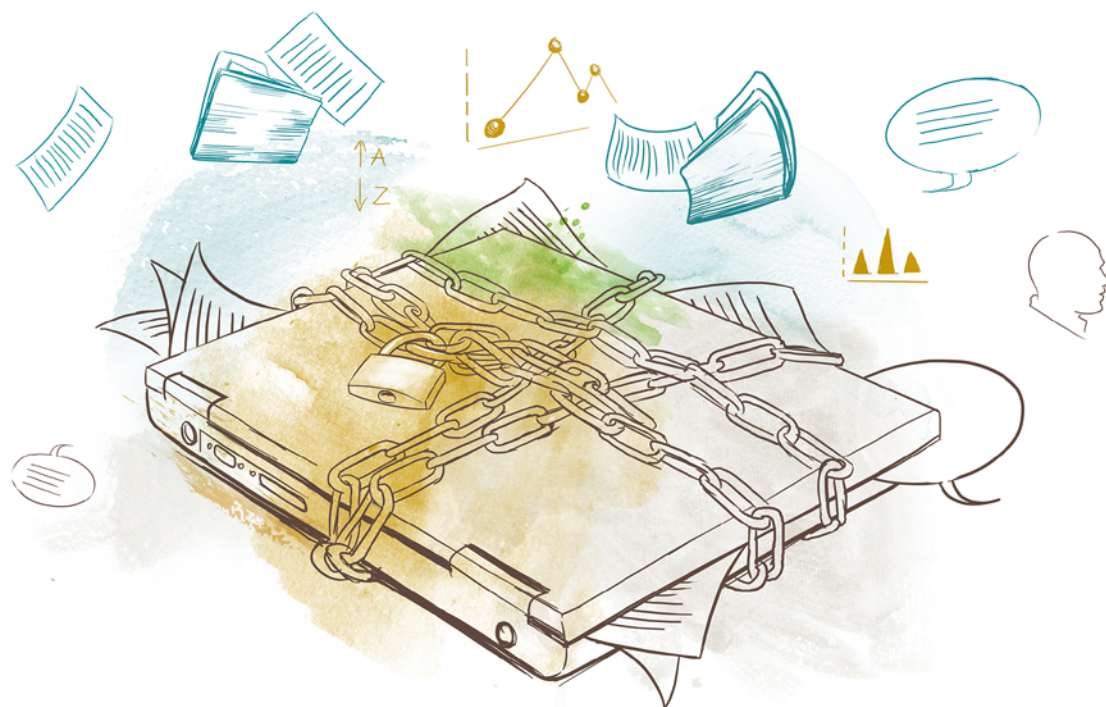
Fordeler til nærstående parter, for eksempel familiemedlemmer, er bare tillatt i svært begrensede tilfeller.

Særlig strenge juridiske restriksjoner gjelder for fordeler til offentlige myndighetspersoner. Offentlige myndighetspersoner omfatter ikke bare personer i offentlige stillinger og verv, for eksempel representanter for myndighetene. Universitetsprofessorer og representanter for statseide selskaper kan også regnes som myndighetspersoner. Fordeler for offentlige myndighetspersoner er derfor kun tillatt i veldig begrenset grad og underlagt Evoniks regionale reguleringer.

## RELASJONER TIL FORRETNINGSPARTNERE

Relasjonene til forretningspartnere skal være basert eksklusivt på objektive kriterier. Det gjelder først og fremst i forbindelse med valget av forretningspartnere.

«Vi tolererer  
ikke korrupsjon.»



## DATABESKYTTELSE

**Evonik garanterer et enhetlig og passende nivå av databeskyttelse i hele konsernet.**

Evonik bruker metoder for elektronisk datautveksling til egne forretningsformål og til nyskapende framtidige applikasjoner. Evonik er samtidig oppmerksom på den tilhørende risikoen. Det betyr at når selskapet håndterer personlig informasjon om medarbeidere og forretningspartnere, vil Evonik beskytte og respektere de personlige rettighetene og personvernet til de aktuelle personene. Det er basert på en ensartet standard som dekker hele konsernet.

Medarbeiderne kan kun samle inn, bruke og bearbeide data som har forbindelse med, eller kan ha forbindelse med, individer, i samsvar med prinsippene for lovlighet, transparens og proporsjonalitet. I tillegg kan ansatte kun samle inn, bruke og behandle informasjon i den grad det er strengt nødvendig (dataminimering).

**«Vi respekterer de personlige rettighetene og personvernet til medarbeidere og forretningspartnere når vi håndterer personlig informasjon.»**

## BRUK OG BESKYTTELSE AV AKTIVA OG RESSURSER

**Evonik forventer at medarbeiderne bruker aktiva og ressurser som selskapet og tredjepartene tilbyr, på en korrekt og ansvarlig måte.**

Evoniks eiendeler og ressurser omfatter utstyr og tjenester gjøres tilgjengelig for de ansatte for deres arbeid. Det inkluderer også immaterielle eiendeler – som oppfinnelser, patenter, merker og noen former for konfidensiell forretningsrelatert informasjon. Disse er spesielt verdifulle for Evonik som et innovativt selskap.

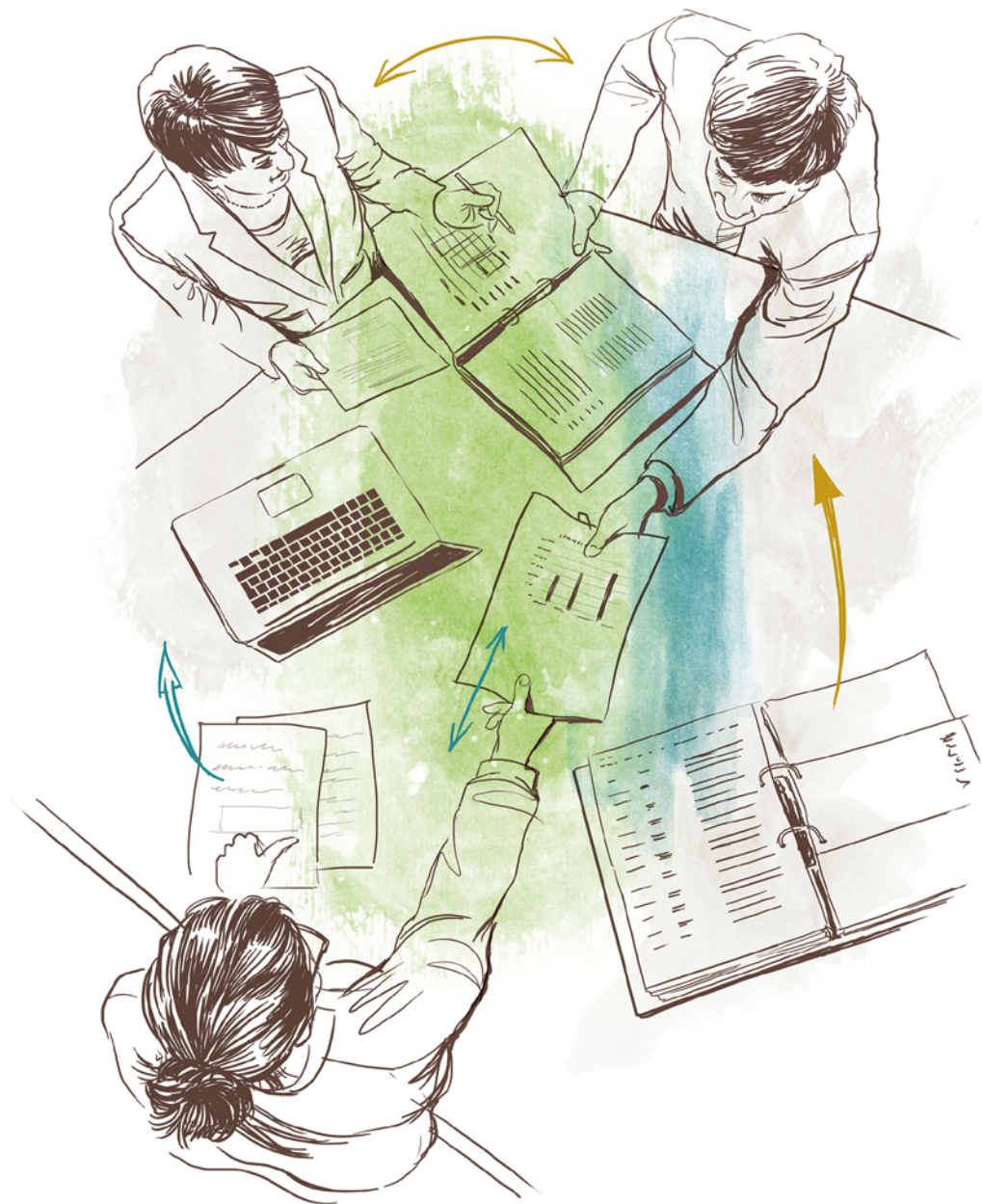
Evonik eiendeler og ressurser omfatter IT også systemer. Store mengder informasjon behandles, sendes og lagres digitalt. De tilhørende IT-systemene er viktige elementer i forretningsprosessene til Evonik. Uautoriserte inngrep i IT-systemer er ikke tillatt, da det kan forårsake alvorlige forstyrrelser i tilgjengelighet og funksjonalitet, og dermed forstyrre Evoniks forretningsprosesser.

Alle medarbeiderne må håndtere Evoniks eiendeler og ressurser korrekt og ansvarlig. Disse skal beskyttes mot tap, skade og misbruk. Bruk av Evoniks eiendeler og ressurser til private eller ikke-virksomhetsrelaterte formål er ikke tillatt, forutsatt at ikke medarbeideren har innhentet eksplisitt tillatelse på forhånd.

Reglene som ble presentert i den forrige avsnitt, gjelder også for aktiva og ressurser, inkludert immaterielle eiendeler, som tilhører forretningspartnere eller andre tredjeparter. Tap av, skade på eller misbruk av disse aktivaene og ressursene kan ha alvorlige følger for Evonik og for medarbeiderne som har brutt reglene.

**«Vi behandler våre eiendeler og ressurser med respekt, også de som tilhører tredjeparter.»**





## INTEGRITET VED RAPPORTERING OG KAPITALMARKEDSREGELVERK

**Evonik respekterer ukrenkeligheten ved rapportering og overholder de aktuelle forskriftene for kapitalmarkedet.**

Som et børsnotert selskap, er det spesielt viktig for Evonik å sikre tilliten til aksjonærer og investorer. Evonik må blant annet sikre korrekt finansiell rapportering og likebehandling av alle investorene.

### FINANSRAPPORTERING

For å sikre korrekt finansiell rapportering må alle de relevante forhold dokumenteres i sin helhet og riktig, og regnskapsførers i samsvar med de relevante eksterne reguleringer og eventuelle interne regler som er fastsatt av Evonik. I tillegg må alle regnskaper og dokumenter knyttet til alle transaksjoner reflekteres fullstendig og korrekt, og Evonik netto eiendeler må fremstilles på riktig måte.

### INNSIDEINFORMASJON

Innsideinformasjon er informasjon som har forbindelse til utstedere, spesielt Evonik Industries AG eller andre selskaper i Evonik-konsernet, og til andre finansobjekter, som aksjer og obligasjoner, som kan ha betydelig innflytelse over prisen på disse finansobjektene, eller prisene på tilhørende finansielle derivater dersom den blir allment kjent.

Innsideinformasjonen må behandles konfidensielt. Den må ikke offentliggjøres på ulovlig vis. Medarbeiderne kan ikke bruke denne typen informasjon til kjøp eller salg av slike finansobjekter til seg selv, eller legge til rette for at tredjeparter kan gjøre det.

Medarbeiderne må i tillegg etterleve alle de andre aktuelle reglene for innsidehandel og den lokale lovgivningen.

«Vi garanterer ryddig og nøyaktig rapportering, og behandler innsideinformasjon konfidensielt.»



## INTERESSEKONFLIKTER

Det er svært viktig for Evonik at det er et tydelig skille mellom private interesser og forretningsinteresser.

Medarbeidernes personlige relasjoner eller interesser skal ikke påvirke arbeidet de gjør for Evonik. Enhver faktisk interessekonflikt, og noe som fremstår som en interessekonflikt, skal unngås. Alle medarbeidere er forventet å rapportere faktiske eller mulige interessekonflikter for å unngå potensielle konsekvenser for seg selv under ansettelseslovgivningen eller straffelovgivningen, og for å unngå negative konsekvenser for Evonik.

### INTERESSEKONFLIKTER KAN OPPSTÅ SOM FØLGE AV:

- 1 **Bierverv**
- 2 **Økonomiske interesser hos konkurrentene, forretningspartnerne eller andre selskaper som er forbundet med Evonik**
- 3 **Transaksjoner og avgjørelser som involverer familiemedlemmer eller andre i nære relasjoner**

### 1 **Bierverv**

Bierverv kan svekke Evoniks interesser, for det første fordi medarbeiderne har en forpliktelse til å vie hele arbeidskapasiteten sin til Evoniks fordel i løpet av ansettelsesforholdet. For det andre kan bierverv påvirke medarbeidernes forretningsbeslutninger i Evonik, eller beslutninger som gjøres av tredjeparter med hensyn til Evonik. En generell regel er derfor at alle medarbeiderne er forpliktet til å rapportere inn eventuell gründervirksomhet, kommersielt arbeid for en tredjepart eller tilhørende funksjoner hos en tredjepart.

Denne forpliktelsen gjelder også medarbeidere som tar på seg offentlige eller politiske verv, eller som deltar i sosialt arbeid eller veldedighet eller andre typer arbeid, bortsett fra dersom karakteren til og omfanget av vervet eller arbeidet er av en sånn type at det er usannsynlig at det vil gå ut over Evoniks interesser.

Den generelle plikten til å rapportere inn sekundære ansettelser og aktiviteter som er oppført ovenfor, gjelder uansett om medarbeideren mottar lønn eller deltar i arbeidet på frivillig basis.

### 2 **Økonomiske interesser hos konkurrenter, forretningspartnerne eller andre selskaper som er forbundet med Evonik**

Medarbeiderne må informere Evonik om alle direkte eller indirekte økonomiske interesser som utgjør mer enn fem prosent hos en av konkurrentene eller partnerne til Evonik – spesielt kunder, leverandører, distributører, agenter, konsulenter, tjenestetilbydere og andre bedrifter

som har en forbindelse til Evonik. Denne forpliktelsen gjelder også dersom de økonomiske interessene ikke eies av en av medarbeiderne, men av en slektning eller andre i nær relasjon (se nedenfor), forutsatt at medarbeideren er klar over denne interessen.

### 3 **Transaksjoner og avgjørelser som involverer familiemedlemmer eller andre i nære relasjoner**

Medarbeiderne må rapportere alle avgjørelser knyttet til virksomhet og personell i forbindelse med Evonik som omfatter de følgende slektningene eller andre i nær relasjon:

- ektefelle
- livsledsager/registrert samboer
- foreldre, svigerforeldre, steforeldre
- barn, svigerbarn, stebarn
- søsken, halvsøsken, stesøsken
- andre personer som tilhører samme husholdning
- andre personer som de har tette personlige og/eller økonomiske forhold til

«Vi holder de private og forretningsmessige interessene adskilt.»

### HVILKE HANDLINGER KREVES I DE SITUASJONER SOM ER NEVNT OVENFOR?

I alle situasjonene som er nevnt ovenfor, er medarbeiderne forventet å informere arbeidslederen og personalavdelingen, skriftlig og så snart som mulig. Denne informasjonen er ikke nødvendig dersom den lokale lovgivningen står i et motsetningsforhold til denne forpliktelsen.

Medarbeiderne må vente på en avgjørelse fra personalavdelingen. De kan i alle tilfeller ikke ta opp meldepliktige bierverv, drive forretning, eller ta andre relaterte avgjørelser før de har fått samtykke fra personalavdelingen. Ved bierverv gis det samtykke dersom det ikke er noen konflikt med Evoniks legitime interesser.

Dersom ansettelsesavtalene spesifiserer flere eller andre ordninger, må disse følges. Det gjelder også lokale reguleringer som er basert på obligatorisk lokal lovgivning.

## EKSTERNKOMMUNIKASJON

**Evonik er forpliktet åpen, betimelig, ensartet og pålitelig kommunikasjon med alle interessentene.**

Medarbeidere som uttaler seg offentlig om Evonik har innvirkning på omdømmet til konsernet. Dette gjelder spesielt i forbindelse med interessenter som media, forretningspartnere, konkurrenter og kapitalmarkeder. Medarbeiderne kan uttrykke de personlige meningene sine offentlig, men de må aldri antyde at de snakker på vegne av Evonik. Det gjelder særlig ved bruk av sosiale medier. Offentlige erklæringer på vegne av Evonik kan bare gis av personer med uttrykt autorisasjon til å gjøre det.

Evonik anser også sponsoravtaler som en del av den eksterne kommunikasjonen. Evonik bruker sponsoravtaler både til promotering og informasjon og samfunnskontakt. Sponsoravtalene til Evonik dekker sport, kultur og andre viktige samfunnsområder. Sponsoravtalene er kun tillatt innenfor rammeverket til de interne reglene.

*«Vi kommer bare med erklæringer på vegne av Evonik dersom vi er autorisert til å gjøre det.»*



## SOSIALE OG POLITISKE FORPLIKTELSE

**Evonik er overbevist om at sosiale og politiske forpliktelser er sentrale for samhandlingen mellom virksomheter og samfunnet. Evonik demonstrerer det sitt samfunnsansvar på mange ulike måter.**

Evonik gir pengegaver og materiell for å støtte kulturelle, sosiale, religiøse, vitenskapelige, politiske og veldedige saker. Det er kun tillatt å gi gaver dersom det er i samsvar med interne regler.

Politisk støtte på vegne av Evonik må være basert på prinsippet om transparens.

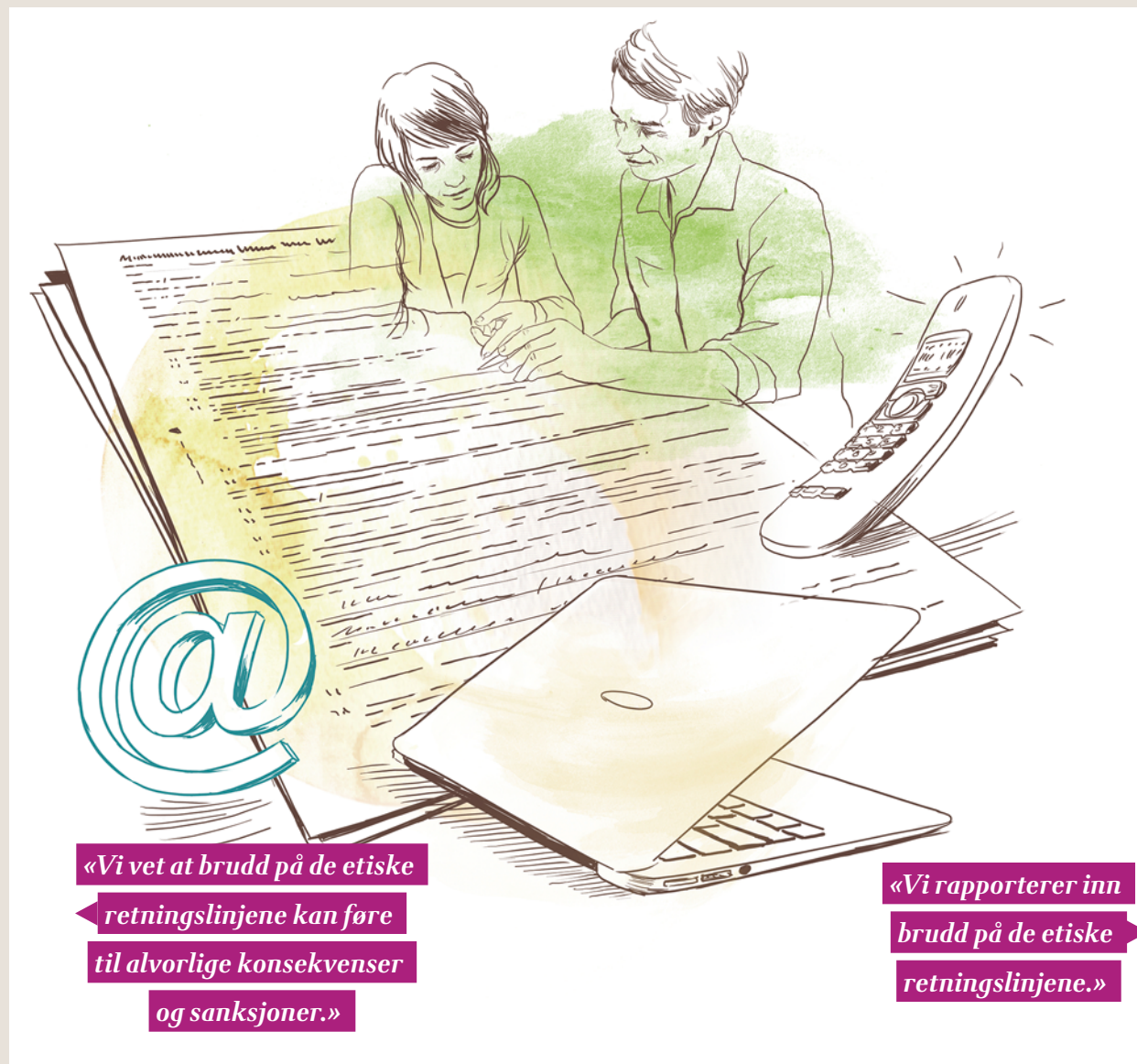
*«Vi er klar over at det sosiale og politiske engasjementet til Evonik må overholde de interne reglene.»*

## SAKSJONERING OG KONSEKVENSER

Disse etiske retningslinjene er en integrert del av arbeidsforholdet mellom Evonik og hver ansatt. Brudd disse retningslinjene kan få alvorlige konsekvenser for de ansatte, for eksempel disiplinære arbeidsrettslige tiltak som opphør av arbeidsforholdet, eller krav om erstatning fra Evonik eller tredjeparter. Dersom brudd på disse retningslinjene også utgjør en straffbar handling, kan en slik overtredelse også resultere i straffesaker, som kan føre til den ansatte som blir bøtelagt eller fengslet.

Brudd på de etiske retningslinjene er aldri i Evoniks interesse (prinsipp om nulltoleranse). I disse sakene kan ikke medarbeiderne forsvare seg med at de antok at de handlet ut ifra Evoniks interesse.

Selv om det bare er en enkelt medarbeider som har brutt disse etiske retningslinjene, kan det føre til stor skade på omdømmet til Evonik. Resultatene kan være betydelige økonomiske kostnader, for eksempel, på grunn av bøter og kompensasjonskrav.



«Vi vet at brudd på de etiske retningslinjene kan føre til alvorlige konsekvenser og sanksjoner.»

«Vi rapporterer inn brudd på de etiske retningslinjene.»

## VARSLERSYSTEM

Alle medarbeiderne forventes å rapportere mulige eller faktiske brudd på de etiske retningslinjene umiddelbart til den ansvarlige avdelingen eller Compliance Officer. Dette gjelder uansett om handlingene er knyttet til den medarbeideren selv eller hans/hennes kolleger. Compliance hotline på Evoniks intranett kan brukes til å rapportere slike mulige eller faktiske brudd.

Evonik gransker alle de påståtte bruddene og behandler all informasjonen med størst mulig grad av konfidensialitet. Evonik tolererer ikke ufordelaktige situasjoner overfor medarbeidere som varsler om mulige eller faktiske brudd, eller som samarbeider under granskningen av disse bruddene. Dette gjelder likevel ikke misbruk av varslersystemet.

## BEDRIFTSINFORMASJON

---

Evonik Industries AG  
Rellinghauser Straße 1–11  
45128 Essen  
Tyskland

Representert av styret  
Christian Kullmann, styreleder  
Dr. Harald Schwager, nestleder  
Thomas Wessel, Ute Wolf

Styreleder i representantskapet  
Bernd Tönje

Registrert kontor: Essen  
Registrert domstol: Essen lokal domstol,  
handelsregister B 19474

MVA-nr.: DE 811160003

### REDAKTØRANSVAR

**Internkommunikasjon**  
Telefon +49 201 177-3341  
Faks +49 201 177-3013  
info@evonik.com

### KONTAKT

Sjef for antitrust og etterlevelse  
Bedriftavdelingslov, samsvar og revisjon  
compliance-officer@evonik.com

### MER INFORMASJON

#### Intranett

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

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

#### Internett

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

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

#### Mikronettsted

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

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

### BYRÅ

Bissinger+

### FRA OG MED

januar 2020

### BILDERETTIGHETER

Foto: Andreas Pohlmann

Illustrasjon: Julian Rentzsch



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