

DAVRANIŞ KURALLARI

Her nerede olursak olalım
—daima kurallara uygun oynarız.

İÇERİK

4 YÖNETİM KURULU ÖNSÖZÜ

KURALLARIMIZ

6 KAPSAM

7 GENEL İLKE VE YÜKÜMLÜLÜKLER

8 DÖRT GÖZ İLKESİ

10 ULUSLARARASI OLARAK KABUL
EDİLMİŞ İNSAN HAKLARI,
İŞ VE SOSYAL STANDARTLAR

12 ÇEVRE, GÜVENLİK, SAĞLIK & KALİTE

14 ANTİTRÖST HUKUKU

16 VERGİ VE KARA PARA
AKLAMANIN ÖNLENMESİ

17 DIŞ TİCARET VE İTHALAT
KONTROLLERİ

18 RÜŞVET YASAĞI

20 VERİLERİN KORUNMASI

21 VARLIK VE KAYNAKLARIN
KULLANIMI VE KORUNMASI

22 RAPORLAMA VE SERMAYE PİYASALARI
DÜZENLEMELERİNDE BÜTÜNLÜK

24 ÇIKAR ÇATIŞMALARI

26 DIŞ İLETİŞİM

27 SOSYAL VE POLİTİK BAĞLILIK

28 YAPTIRIMLAR VE SONUÇLAR

29 İHBAR SİSTEMİ

30 ŞİRKET BİLGİLERİ



“Bugünün iş dünyasında bir şirketin ulusal ve uluslararası alanda başarısını sürdürebilmesi için hukuka uygunluk gerekli bir unsurdur.”

CHRISTIAN KULLMANN

Evonik Industries AG Yönetim Kurulu Başkanı

SEVGİLİ ÇALIŞANLAR,

Amacımız, karlı bir büyüme hedefiyle, dünyanın alanında en iyi spesiyalite kimyasalları şirketi olmaktır. Bu hedefimize ulaşmak için, dengeli ve odaklanmış bir portföy, inovasyonda lider ve güvene dayalı, sonuç odaklı bir kurum kültüründen oluşan üç ayaklı stratejimizi sistematik bir şekilde uyguluyoruz.

Değerlerimiz olan Performans, Güven, Açıklık ve Sürat, kültürümüz ve dolayısıyla başarımız için çok önemlidir. Günlük iş ve işbirliğimizi şeffaf, güvenilir ve adil bir şekilde yerine getiriyoruz. Bu ise, yürürlükteki bütün yasa, iç düzenleme ve bağlayıcı gönüllü taahhütlere uymamız gerektiği anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle "uyum" dediğimiz şey.

Evonik sadece belirli koşullar çerçevesinde faaliyet yürütür!

Uyum bizim için neden bu kadar önemli? Uyum Evonik'teki iş ortaklarının, hissedarların ve kamuoyunun güvenini artırır. Bununla birlikte, güven kendiliğinden gelmez: Onu tesis etmek için durup dinlenmeksizin çalışmak zorundayız. Evonik'in saygınlığı, bireylerin ihlalleri dolayısıyla ciddi şekilde zarar görebilir. Bu yüzden hepimiz uyuma bağlı kalmalıyız.

Yönetim Kurulundaki meslektaşlarım ve ben, Davranış Kurallarının içeriğini çok iyi bilmenizi ve bu çerçevede sorumlu bir şekilde hareket etmenizi ümit ediyoruz. Herhangi bir sorunuz olursa, lütfen ilgili departman veya Uyum Görevlisine başvurun.

KAPSAM

İşbu Davranış Kuralları tüm Evonik Grubu için geçerlidir,
diğer bir deyişle:

A

Evonik Industries
AG'nin tüm çalışanları,

B

Evonik Industries
AG'nin doğrudan veya
dolaylı olarak
%50'den fazla pay
sahibi olduğu veya
başka bir şekilde
kontrol gücünün
bulunduğu şirketlerin
tüm çalışanları

C

Evonik Industries
AG'nin Yönetim
Kurulu ve  altında
sayılan tüm şirketlerin
yönetim organları işbu
Davranış Kuralları
dahilinde "çalışanlar"
olarak kabul
edilecektir.

Diğer tüm bağlı şirketlerde,
Evonik şirketlerinin tarafından olan
yöneticileri benzer ilkelerin
kendi şirketlerinde de uygulanması için
çalışacaklardır.

GENEL İLKE VE YÜKÜMLÜLÜKLER

Evonik için "uyumluluk", uygulanabilir tüm hukuk
kurallarının, iç düzenlemelerin ve bağlayıcı gönüllü
taahhütlerin gözetilmesidir. Temel uyumluluk şartları
işbu Davranış Kurallarında düzenlenmiştir.

Tüm çalışanlar işbu Davranış Kurallarında düzenlenmiş olan
kurallara uymak ile yükümlüdürler. Ayrıca bu Davranış
Kurallarını çok iyi bir şekilde öğrenmeleri ve ilgili eğitim
toplantılarına katılmaları beklenmektedir.

Tüm amirler örnek teşkil edeceklerdir. Onların bu konuda
özel bir sorumlulukları vardır ve kendi nezaretlerinde çalışan
kişilerin işbu Davranış Kurallarına uygun hareket ettiklerinden
emin olmaları gerekir.

İşbu Davranış Kuralları çıkarılacak bir iç tüzük ile
desteklenebilir. Bu iç tüzük işbu Davranış Kuralları ile
uyumlu olmalı ve şirket içinde öncelikli olarak dağıtılmalıdır.

İşbu Davranış Kuralları asgari standartları belirler ve emredici
olmayan Milli kanunlara göre öncelik teşkil etmektedir.
Herhangi bir çıkar çelişkisi durumunda, emredici yerel hukuk
kuralları uygulanacaktır.

İlgili departmana ve/veya Uyum Yetkilisine vaktinde başvuru
işbu Davranış Kurallarına yönelik soruların zamanında
cevaplandırılması açısından önemlidir.



DÖRT GÖZ İLKESİ

Evonik, çalışanlarından, kararları kendilerinin mi vermesi gerektiği yoksa diğer çalışanlara da danışıp danışmamaları gerektiği konusunda dikkatle ele almalarını bekler.

Kimi kararların önemli hukuki, ekonomik veya maddi etkileri vardır. Bu durumlarda, yanlış kararlardan kaçınılması ve tüm suistimal olasılıklarının bertaraf edilmesi çok önemlidir. Bu nedenle, Evonik'in kararlarda en az iki yetkili çalışanın bulunmasını düzenleyen çok sayıda şirket içi düzenlemesi bulunmaktadır ("dört-göz-ilkesi"). Buna ek olarak çalışanların tamamı sorumlulukları dahilinde olan bir konu hakkında kendi başlarına karar verme yetkilerinin olup olmadığını veya diğer çalışanlara danışıp danışmamaları gerektiği konusunda dikkatli bir şekilde ve her olay için ayrıyeten değerlendirmelidirler.

*"Dört-göz-ilkesini
takip ediyoruz."*

ULUSLARARASI OLARAK KABUL EDİLMİŞ İNSAN HAKLARI, İŞ VE SOSYAL STANDARTLAR

Evonik uluslararası olarak kabul edilmiş insan haklarına saygılıdır.

Global bir şirket olarak Evonik, özellikle Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmesi hükümlerine, Birleşmiş Milletler Global Sözleşmesinin 10 şartına, İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün Milletlerarası Girişimler Kılavuzuna, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş ve sosyal standartlarına ve sosyal ortaklıkların ilkelerine bağlılık gösterir. Tüm insanların haklarının eşitliğine ek olarak, Evonik için aşağıdaki prensipler de özellikle çok önemlidir:

- Fırsat eşitliği hakkı ve ayrımcılığa uğramama özgürlüğü
- Her türlü çocuk işçilik ve angaryanın engellenmesi
- Birleşme ve toplu sözleşme özgürlüğü
- Yerel piyasa koşullarına uygun adil ücretlendirme ve yan haklar
- Çalışma saatleri konusunda yürürlükteki kanunlara riayet edilmesi

Fırsat eşitliği, çeşitlilik ve diğerlerine adil ve saygılı davranış Evonik için bir çalışan olarak önemli rol oynamaktadır. Evonik de çalışanlarından kendi işlerinde buna uygun davranmalarını beklemektedir. İş ilişkilerinde özellikle çalışanlar

diğerlerinin haklarına, milli ve kültürel farklılıklara saygı göstermeleri gerekmektedir. Hiçbir çalışan veya Evonik tarafından istihdam edilen kişi, çalışan adayı veya iş ortağı adil olmayan bir şekilde davranılamaz, ırk veya etnik köken, ten rengi, cinsiyet, din yahut felsefe, fiziksel durum, dış görünüş, yaş, cinsel kimlik veya hukuk tarafından korunan diğer niteliklerden ötürü dezavantajlı konuma düşürülemez ya da ayrımcılığa konu olamaz. Tacizin her türlü yasaklanmasıdır. Evonik insan haklarının istismarına yol açan veya bunu destekleyen hiçbir hareketi tolere etmez.

Çalışanların bu bölümdeki konularla ilgili çekinceleri olması halinde, amirleri ile, kurumsal yetkiliyle veya İnsan Kaynakları departmanı ile irtibata geçmeleri gerekmektedir.

"Biz, diğer kişilere adil ve saygılı davranırız."



ÇEVRE, GÜVENLİK, SAĞLIK & KALİTE

Evonik kişilerin sağlığı, güvenliği ve çevresel sorumluluğuna kurumsal davranışın gerekli öğeleri olarak önem vermektedir. Sorumlu Özen ilkeleri Evonik için dünya çapında bağlayıcıdır.



Evonik insanların yararına olan ürünleri üretir ve pazarlar. Ürünlerinin güvenlik ve çevresel uyumluluğu Evonik için yüksek önceliklidir. Kalite yönetimi ürünlerin ve üretim süreçlerinin istikrarlı bir şekilde geliştirilmesi, hataların önlenmesi, güvenliğin geliştirilmesi ve enerji ile hammadde kullanımının düşürülmesi amacı ile kullanılmaktadır. Buna göre, bağlantılı aktivite-lerde bulunan çalışanların hava, su ve toprak kul-lanımında dikkatli olmaları ve uygulamadaki yasal gerekliliklere uymaları beklenmektedir. Atıkların zorunlu düzenlemeler mucibince yok edilmeleri gerekmektedir. Üretim tesislerinin inşası, operasyonu, modifikasyonu ve kapsamca genişletilmesi yine izin düzenlemeleri ile uyumlu olmalıdır.

Evonik tek tip bir güvenlik kültürü için yüksek standartlar belirlemiştir. Sağlığın korunması ile iş, tesis ve ulaşım ile ilgili güvenliğinin sağlanması için sürekli önlemler almaktadır. Ürün ve üre-timden kaynaklanabilecek riskler sistematik olarak azaltılmaktadır. Kendilerine ve diğerlerine

gelebilecek zararları önlemek adına çalışanların, her daim tüm güvenlik düzenlemelerine riayet etmeleri gerekmektedir. Ayrıca, kimyasalların işlenmesi ve üretilmesine ilişkin tüm uygulanabilir yasal düzenlemeler de dikkate alınmalıdır. Tüm çalışanlar kendi çalışma alanlarındaki güvenlikten sorumludurlar.

Evonik kendi tesisleri çevresinde bulunanlar için iyi bir komşudur. Bu şeffaf bilgilendirme politikası ve diyalog içinde bulunulmasını da kapsamaktadır. Evonik, müşterilerini ürünlerinin doğru kullanı-mı ve onların kişilere ve çevreye olan muhtemel etkileri hakkında uygulamadaki yasal düzenle-meler dahilinde bilgilendirmeler yapar. Evonik, çalışanlarının gerekli olduğu durumlarda yetkili makamlarla birlikte yapıcı şekilde çalışmalarını bekler.

**"Biz her daim ilgili çevre
ve güvenlik düzenlemelerine
riayet ederiz."**

ANTİTRÖST HUKUKU

Evonik adil rekabeti savunur ve antitröst ile rekabet hukukuna uygun davranır.

Adil rekabet, tüketicilerin yararı için yaratıcılığı teşvik eder ve yüksek-kalite ürünleri destekler. Evonik adil rekabeti teşvik eder ve antitröst ile rekabet hukukuna uygun davranır.

Tüm çalışanlar kati bir şekilde antitröst hukukuna ve ilgili iç düzenlemelere uygun davranmalı ve herhangi bir şüphe halinde ise en kısa süre içinde Hukuk Departmanı ile bu konu ile ilgili olarak iletişime geçmelidirler.



KARTEL YASAĞI

Rakipler ile rekabeti önleyici anlaşmalar yapılması, onların piyasadaki durumlarından bağımsız olarak yasaklanmıştır. Bundan başka, konular hakkında rakipler ile herhangi bir fikir birliğinde bulunulması da yasaktır. Bir çok ülkede, rekabeti ilgilendiren konular açısından fikir alışverişinde bulunmak veya bilgi alıp-vermek gibi aktivitelere izin verilmemektedir.

Rekabet karşıtı olmaması halinde ve ancak bununla ilgili ticari bir sebep bulunması durumunda rakipler ile toplantı yapılabilmesi mümkündür.

Diğer şirketlerle yapılacak sözleşmeler de—örneğin tedarikçiler, müşteriler ve distribütörler—özellikle Evonik veya onun iş ortağı piyasada kuvvetli bir durumda ise, antitröst kısıtlamalarına konu olabilir.

Genelde, distribütörlerin uygulayacağı ürünlerin piyasadaki yeniden satış fiyatlarına ilişkin düzenlemeler yapılması da yasaklanmıştır. Nadir durumlarda istisnalar olabilir, ancak bunların da yerel hukuka uygunluğundan emin olunmalıdır. Her zaman önceden Hukuk Departmanı tarafından bu konuya ilişkin olarak onay talep edilmelidir.

PİYASADA HAKİM DURUM

Bir çok ülkede, piyasada güçlü bir durumda olan şirketler, spesifik antitröst kısıtlamalarına tabidirler, bu durum özellikle de şirketin hakim durumda olması halinde geçerlidir. Diğer bir deyişle, hakim durumun kötüye kullanılması yasaklanmıştır. Böyle bir kötüye kullanım olup olmadığı veya şirketin hakim durumda olup olmadığı konularında Hukuk Departmanına danışılması gerekmektedir.

BİRLEŞMELERİN KONTROLÜ

Şirketlerin devri ve tasfiyesi ile ticari aktiviteler ve birleşmeler normal şartlarda ilgili antitröst merciinin önceden alınacak iznine tabidir. İlgili tüm işlemlerin yapılmış olduğundan emin olmak için, önceden Hukuk Departmanının bu konuda görüşü alınmalıdır. Mercilerin bilgilendirilmemesi veya yapılması gereken herhangi bir bildirimin gecikmesi ciddi cezalarla sonuçlanabilir ve bazı durumlarda yapılan işlemin iptali dahi söz konusu olabilir.

“Biz antitröst hukukuna kati bir şekilde riayet ederiz.”

VERGİ VE KARA PARA AKLAMAMANIN ÖNLENMESİ

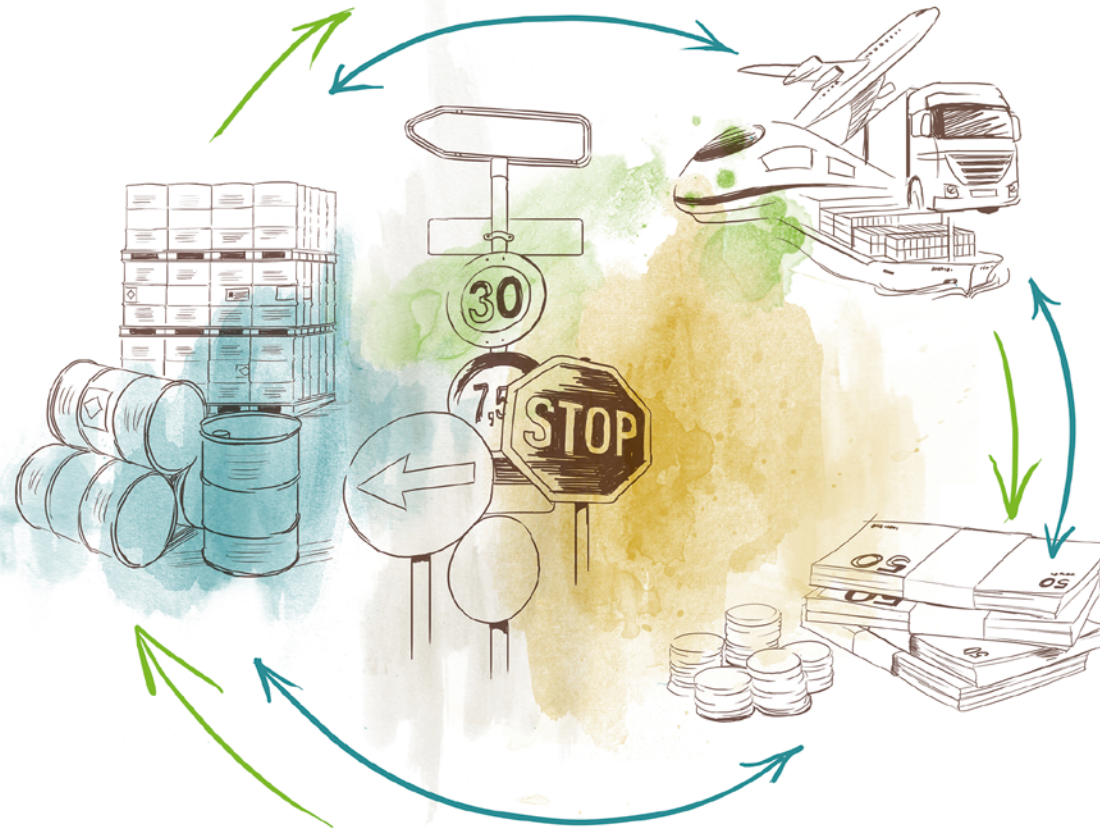
Evonik dünya çapınca tüm vergi ve kara para aklama düzenlemelerine riayet etmektedir.

Evonik vergi yükümlülüklerine uyması gerektiğine ilişkin kurumsal sorumluluğun bilincindedir. Bu nedenle Evonik ve çalışanları dünya çapındaki operasyon bölgelerindeki geçerli tüm yerel vergi düzenlemelerine riayet ederler. Yerel vergi hukuku düzenlemelerinin çeşitliliği sebebi ile Evonik sınırlar-ötesi konuların standardizasyonu açısından iç düzenlemeler yapmıştır. Bunlar yerel vergi hukuku düzenlemelerinin bağlayıcı olmadığı durumlarda emredicidir. Diğer durumlarda çalışanlar her daim yerel vergi hukuku kurallarına riayet etmelidirler.

Ek olarak Evonik kara para aklamaya yönelik düzenlemeler ile terörün finansmanına ilişkin tüm hukuk kurallarına da uygun hareket etmektedir. Kara para aklama yasal olmayan kaynakların perdelenerek yasal işlemler ve finansal sistemler içine dahil edilmesi anlamına gelmektedir.

Evonik tarafından yapılacak veya alınacak ödemelerin, meblağın göz ardı edilebilir derecede cüzi olması haricinde, nakden olması yasaktır. Tüm ödemelerin vergi hukuku ve kara para aklama ve yolsuzluk düzenlemeleri ile uyumlu olarak yapılması gerekmektedir.

"Biz vergilendirme ve kara para aklama düzenlemelerine riayet ederiz."



DIŞ TİCARET VE İHRACAT KONTROLLERİ

Evonik nükleer, biyolojik ve kimyasal silahların üretiminin ve bunlara uygun fırlatma teknolojilerinin geliştirilmesinin engellenmesi için yapılan tüm küresel çaptaki gayretleri desteklemektedir ve buna uygun olarak da yürürlükte olan tüm dış ticaret ve gümrük düzenlemelerine riayet etmektedir.

Ürün, hizmet ve teknolojilerin ticareti ulusal ve uluslararası kanunlarca düzenlenmiştir. Ürün, hizmet ve teknolojilerin sınır-ötesi alım satımında tüm çalışanların kendi sorumluluk alanlarındaki dış ticaret ve gümrük düzenlemelerine riayet etmek zorundadır. Tüm ithalat ve ihracatın açık ve şeffaf bir şekilde gümrük makamlarına bildirilmesi gerekir. İthalat ve ihracatın kanuna uygun şekilde gerçekleştirilmesi dış ticaret uzmanları tarafından uygulamadaki düzenlemeler açısından önceden bir değerlendirme yapılmasına bağlıdır.

"Biz dış ticaret ve gümrük düzenlemelerine riayet ederiz."

RÜŞVET YASAĞI

Evonik Rüşvetin her türlüünden men eder.



Rüşvet, bir kamu hizmeti veyahut ticari bir işlemle bağlantılı kişisel bir kazandırmanın talep, teklif ya da kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Bu kazandırma bir armağan, davetiye ya da ilgili kişiye ya da bir üçüncü kişiye, örneğin bir akrabaya, fayda sağlayan herhangi başka bir iyilik olabilir.

Rüşvet, rekabetin önüne geçtiği ve söz konusu bir kamu çalışanı olduğunda idareyi son derece zayıflattığı için neredeyse tüm ülkelerde yasadışıdır.

NEYE İZİN YOK?

Evonik, müşterilerinin, hissedarlarının ve diğer pay sahiplerinin yararı için adil bir rekabet oluşturma ülküsüne kendini adanmıştır. Ayrıca Evonik, kamu otoritesinin bağımsızlığına da saygı duymaktadır. Bu yüzden ki Evonik, "işlem hızlandırma ödemeleri" de dahil olmak üzere rüşvet kapsamındaki tüm fiilleri yasaklar. Bunlar resmi bir makama Evonik ile bağlantılı bir işte teşvik veya rutin resmi görevlerin hızlandırılması amacıyla yapılan ödemelerdir. Bu yüzden Evonik, bazı ülkelerdeki hukuktan dahi daha sıkı kuralları belirlemiştir.

Nakit kazandırmalar ya da benzer ödemeler, bunlar rüşvet niteliği taşımayacak olsalar dahi yasaktır. Ancak bazı durumlarda Evonik tarafından düzenlenmiş yerel düzenlemeler istisnaya izin verebilir. Bunların da yetkili uyumluluk memurunun onayına tabidir.

NEYE İZİN VAR?

Uygulamada işçilere, iş ortaklarına ve kamu personeline hediye ve davetiyeler vermek avantajın en yaygın görünümüdür. Bu gibi ikramların kabulü ancak uygun düştüğünde izinlidir. Bir avantajın uygun olması için çalışanın kararlarını etkilememesi, hatta etkiliyor görüntüsü dahi vermemesi

gerekir. Bu durum öncelikli olarak kazandırmanın mali değeri, alıcının işlevi ve pozisyonu, kazandırmanın pazarlık aşamasında ve karar alma süreçlerindeki zamanlaması ve ilgili ülkenin ticari örf ve adet kuralları göz önünde tutularak ölçülür.

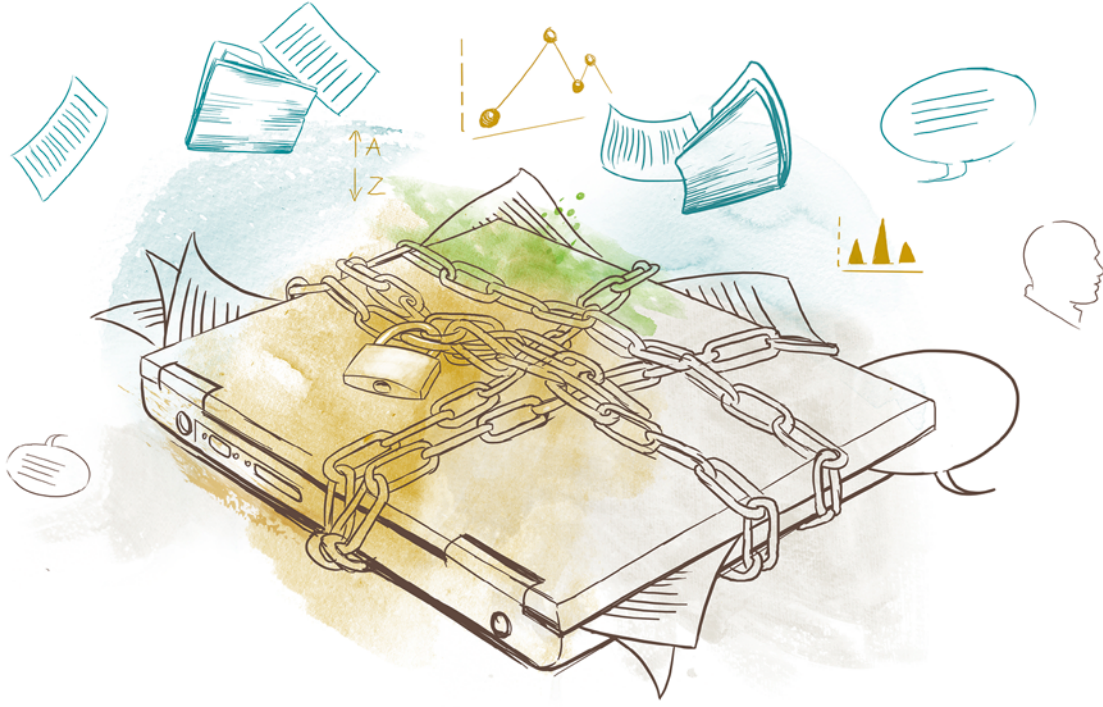
İlgili diğer kişilere, örneğin aile üyelerine yapılan kazandırmalar yalnızca son derece kısıtlı koşullarda gerçekleşir.

Kamu personeline özellikle sıkı yasal sınırlamalar uygulanır. Kamu personeli, yalnızca resmi bir pozisyonu işgal eden veya resmi bir işlevi yerine getiren kişiler değil, kamu otoritesinin temsilcisidir. Üniversite öğretim üyeleri ve kamu teşebbüslerinin temsilcileri de kamu personeli sayılırlar. Bu yüzden kamu personeline yapılan kazandırmalar son derece sınırlı bir yelpazede mümkündür ve esasen Evonik'in yerel düzenlemelerinin konusudur.

İŞ ORTAKLARIYLA İLİŞKİLER

İş ortaklarıyla ilişkiler bilhassa objektiflik kriteri üzerine oturmaldır. Bu, bütün iş ortaklarının seçiminde uygulanır.

"Biz rüşveti tolere etmiyoruz."



VERİLERİN KORUNMASI

Evonik, Grup bünyesinde tek tip ve uygun düzeyde bir veri koruması sağlamaktadır.

Evonik, kendi işi için ve gelecekteki yenilikçi uygulamalar için elektronik veri değişim yöntemlerini kullanmaktadır. Aynı zamanda Evonik, buna bağlı risklerin de bilincindedir. Çalışanlar veya iş ortaklarına ilişkin kişisel veriler söz konusu olduğunda Evonik, kişisel hakları ve ilgili kişilerin gizliliğini korumakta ve bunlara dikkat etmektedir. Bu tek tipleştirilmiş ve grup çapında olan bir standarttır.

Çalışanlar ancak hukuksallık, şeffaflık ve orantılılık ilkeleri ile bağdaşacak şekilde kişilere ilişkin olan verileri toplayabilir, bunları kullanabilir ve işleyebilirler. Ayrıca, çalışanlar ancak kesinlikle gerekli olan ölçüde veriyi (verilerin minimizasyonu) toplayabilir, bunları kullanabilir ve işleyebilirler.

"Kişisel veriler söz konusu olduğunda biz, çalışanların ve iş ortaklarının kişisel haklarına ve gizliliğine saygı gösteriyoruz."

VARLIKLARIN VE KAYNAKLARIN KULLANIMI VE KORUNMASI

Evonik, çalışanlarının şirket ve üçüncü kişilerce sağlanan varlıkları ve kaynakları doğru ve sorumlu bir şekilde kullanmalarını beklemektedir.

Evonik'in varlıkları ve kaynakları, çalışanların iş amacı ile kullanımlarına sunulan ekipman ve hizmetleri kapsamaktadır. Bunlar aynı zamanda Evonik'in fikri haklarını da —örneğin buluşlar, patentler, markalar ve kimi gizli işle ilgili bilgileri de kapsamaktadır. Bunlar özellikle yenilikçi bir şirket olan Evonik için yüksek önem arz etmektedir.

Evonik'in varlık ve kaynakları aynı zamanda bilgi işlem sistemlerini de kapsamaktadır. Yüksek çapta veri dijital olarak işlenmekte, gönderilmekte ve saklanmaktadır. Bundan ötürü bağlantılı bilgi işlem sistemleri Evonik'in iş akışında hayati bir unsurdur. Bilgi işlem sistemine izinsiz müdahaleler yasaklanmıştır, çünkü bunlar verilerin ciddi şekilde zarar görmesine ve belki de yok olmalarına sebep olabilir ki, bu da Evonik'in iş akışını tamamen engelleyebilecek bir durumdur.

Her çalışanın Evonik'in varlık ve kaynaklarını doğru ve sorumlu bir şekilde kullanması gerekmektedir. Bunların kaybı, zarar görmesi veya kötü kullanımı engellenmelidir. Evonik'in varlık

ve kaynaklarının kişisel veya iş ile ilgili olmayan amaçlar için kullanımı, çalışanın bu konuda önceden alacağı açık bir izin olmaksızın kesinlikle mümkün değildir.

Önceki paragrafta sayılmış olan kurallar aynı şekilde iş ortakları ve diğer üçüncü kişilere ait fikri haklar da dahil olmak üzere onların varlık ve kaynakları için de geçerlidir. Bu varlık ve kaynaklarda oluşacak kayıp, zarar veya bunların kötü kullanımı Evonik adına ve kuralları çiğneyen çalışanlar açısından ciddi sonuçlar doğurabilir.

"Biz kendi varlıklarımızı ve kaynaklarımızı ile üçüncü kişilere ait olan varlık ve kaynakları sorumlu bir şekilde kullanırız."



RAPORLAMA VE SERMAYE PİYASALARI DÜZENLEMELERİNDE BÜTÜNLÜK

Evonik, raporlamada bütünlüğe önem verir ve sermaye piyasaları düzenlemelerine riayet eder.

Halka açık bir şirket olarak Evonik için hissedarların ve yatırımcıların güvenini kazanmak özellikle çok önemlidir. Her şeyden önce, Evonik'in tutarlı finansal raporlama yapması ve tüm yatırımcılara eşit davranması gerekmektedir.

FİNANSAL RAPORLAMA

Tutarlı finansal raporlama için, tüm ilgili durumların tam ve eksiksiz olarak belgelenmesi ve ilgili harici düzenlemeler ile Evonik tarafından belirlenmiş iç düzenlemelere göre muhasebeleştirilmesi gerekir. Ayrıca, tüm muhasebesel kayıtların ve tüm işlemlerle ilgili olan evrakın tam ve eksiksiz olarak yansıtılması ve Evonik'in net varlıklarının doğru olarak belirlenmesi gerekmektedir.

ŞİRKET İÇİ BİLGİLER

Şirket içi bilgiler özellikle Evonik Industries AG ve diğer Evonik Grup şirketleri olmak üzere hisse senedi çıkaran şirketlere ilişkin ve hisse ve bono gibi finansal araçlara ilişkin, toplumsal olarak bilinmesi durumunda da özellikle bu finansal araçların fiyatları üzerinde etkisi olabilecek veya bağlantılı finansal belirleyenlerin fiyatını etkileyecek olan bilgilerdir.

Şirket içi bilgilerin gizli tutulması gerekmektedir. Hukuka aykırı olarak paylaşılmamalıdır. Çalışanlar bu bilgileri bu gibi finansal araçları kendileri için almak veya satmak için kullanmamalı veya üçüncü kişileri bunu yapmaya teşvik etmemelidirler.

Ayrıca, çalışanlar tüm diğer uygulanabilir şirket içi ticari kurallar ve yerel hukuka uygun olarak hareket etmelidirler.

"Biz doğru ve tutarlı raporlama yaptığımızı ve şirket içi bilgileri gizlilikle ele aldığımızı taahhüt ederiz."

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Kişisel menfaatler ile iş menfaatlerinin katı ayrımı Evonik için çok önemlidir.

Evonik'in çalışanlarının kişisel ilişkileri ya da çıkarları işlerini etkilememelidir. Bu nedenle hem fiili çıkar çatışmalarından hem de çıkar çatışması görünümünün ortaya çıkmasından kaçınılmalıdır. Bütün çalışanlar fiili ya da muhtemel çıkar çatışmalarını, aleyhlerine iş hukuku ya da ceza hukuku alanında doğabilecek olası sonuçlardan sakınmak için raporlamalı ve Evonik'e zarar vermektan kaçınılmalıdır.

ÇIKAR ÇATIŞMALARI AŞAĞIDAKİLERİN SONUCU OLARAK ORTAYA ÇIKABİLİR:

- 1 İkincil istihdam
- 2 Rakiplerdeki, iş ortaklarındaki veya Evonik'e bağlı diğer şirketlerdeki finansal çıkarlar
- 3 Akraba ve diğer ilgili tarafları kapsayan ticari işlemler ve kararlar

1 İkincil istihdam

İkincil İstihdam Evonik'in çıkarlarına zarar verebilir. Öncelikle, çalışanların bütün çalışma kapasitelerini iş ilişkilerine uygun olarak Evonik'in yararına tahsis etme yükümlülüğü olduğu için. İkincil olarak, ikincil istihdam çalışanların Evonik'teki iş kararlarını ya da üçüncü kişilerin Evonik'le ilgili kararlarını etkileyebileceği için. Genel bir kural olarak çalışanlar buna istinaden herhangi bir girişimci faaliyeti, üçüncü kişi adına ticari işi veya üçüncü kişi nezdinde karşılık gelen fonksiyonları rapor etmelidirler.

Bu yükümlülük kamusal ya da politik fonksiyona sahip olan ya da sosyal, hayır işleri ya da başka işler üstlenen çalışanlar için de uygulanır, meğer ki işin fonksiyonu ya da doğası Evonik'in çıkarlarına zarar vermesin.

İkincil istihdam ve yukarıda ana hatlarıyla belirtilen aktiviteleri rapor etme genel görevi, çalışanın ücret almasına ya da işi gönüllü olarak yapmasına bakılmaksızın uygulanır.

2 Rakiplerdeki, iş ortaklarındaki veya Evonik'e bağlı diğer şirketlerdeki finansal çıkarlar

Çalışanlar bir rakipte yada Evonik'in iş ortaklarında- özellikle alıcılarda, satıcılarda, dağıtımıcılarda, aracılarda, danışmanlarda, servis sağlayıcılarda ve Evonik'le bağlantısı olan diğer şirketlerde- yüzde beşi aşan herhangi bir doğrudan yada dolaylı finansal çıkarı Evonik'e bildirmek zorundadır. Bu yükümlülük finansal çıkar çalışana ait olmayıp, çalışanın sağlamaktan kaçınması gereken çıkar bir akraba yada diğer ilgili taraf (aşağıya bakınız) tarafından sağlanıyorsa da uygulanır.

3 Akraba ve diğer ilgili tarafları kapsayan ticari işlemler ve kararlar

Çalışanlar Evonik'le bağlantılı olup aşağıda sayılan akraba ve diğer ilgili tarafları kapsayan bütün iş ve kişisel kararları rapor etmek zorundadır:

- Eş
- Hayat ortağı/kayıtlı sivil partner
- Ana-baba, kayınvalide/kayınpeder, üvey ana-baba
- Çocuklar, gelin/damat, üvey çocuklar
- Kardeşler, yarı kardeşler, üvey kardeşler
- Aynı evde yaşayan diğer insanlar
- Yakın kişisel ve/veya ekonomik veya finansal ilişkilerinin olduğu diğer kişiler

"Biz kişisel çıkarlarımız ile iş çıkarlarını birbirinden ayrı tutarız."

YUKARIDAKI DURUMLARDA HANGİ İŞLEM GEREKLİDİR?

Yukarıda ana hatlarıyla belirtilen üç durumu çalışanların, amirlerine ve İnsan Kaynakları Departmanı'na en kısa sürede yazılı olarak bildirmeleri gerekmektedir. Geçerli yerel hukukun bu yükümlülükle çatışması halinde bildirim gerekli değildir.

Çalışanlar insan kaynaklarının kararını beklemek zorundadırlar. İnsan kaynakları departmanından gelen izni almadan, özellikle bildirilmesi zorunlu bir ikinci işe girmemeleri, ticari faaliyette bulunmamaları gerekmektedir. İkinci istihdama Evonik'in meşru çıkarları ile bir çatışma da yoksa izin verilir.

İş sözleşmelerinin ek ya da diğer düzenlemeler içermesi durumunda bunlar gözetilmelidir. Bu ayrıca bağlayıcı yerel hukuka dayanan yerel düzenlemelerde de geçerlidir.

DIŞ İLETİŞİM

Evonik tüm taraflar ile açık, zamanında, tek tip ve güvenilir bir iletişimden yanadır.

Evonik hakkında kamuya açık değerlendirme yapan çalışanlar Grubun imajını etkilemektedirler, özellikle de medya, iş ortakları, rakipler ve sermaye piyasalarından olan taraflarla. Çalışanlar, kendi kişisel düşüncelerini kamusal alanda açıklayabilmelidirler, ancak Evonik adına konuştuklarını hiçbir şekilde ima etmemelidirler. Bu özellikle de sosyal medya kullanımında dikkat edilmesi gereken bir konudur. Evonik adına yapılacak kamusal açıklamalar, ancak bu iş için yetkilendirilmiş olan kişilerce yapılmalıdır.

Evonik sponsorluğu dış iletişimin bir yolu olarak görmektedir. Evonik sponsorluğu promosyonel ve halkla ilişkiler amacıyla kullanabilmektedir. Evonik tarafından yapılacak sponsorluklar spor, kültür, bilim ve toplum için önem teşkil eden diğer alanları kapsamaktadır. Sponsorluk ancak iç düzenlemeler tarafından izin verildiği müddetçe mümkündür.

"Biz Evonik adına ancak bunu yapmak üzere yetkilendirilmiş olmamız halinde beyanda bulunabiliriz."



SOSYAL VE POLİTİK BAĞLILIKLAR

Evonik sosyal ve politik bağlılığın iş ve toplumsal etkileşim açısından gerekli olduğunun bilincindedir. Evonik sosyal sorumluluğunu bir çok farklı şekilde göstermektedir.

Evonik kültürel, sosyal, dini, bilimsel, politik ve yardımsever etkinlikler için para ve malzeme bağışında bulunmaktadır. Bağışlar ancak iç düzenlemelere uygun olduğu takdirde yapılabilir.

Evonik adına yapılacak politik savunuculuk şeffaflık politikasına uygun olarak yapılmalıdır.

"Evonik'in sosyal ve politik bağlılıklarının, Evonik'in iç düzenlemeleri ile uyumlu olması gerektiğinin bilincindeyiz."

YAPTIRIMLAR VE SONUÇLAR

İşbu Davranış Kuralları Evonik ile her bir çalışan arasındaki ilişkinin ayrılmaz bir tamamlayıcı parçasıdır. Bu kuralların ihlalinin çalışanlar açısından ciddi sonuçları olabilir, mesela iş hukuku kapsamında bir disiplin cezası, iş ilişkisinin sonlandırılması veya Evonik yahut üçüncü kişiler tarafından talep edilebilecek tazminat. İşbu kuralların ihlali aynı zamanda cezai bir müeyyideyi gerektiriyorsa, bu durum aynı zamanda cezai işlemleri de beraberinde getirecek ve bu durum çalışanın para cezasına çarptırılmasından hapis cezasına kadar da sonuçlanabilecektir.

Bu kuralların ihlali hiçbir zaman Evonik'in çıkarına olamaz (sıfır-tolerans ilkesi). Böyle bir durumda çalışanlar, Evonik'in çıkarına olduğuna inanarak bu şekilde hareket ettikleri gibi bir müdafaada da bulunmamalıdır.

Tek bir çalışan tarafından dahi bu kuralların ihlali Evonik'in itibarına ciddi bir şekilde zarar verebilir ve şirket açısından para cezası veya tazminat ile sonuçlanabilecek maddi zararlar oluşturabilir.



İHBAR SİSTEMİ

Her çalışanın, İşbu Davranış Kurallarının muhtemel veya fiili ihlali halinde herhangi bir gecikme olmaksızın, bunun çalışanın kendisi veya iş arkadaşları tarafından gerçekleştiriyor olmasından bağımsız olarak, ilgili departmana veya Uyumluluk Yetkilisine bu durumu raporlaması beklenir. Örneğin, Evonik intranet sistemi üzerindeki Uyumluluk yardım hattı bu amaç için kullanılabilir.

Evonik iddia edilen tüm ihlalleri ve tehditleri inceler ve tüm bilgileri mümkün olan en yüksek gizlilik içinde değerlendirir. Evonik, muhtemel veya fiili ihlalleri raporlayan veya bu ihlallerin incelenmesinde işbirliği içinde bulunan çalışanlarına karşı herhangi bir dezavantaj oluşmaması için, iddialar ihbar sisteminin kötü kullanıldığına işaret etmediği sürece elinden geleni yapar.

ŞİRKET BİLGİLERİ

Evonik Industries AG
Rellinghauser Straße 1–11
45128 Essen
Almanya

Yönetim kurulu tarafından temsil edilir
Christian Kullmann, Başkan
Dr. Harald Schwager, Başkan Vekili
Thomas Wessel, Ute Wolf

Denetleme kurulu başkanı
Bernd Tönjes

Tescilli ofis: Essen
Tescil mahkemesi: Essen yerel mahkemesi,
Ticari tescil B 19474

KDV no: DE 811160003

YAYIN SORUMLULUĞU

Dahili İletişim
Phone +49 201 177-3341
Fax +49 201 177-3013
info@evonik.com

İLETİŞİM

Antitröst & Uyumluluk Yönetimi
Kurumsal Bölünme Hukuku, Uyum ve Denetim
compliance-officer@evonik.com

DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN

Intranet

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

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

Internet

www.evonik.de/verhaltenskodex

www.evonik.com/codeofconduct

Microsite

verhaltenskodex.evonik.de

codeofconduct.evonik.com

AJANS

Bissinger+

GEÇERLİLİK TARİHİ

Ocak 2020 itibarıyla

RESİMLER

Foto: Andreas Pohlmann

Çizim: Julian Rentzsch

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