

# VERHALTENS- KODEX

---

Wir spielen nach den Regeln. Immer und überall.

# INHALT

4 VORWORT DES VORSTANDES

## UNSERE REGELN

---

6 GELTUNGSBEREICH

7 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE  
UND PFLICHTEN

8 VIER-AUGEN-PRINZIP

10 INTERNATIONAL ANERKANNTE  
MENSCHENRECHTE, ARBEITS-  
UND SOZIALSTANDARDS

12 UMWELT, SICHERHEIT,  
GESUNDHEIT UND QUALITÄT

14 KARTELLRECHT

16 STEUERN UND  
GELDWÄSCHEPRÄVENTION

17 AUSSENHANDEL UND  
EXPORTKONTROLLE

18 VERBOT DER KORRUPTION

20 DATENSCHUTZ

21 NUTZUNG UND SCHUTZ  
VON VERMÖGENSWERTEN  
UND RESSOURCEN

22 BERICHTSINTEGRITÄT UND  
KAPITALMARKTREGELUNGEN

24 INTERESSENKONFLIKTE

26 EXTERNE KOMMUNIKATION

27 GESELLSCHAFTLICHES UND  
POLITISCHES ENGAGEMENT

28 SANKTIONEN UND  
KONSEQUENZEN

29 HINWEISGEBERSYSTEM

---

30 IMPRESSUM



„*Nur ein Unternehmen, das Gesetze beachtet,  
kann im heutigen Geschäftsleben dauerhaft  
national und international erfolgreich sein.*“

**CHRISTIAN KULLMANN**  
Vorsitzender des Vorstandes der Evonik Industries AG

## LIEBE MITARBEITERINNEN, LIEBE MITARBEITER,

unser Anspruch ist es, das beste Spezialchemieunternehmen der Welt zu werden mit dem Ziel, profitabel zu wachsen. Dazu setzen wir unsere Strategie mit den drei Säulen ausgewogenes und fokussiertes Portfolio, führend in der Innovation und vertrauensvolle und ergebnisorientierte Unternehmenskultur konsequent um.

Unsere Werte Performance, Trust, Openness und Speed sind entscheidend für unsere Kultur und somit für unseren Erfolg. In unserem Geschäftsalltag und Miteinander verhalten wir uns transparent, verlässlich und fair. Dazu gehört, dass wir Gesetze, interne Regelungen und verbindlich eingegangenen Selbstverpflichtungen unbedingt einhalten. Also das, was wir mit „Compliance“ bezeichnen.

Evonik macht keine Geschäfte um jeden Preis!

Warum ist Compliance für uns so wichtig? Die Beachtung von Compliance-Vorgaben stärkt das Vertrauen der Geschäftspartner, Anteilseigner und der Öffentlichkeit in Evonik. Vertrauen entsteht jedoch nicht von selbst: Wir müssen es uns immer wieder neu erarbeiten. Das hohe Ansehen von Evonik kann schon durch Verstöße Einzelner massiv beeinträchtigt werden. Deshalb sind Sie alle zur Einhaltung der Compliance-Vorgaben verpflichtet.

Meine Vorstandskollegen und ich erwarten von Ihnen, dass Sie sich mit dem Inhalt des Verhaltenskodex vertraut machen und entsprechend verantwortlich handeln. Bei Fragen kontaktieren Sie die zuständige Fachabteilung oder den zuständigen Compliance Officer.

## GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt im gesamten Evonik-Konzern, also für

**A**

alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden einheitlich und geschlechtsneutral als „Mitarbeiter“ bezeichnet) der Evonik Industries AG,

**B**

alle Mitarbeiter der Gesellschaften, an denen die Evonik Industries AG direkt oder indirekt mehr als 50 Prozent der Anteile hält oder auf die sie anderweitig einen beherrschenden Einfluss ausüben kann, und

**C**

den Vorstand der Evonik Industries AG sowie alle Organe der unter **B** genannten Gesellschaften, auch wenn im Folgenden einheitlich der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet wird.

Bei allen anderen Beteiligungsgesellschaften haben die Geschäftsführer der Evonik-Gesellschaft, die die Beteiligung hält, im Rahmen der eigenen Möglichkeiten auf die Einhaltung von mit diesem Verhaltenskodex vergleichbaren Anforderungen hinzuwirken.

## ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UND PFLICHTEN

Die Einhaltung anwendbarer Gesetze sowie interner Regelungen und verbindlich eingegangener Selbstverpflichtungen bezeichnet Evonik als Compliance. Wesentliche Compliance-Vorgaben sind in diesem Verhaltenskodex zusammengefasst.

Jeder Mitarbeiter hat die Regelungen des Verhaltenskodex einzuhalten. Er ist verpflichtet, sich über den Inhalt des Verhaltenskodex zu informieren und an entsprechenden Schulungen teilzunehmen.

Jeder Vorgesetzte hat eine Vorbildfunktion. Er trägt insofern eine besondere Verantwortung und hat sicherzustellen, dass seine Mitarbeiter die Regelungen des Verhaltenskodex beachten.

Der Verhaltenskodex kann durch interne Regelungen konkretisiert werden. Sie müssen im Einklang mit dem Verhaltenskodex stehen und sind in geeigneter Weise im Konzern zu veröffentlichen.

Der Verhaltenskodex setzt einen Mindeststandard, der gegenüber milderer nationaler Gesetzen Vorrang hat. Zwingende nationale Gesetze gehen im Konfliktfall vor.

Fragen zum Verhaltenskodex sind rechtzeitig mit dem zuständigen Fachbereich oder dem Compliance Officer zu klären.



## VIER-AUGEN-PRINZIP

**Evonik erwartet von den Mitarbeitern, dass sie kritisch prüfen, ob sie Entscheidungen allein treffen können oder die Einbeziehung weiterer Mitarbeiter angebracht ist.**

Es gibt Entscheidungen, die eine erhebliche rechtliche, wirtschaftliche oder tatsächliche Bedeutung haben können. Gerade bei solchen Entscheidungen ist es wichtig, dass Fehlentscheidungen vermieden und Missbrauchsmöglichkeiten ausgeschlossen werden. Deshalb sieht eine Vielzahl von internen Regelungen die Verpflichtung vor, dass an Entscheidungen mindestens zwei zuständige Mitarbeiter beteiligt sein müssen („Vier-Augen-Prinzip“). Aber auch darüber hinaus muss jeder Mitarbeiter unter Berücksichtigung der zuvor genannten Risiken im Einzelfall kritisch prüfen, ob er – entsprechend seinem eigenen Verantwortungsbereich – die Entscheidung allein treffen kann oder das Einbeziehen weiterer Mitarbeiter angebracht ist.

*„Wir achten das  
Vier-Augen-Prinzip.“*

## INTERNATIONAL ANERKANNTE MENSCHENRECHTE, ARBEITS- UND SOZIALSTANDARDS

Evonik respektiert die international anerkannten Menschenrechte.

Als weltweit tätiger Konzern achtet Evonik insbesondere die Grundsätze der internationalen Charta der Menschenrechte, die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und das Prinzip der Sozialpartnerschaft. Ungeachtet der Gleichwertigkeit aller Menschenrechte sind für Evonik von besonderer Bedeutung

- das Recht auf Chancengleichheit sowie das Recht auf Nichtdiskriminierung
- die Vermeidung jeglicher Form von Kinder- und Zwangsarbeit
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen
- eine gerechte Bezahlung sowie Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen
- die Einhaltung geltender Regelungen zur Arbeitszeit.

Evonik ist ein Arbeitgeber, bei dem Gleichberechtigung, Vielfalt sowie ein fairer und respektvoller Umgang miteinander eine wesentliche

Rolle spielen, und erwartet deshalb von den Mitarbeitern ein entsprechendes Verhalten bei der Geschäftstätigkeit. Insbesondere haben alle Mitarbeiter die Rechte anderer und landesspezifische sowie kulturelle Unterschiede im geschäftlichen Kontakt zu respektieren. Kein Mitarbeiter, sonstiger bei Evonik Beschäftigter, Stellenbewerber oder Geschäftspartner darf aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, der körperlichen Konstitution, des Aussehens, des Alters, der sexuellen Identität oder sonstiger gesetzlich geschützter Eigenschaften unsachlich behandelt, bevorzugt, benachteiligt oder ausgegrenzt werden. Jede Form der Belästigung ist untersagt. Evonik toleriert keine Handlungen, die zu Menschenrechtsverletzungen beitragen oder diese unterstützen.

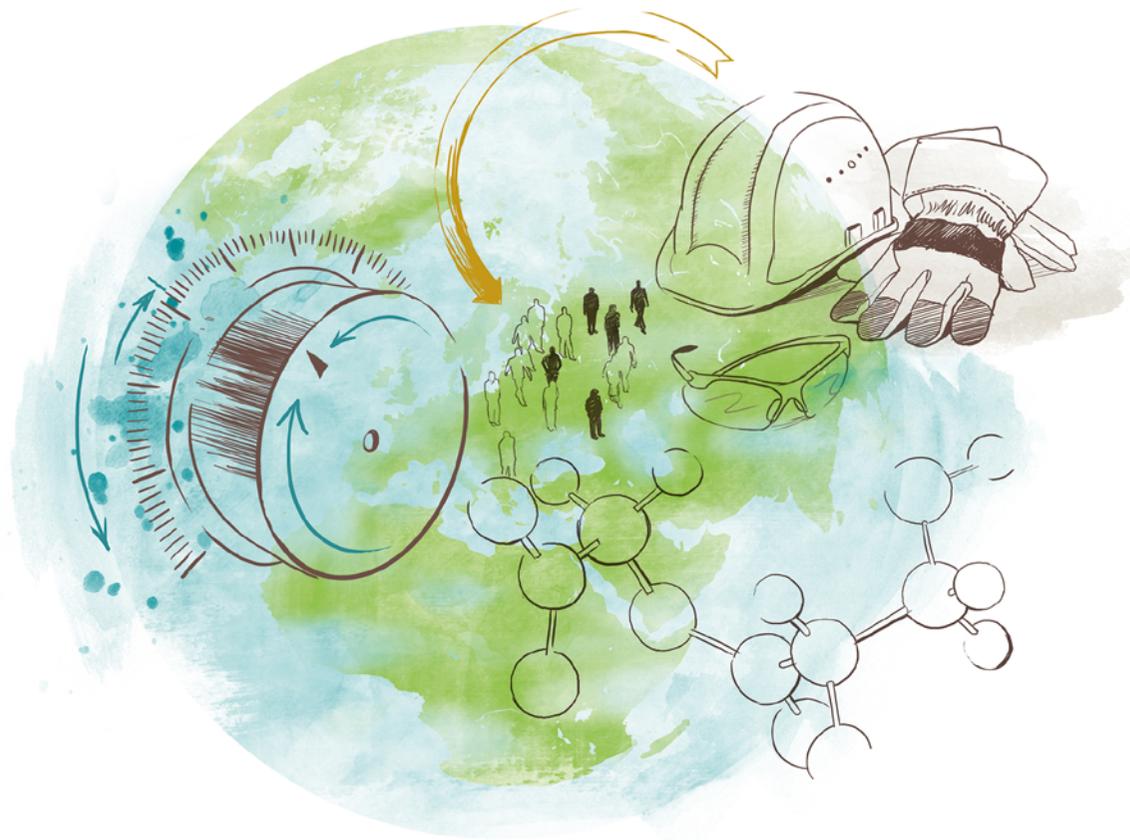
Bei Konflikten im Hinblick auf die in diesem Kapitel genannten Themen können sich die Mitarbeiter an den Vorgesetzten, Corporate Responsibility oder die Personalabteilung wenden.

*„Wir behandeln einander  
fair und respektvoll.“*



## UMWELT, SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND QUALITÄT

Evonik betrachtet den Schutz der Menschen vor Beeinträchtigung ihrer Sicherheit und Gesundheit sowie den verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt als elementare Bestandteile unternehmerischen Handelns. Die Prinzipien von Responsible Care sind für Evonik weltweit bindend.



Evonik produziert und vertreibt Produkte, die dem Menschen nutzen. Die Sicherheit und Umweltverträglichkeit der eigenen Produkte hat für Evonik oberste Priorität. Evonik verbessert im Rahmen des Qualitätsmanagements stetig die eigenen Produkte und Herstellungsverfahren, um Fehler zu vermeiden, die Sicherheit weiter zu erhöhen und den Verbrauch von Energie und Rohstoffen zu verringern. Vor diesem Hintergrund sind alle hiermit befassten Mitarbeiter verpflichtet, sparsam und im Rahmen der bestehenden rechtlichen Vorgaben mit den Ressourcen Luft, Wasser und Boden umzugehen. Abfälle sind in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften zu entsorgen. Produktionsanlagen sind im Rahmen der genehmigungsrechtlichen Vorgaben zu errichten, zu betreiben, zu verändern und zu erweitern.

Evonik hat weltweit hohe Standards für eine einheitliche Sicherheitskultur festgelegt. Maßnahmen zum Gesundheitsschutz sowie zur Verbesserung der Arbeits-, Anlagen- und Transport-

sicherheit entwickelt Evonik ständig weiter. Stoff- und produktionsbedingte Risiken werden planvoll und systematisch reduziert. Um sich selbst und andere nicht zu gefährden, sind jederzeit alle relevanten Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Zudem sind alle geltenden gesetzlichen Vorgaben zum Umgang und zur Herstellung von Chemikalien zu befolgen. Alle Mitarbeiter sind für die Sicherheit in ihrem Bereich mitverantwortlich.

Evonik ist den Menschen in der Umgebung der eigenen Standorte ein guter Nachbar, informiert transparent und stellt sich dem Dialog. Entsprechend den rechtlichen Vorgaben setzt Evonik die Kunden über den bestimmungsgemäßen Gebrauch und die möglichen Auswirkungen der eigenen Produkte für Mensch und Umwelt in Kenntnis. Evonik erwartet von allen hiermit befassten Mitarbeitern, dass sie mit den Behörden konstruktiv zusammenarbeiten.

*„Wir halten uns jederzeit  
an alle relevanten Umwelt- und  
Sicherheitsvorschriften.“*

## KARTELLRECHT

**Evonik verpflichtet sich zu einem fairen Wettbewerb und beachtet das Kartell- und Wettbewerbsrecht.**

Fairer Wettbewerb schafft Anreize für Innovation und hohe Produktqualität zum Nutzen der Verbraucher. Evonik fördert den fairen Wettbewerb und beachtet das Kartell- und Wettbewerbsrecht.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich strikt an das Kartellrecht und die entsprechenden internen Vorgaben zu halten. In Zweifelsfragen ist die Rechtsabteilung rechtzeitig einzuschalten.



### KARTELLVERBOT

Vereinbarungen und selbst die Herbeiführung eines gemeinsamen Verständnisses mit wettbewerbsbeschränkendem Inhalt sind zwischen Wettbewerbern unabhängig von deren Marktposition verboten. In vielen Ländern sind auch der bloße gegenseitige Austausch und sogar die bloße einseitige Übermittlung oder Entgegennahme von wettbewerbsrelevanten Informationen zwischen Wettbewerbern untersagt.

Treffen mit Wettbewerbern sind nur dann möglich, wenn es hierfür einen rechtfertigenden geschäftlichen Grund gibt, der selbst nicht kartellwidrig ist.

Vereinbarungen mit sonstigen Unternehmen – etwa Lieferanten, Kunden und Händlern – können ebenfalls kartellrechtlichen Beschränkungen unterliegen, insbesondere dann, wenn Evonik oder der Geschäftspartner eine starke Marktposition innehat.

Es ist grundsätzlich untersagt, den Händlern von Evonik Vorgaben im Hinblick auf ihre Weiterverkaufspreise zu machen. Ausnahmen sind nur in seltenen Fällen, soweit kein Verstoß gegen nationale Gesetze vorliegt, und nur mit vorheriger Freigabe durch die Rechtsabteilung zulässig.

### MARKTBEHERRSCHUNG

In vielen Ländern unterliegen Unternehmen mit einer starken Machtposition besonderen kartellrechtlichen Beschränkungen, insbesondere dann, wenn die Stellung des Unternehmens als marktbeherrschend einzustufen ist. So ist der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung verboten. Für die Beurteilung, ob eine Marktbeherrschung oder ein Missbrauch vorliegt, ist die Rechtsabteilung einzuschalten.

### FUSIONSKONTROLLE

Der Kauf oder Verkauf von Unternehmen beziehungsweise Geschäftsaktivitäten und auch der sonstige Zusammenschluss von Unternehmen unterliegen in aller Regel der vorherigen Genehmigung durch die zuständigen Kartellbehörden. Um die damit zusammenhängenden Aspekte ausreichend berücksichtigen zu können, ist die Rechtsabteilung in solchen Fällen frühzeitig einzuschalten. Eine versäumte oder auch eine bloß verspätete Anmeldung kann erhebliche Bußgelder und unter Umständen sogar die Unwirksamkeit der Transaktion zur Folge haben.

**„Wir halten uns strikt  
an die kartellrechtlichen  
Vorgaben.“**

## STEUERN UND GELDWÄSCHEPRÄVENTION

**Evonik beachtet alle Vorschriften des Steuerrechts und der Geldwäscheprävention im In- und Ausland.**

Bei der Erfüllung der Steuerpflichten ist sich Evonik der eigenen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Im Rahmen der weltweiten Aktivitäten von Evonik befolgen alle Mitarbeiter daher jederzeit die Regeln des jeweiligen nationalen Steuerrechts. Aufgrund der Vielfalt nationaler Steuervorschriften hat Evonik zur Standardisierung von grenzüberschreitenden Tatbeständen einheitliche interne Regelungen erlassen. Diese haben zwingend Vorrang im Falle weniger strenger nationaler Steuervorschriften. Im Übrigen befolgen alle Mitarbeiter jederzeit die Regeln des jeweiligen nationalen Steuerrechts.

Darüber hinaus hält sich Evonik an die anwendbaren Gesetze zur Prävention gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Geldwäsche bedeutet, dass illegal erzielte Einnahmen verschleiert und in den legalen Wirtschafts- und Finanzkreislauf eingeführt werden.

Zahlungen von und an Evonik in bar sind – außer in Bagatellfällen – untersagt. Im Übrigen sind Zahlungen so zu gestalten, dass sie mit dem Steuerrecht sowie den Vorschriften der Geldwäsche- und auch der Korruptionsprävention vereinbar sind.

**„Wir achten die Regeln des Steuerrechts und zur Geldwäscheprävention.“**



## AUSSENHANDEL UND EXPORTKONTROLLE

**Evonik unterstützt die weltweiten Bestrebungen, die Herstellung von atomaren, biologischen und chemischen Waffen sowie die Weiterentwicklung hierfür geeigneter Trägertechnologien zu verhindern, und hält alle anwendbaren Außenwirtschafts- und Zollvorschriften ein.**

Nationale und internationale Gesetze regulieren den Handel mit Waren, Dienstleistungen und Technologien. Jeder Mitarbeiter hat die für seinen Verantwortungsbereich geltenden Außenwirtschafts- und Zollvorschriften beim grenzüberschreitenden Verkauf oder Kauf von Produkten, Dienstleistungen oder Technologien einzuhalten. Alle Im- und Exporte sind korrekt und transparent zu verzollen. Die regelkonforme Durchführbarkeit der Im- und Exporte ist durch die für Außenhandel und Exportkontrolle zuständigen Experten vorab anhand der jeweils anwendbaren Vorschriften zu bewerten.

**„Wir achten die Außenwirtschafts- und Zollregelungen.“**

# VERBOT DER KORRUPTION

Evonik verbietet jede Form der Korruption.



Korruption bedeutet im Allgemeinen, dass jemand im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Tätigkeit oder einem öffentlichen Amt persönliche Vorteile fordert beziehungsweise annimmt oder anbietet beziehungsweise gewährt. Entsprechende Zuwendungen können etwa in einem Geschenk, einer Einladung oder einer sonstigen Gefälligkeit bestehen und demjenigen selbst oder einem Dritten, zum Beispiel einem Familienangehörigen, zugutekommen.

Da Korruption in der Regel den Wettbewerb verfälscht und bei Beteiligung eines Amtsträgers die Integrität staatlichen Handelns gefährdet, ist sie in nahezu allen Ländern gesetzlich verboten.

## WAS IST VERBOTEN?

Evonik bekennt sich zu einem fairen Wettbewerb zum Nutzen der eigenen Kunden, Aktionäre und weiteren Stakeholder. Zudem respektiert Evonik die Unabhängigkeit von Amtsträgern. Deshalb ist bei Evonik jede Form von Korruption, einschließlich sogenannter Beschleunigungszahlungen, verboten. Beschleunigungszahlungen sind Zuwendungen gegenüber einem Amtsträger, die eine routinemäßige Amtshandlung, auf die ein Anspruch besteht, initiieren oder beschleunigen sollen. Evonik setzt damit ganz bewusst in einigen Ländern strengere Standards, als dies gesetzlich vorgegeben ist.

Zuwendungen in Form von Bargeld oder bargeldähnlichen Mitteln sind bei Evonik in der Regel untersagt, auch wenn sie im Einzelfall nicht als Korruption zu bewerten sind. Regionale interne Regelungen können jedoch Ausnahmen zulassen, die vom zuständigen Compliance Officer zu genehmigen sind.

## WAS IST ERLAUBT?

In der Praxis stellen Geschenke und Einladungen gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder Amtsträgern die häufigste Art der Zuwendung dar. Das Gewähren beziehungsweise Annehmen solcher Zuwendungen ist nur erlaubt, soweit die Zuwendungen angemessen sind. Insbesondere darf die Annahme einer angemessenen Zuwendung weder die Entscheidungsfindung des Mitarbeiters beeinflussen, noch darf die angemessene Zuwendung den Anschein erwecken, sie beeinflusse die Entscheidungsfindung. Die Angemessenheit richtet sich dabei vor allem nach dem finanziellen Wert der Zuwendung, der Funktion und Stellung des Empfängers, dem zeitlichen Zusammenhang mit Verhandlungs- und Entscheidungsprozessen sowie den geschäftlichen Gepflogenheiten des jeweiligen Landes.

Zuwendungen an nahestehende Dritte wie zum Beispiel Familienangehörige sind nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zulässig.

Besonders strenge gesetzliche Beschränkungen gelten bei Zuwendungen an Amtsträger. Zu Amtsträgern zählen dabei nicht nur alle Personen, die ein hoheitliches Amt oder eine hoheitliche Funktion ausüben, wie zum Beispiel Behördenvertreter. Auch Universitätsprofessoren und Vertreter von Unternehmen in staatlicher Hand können als Amtsträger gelten. Zuwendungen an Amtsträger sind deshalb nur in sehr eingeschränktem Umfang zulässig und stehen unter dem Vorbehalt regionaler interner Regelungen.

## BEZIEHUNGEN ZU GESCHÄFTSPARTNERN

Beziehungen zu Geschäftspartnern dürfen allein auf objektiven Kriterien beruhen. Das gilt vor allem für die Auswahl der Partner.

„Wir tolerieren  
keine Korruption.“



## DATENSCHUTZ

**Evonik sorgt für ein konzernweit einheitliches, angemessenes Datenschutzniveau.**

Für die eigenen Geschäftszwecke und für zukünftige innovative Anwendungen nutzt Evonik die Möglichkeiten des elektronischen Informationsaustausches. Allerdings kennt Evonik auch die damit verbundenen Risiken. Im Umgang mit den personenbezogenen Daten der Mitarbeiter und Geschäftspartner schützt und respektiert Evonik daher das Persönlichkeitsrecht und die Privatsphäre der betroffenen Personen. Dabei orientiert sich Evonik an einem konzernweit einheitlichen Standard.

Mitarbeiter dürfen Daten, die sich auf Personen beziehen oder beziehen können, nur nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Transparenz, Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit erheben, nutzen und verarbeiten.

**„Wir respektieren das Persönlichkeitsrecht und die Privatsphäre von Mitarbeitern und Geschäftspartnern im Umgang mit personenbezogenen Daten.“**

## NUTZUNG UND SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN UND RESSOURCEN

**Evonik erwartet von den Mitarbeitern, dass die Vermögenswerte und Ressourcen von Evonik und von Dritten sachgerecht und verantwortungsvoll verwendet werden.**

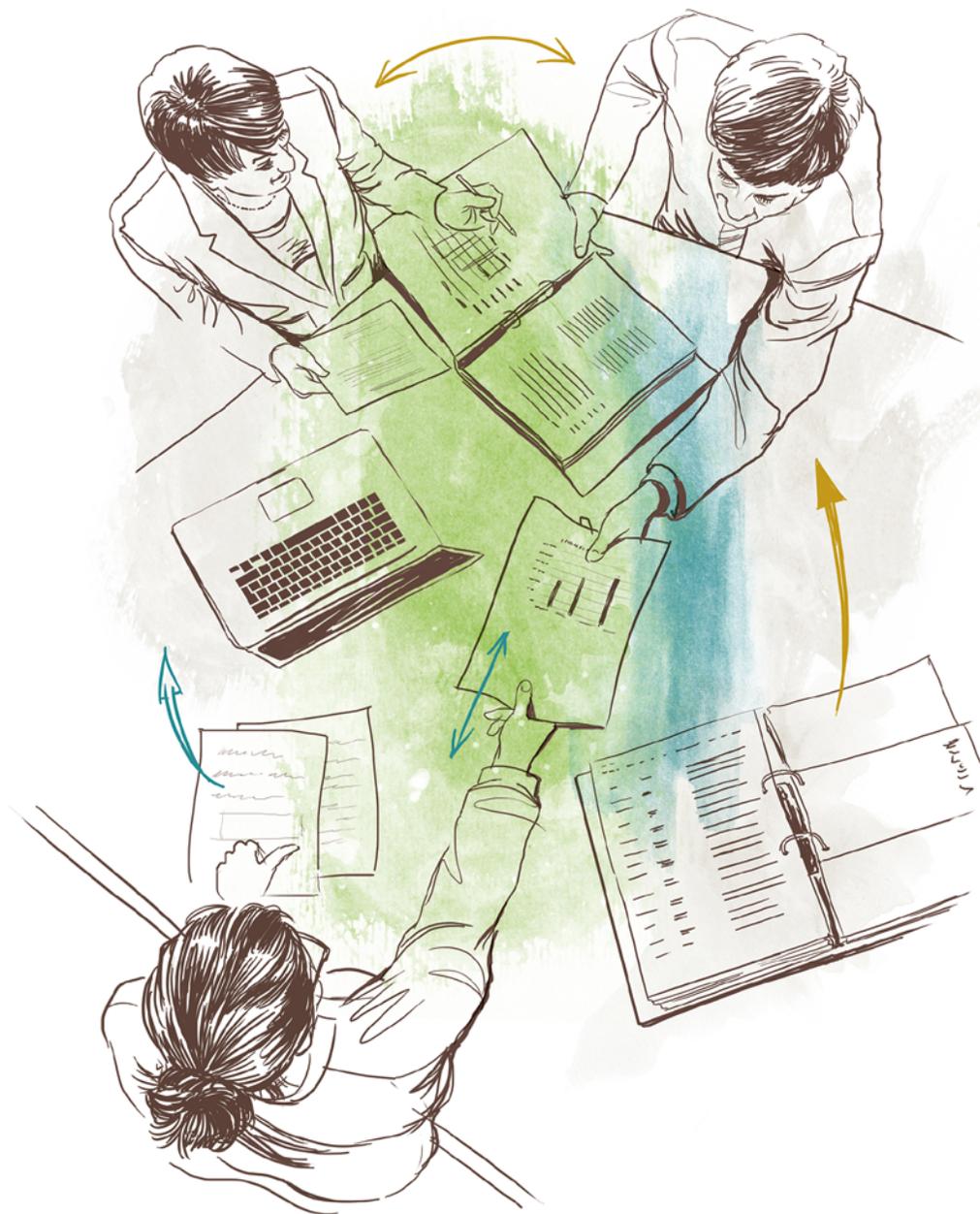
Zu den Vermögenswerten und Ressourcen von Evonik gehören die Arbeitsmittel und Dienstleistungen, die Evonik den Mitarbeitern für ihre geschäftliche Tätigkeit zur Verfügung stellt. Auch das geistige Eigentum von Evonik – zum Beispiel Erfindungen, Patente, Marken sowie bestimmte vertrauliche geschäftsbezogene Informationen – zählt dazu. Dies hat für Evonik als innovativen Konzern einen ganz besonderen Wert.

Ferner gehören auch IT-Systeme zu den Vermögenswerten und Ressourcen von Evonik. Große Mengen an Informationen werden digital verarbeitet, übermittelt und gespeichert. Deshalb sind die hierzu notwendigen IT-Systeme unerlässlicher Bestandteil der Geschäftsprozesse von Evonik. Unbefugte Eingriffe in die IT-Systeme sind untersagt, da sie deren Verfügbarkeit und Funktionsfähigkeit und damit auch die Geschäftsprozesse von Evonik empfindlich stören können.

Jeder Mitarbeiter hat mit den Vermögenswerten und Ressourcen von Evonik sachgerecht und verantwortungsvoll umzugehen. Sie sind gegen Verlust, Beschädigung oder Missbrauch zu schützen. Eine Nutzung der Vermögenswerte und Ressourcen von Evonik für private oder nicht geschäftliche Zwecke ist verboten, es sei denn, der Mitarbeiter hat hierfür vorher die ausdrückliche Erlaubnis erhalten.

Die Regelungen des vorangehenden Absatzes gelten entsprechend auch für Vermögenswerte und Ressourcen, inklusive des geistigen Eigentums, von Geschäftspartnern und sonstigen Dritten. Verlust, Beschädigung oder Missbrauch dieser Vermögenswerte und Ressourcen kann für Evonik wie auch für den Mitarbeiter, der sich regelwidrig verhält, schwerwiegende Folgen haben.

**„Wir gehen verantwortungsvoll mit eigenen sowie fremden Vermögenswerten und Ressourcen um.“**



## BERICHTSINTEGRITÄT UND KAPITALMARKTREGELUNGEN

**Evonik achtet die Berichtsintegrität und die geltenden Kapitalmarktregelungen.**

Als börsennotiertes Unternehmen ist es für Evonik von besonderer Bedeutung, dem Vertrauen der Aktionäre und Investoren gerecht zu werden. Evonik hat unter anderem für eine ordnungsgemäße Finanzberichterstattung sowie für eine Gleichbehandlung aller Kapitalanleger zu sorgen.

### FINANZBERICHTERSTATTUNG

Um eine ordnungsgemäße Finanzberichterstattung zu gewährleisten, ist jeder für die Rechnungslegung relevante Umstand vollständig und richtig zu dokumentieren und nach den entsprechenden externen und konkretisierenden internen Regeln zu buchen. Zudem ist sicherzustellen, dass die Geschäftsbücher und die zugehörigen Unterlagen alle Geschäftsvorgänge vollständig und sachlich zutreffend wiedergeben und das Nettovermögen von Evonik korrekt ausweisen.

### INSIDERINFORMATIONEN

Insiderinformationen sind Informationen, die Emittenten, insbesondere Evonik Industries AG oder sonstige Evonik-Konzerngesellschaften, oder Finanzinstrumente – wie Aktien oder Anleihen – betreffen und dazu geeignet sind, bei öffentlichem Bekanntwerden den Kurs dieser Finanzinstrumente oder den Kurs damit verbundener derivativer Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen.

Insiderinformationen sind vertraulich zu behandeln. Sie dürfen nicht unrechtmäßig offengelegt werden. Mitarbeiter dürfen sie nicht selbst für den Erwerb oder die Veräußerung dieser Finanzinstrumente nutzen und auch Dritte nicht dazu veranlassen.

Zusätzlich zu diesen Regeln sind gegebenenfalls noch weitere oder besondere Insiderregeln sowie eventuelle Vorgaben des lokalen Rechts zu beachten.

*„Wir sorgen für eine ordnungsgemäße Berichterstattung und behandeln Insiderinformationen vertraulich.“*

## INTERESSEN- KONFLIKTE

**Evonik legt großen Wert darauf, dass private und geschäftliche Interessen strikt voneinander getrennt werden.**

Persönliche Beziehungen oder Interessen der Mitarbeiter dürfen die geschäftliche Tätigkeit bei Evonik nicht beeinflussen. Tatsächliche Interessenkonflikte sowie bereits der Anschein eines Interessenkonfliktes müssen daher vermieden werden. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte anzuzeigen, um mögliche arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen für sie selbst und Nachteile für Evonik zu vermeiden.

### INTERESSENKONFLIKTE KÖNNEN ENTSTEHEN DURCH:

- 1 **Nebentätigkeiten**
- 2 **Beteiligungen an Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder sonstigen Unternehmen mit Bezug zu Evonik**
- 3 **Geschäfte beziehungsweise Entscheidungen in Bezug auf Angehörige oder sonstige nahestehende Personen.**

#### 1 **Nebentätigkeiten**

Die Nebentätigkeit eines Mitarbeiters kann die Interessen von Evonik beeinträchtigen. Zum einen, weil der Mitarbeiter verpflichtet ist, seine Arbeitskraft im vertraglich vereinbarten Umfang vollständig Evonik zur Verfügung zu stellen. Und zum anderen, weil die Nebentätigkeit Einfluss auf die geschäftlichen Entscheidungen des Mitarbeiters bei Evonik oder auf Entscheidungen Dritter mit Bezug zu Evonik haben kann. Jeder Mitarbeiter muss daher eine eigene unternehmerische Betätigung, die wirtschaftliche Tätigkeit für einen Dritten oder die Übernahme einer entsprechenden Funktion bei einem Dritten grundsätzlich anzeigen.

Eine solche Anzeigepflicht besteht auch, wenn ein Mitarbeiter ein öffentliches oder politisches Amt übernimmt oder sich gesellschaftlich, sozial, karitativ oder auf sonstige Weise engagiert – sofern aufgrund der konkreten Art und des Umfangs der Nebentätigkeit eine Beeinträchtigung der Interessen von Evonik mit einiger Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

Die grundsätzliche Pflicht zur Anzeige einer Nebentätigkeit gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter für die Nebentätigkeit eine Vergütung erhält oder diese Tätigkeit ehrenamtlich wahrnimmt.

#### 2 **Beteiligungen an Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder sonstigen Unternehmen mit Bezug zu Evonik**

Mitarbeiter müssen ihre direkte oder indirekte Beteiligung an einem Wettbewerber oder einem Geschäftspartner von Evonik – wie vor allem Kunden, Lieferanten, Händler, Handelsvertreter, Berater, Dienstleister oder sonstige Unternehmen mit Bezug zu Evonik – ab einem Anteilsbesitz

von fünf Prozent anzeigen. Die Anzeigepflicht besteht auch dann, wenn nicht der Mitarbeiter selbst, sondern ein Angehöriger oder eine sonstige nahestehende Person (wie im Folgenden beschrieben) eine entsprechende Beteiligung hält, soweit dem Mitarbeiter dies bekannt ist.

#### 3 **Geschäfte beziehungsweise Entscheidungen in Bezug auf Angehörige oder sonstige nahestehende Personen**

Mitarbeiter müssen Geschäfts- oder Personalentscheidungen, die im Zusammenhang zu Evonik stehen, in Bezug auf folgende Angehörige oder sonstige nahestehende Personen anzeigen:

- Ehepartner
- Lebenspartner/Lebensgemeinschaft
- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Kinder, Schwiegerkinder, Stiefkinder
- Geschwister, Halbgeschwister, Stiefgeschwister
- sonstige in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen
- sonstige Personen, zu denen ein persönliches und/oder wirtschaftliches Näheverhältnis besteht.

**„Wir trennen private von geschäftlichen Interessen.“**

### WAS IST IN ALLEN 3 FÄLLEN ZU TUN?

In allen drei genannten Fallgestaltungen hat die Anzeige so frühzeitig wie möglich durch schriftliche Mitteilung an den Vorgesetzten und die Personalabteilung zu erfolgen. Eine Anzeige kann unterbleiben, wenn lokales anwendbares Recht einer Anzeigepflicht entgegensteht.

Die Entscheidung der Personalabteilung ist abzuwarten. Insbesondere dürfen anzeigepflichtige Nebentätigkeiten nicht begonnen werden und Geschäfte beziehungsweise Entscheidungen nicht getroffen werden, bevor die Zustimmung der Personalabteilung vorliegt. Im Falle von Nebentätigkeiten ist die Zustimmung zu erteilen, sofern keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

Sofern Arbeitsverträge Konkretisierungen oder Abweichungen enthalten, gehen diese vor. Das Gleiche gilt für lokale Regelungen, die auf zwingendem lokalem Recht beruhen.

## EXTERNE KOMMUNIKATION

**Evonik verpflichtet sich zu einer offenen und rechtzeitigen sowie einheitlichen und verlässlichen Kommunikation gegenüber allen Stakeholdern.**

Mitarbeiter, die sich öffentlich über Evonik äußern, prägen damit das Bild des Konzerns – vor allem bei Stakeholdern wie Medien, Geschäftspartnern, Bewerbern und Kapitalmärkten. Bei privaten Meinungsäußerungen von Mitarbeitern in der Öffentlichkeit muss daher eindeutig erkennbar sein, dass es sich nicht um die Auffassung von Evonik handelt. Dies gilt insbesondere bei der Nutzung sozialer Medien. Offizielle Stellungnahmen erfolgen bei Evonik ausschließlich durch Personen, die dazu autorisiert sind.

Evonik betrachtet auch Sponsorings als Teil der externen Kommunikation. Der Konzern verfolgt damit Ziele der Werbung und der Öffentlichkeitsarbeit. Die Sponsoring-Aktivitäten von Evonik beziehen sich auf sportliche, kulturelle, wissenschaftliche oder andere gesellschaftlich bedeutsame Bereiche. Sponsorings sind nur im Rahmen der internen Vorgaben zulässig.

*„Wir äußern uns nur im Namen von Evonik, wenn wir dazu berechtigt sind.“*



## GESELLSCHAFTLICHES UND POLITISCHES ENGAGEMENT

**Evonik ist überzeugt, dass gesellschaftliches, soziales und politisches Engagement für die Zusammenarbeit von Wirtschaft und Gesellschaft unentbehrlich ist. Die eigene gesellschaftliche Verantwortung nimmt Evonik in vielfacher Art und Weise wahr.**

Evonik gewährt zum Beispiel Spenden in Form von Geld- und Sachzuwendungen zur Förderung kultureller, sozialer, religiöser, wissenschaftlicher, politischer sowie gemeinnütziger Zwecke. Spenden sind nur im Rahmen der internen Vorgaben zulässig.

Bei der politischen Interessenvertretung für Evonik ist das Gebot der Transparenz einzuhalten.

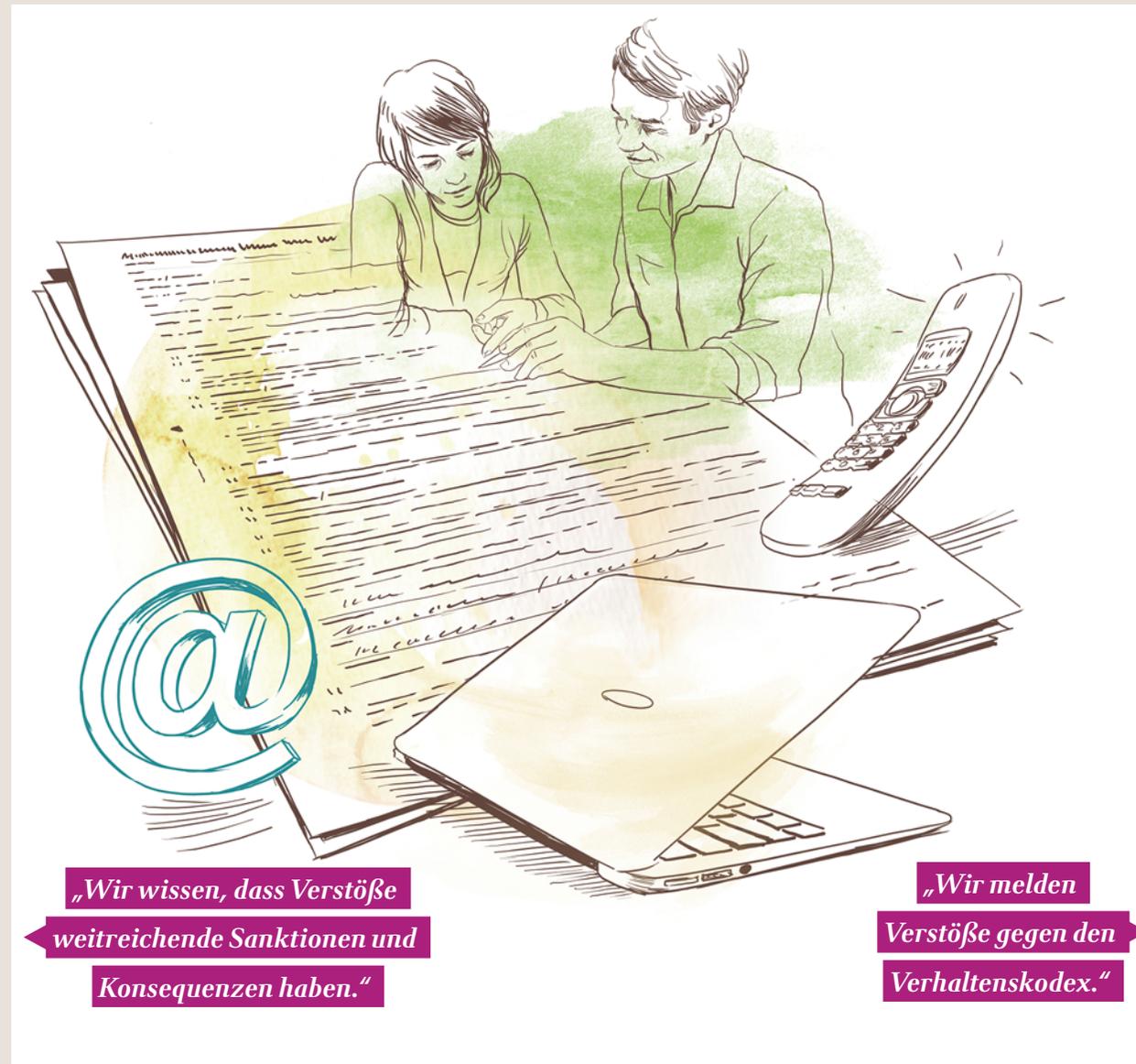
*„Wir sind uns bewusst, dass ein gesellschaftliches und politisches Engagement von Evonik auch im Einklang mit den internen Vorgaben sein muss.“*

## SANKTIONEN UND KONSEQUENZEN

Dieser Verhaltenskodex ist ein Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Mitarbeiter und Evonik. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann für den Mitarbeiter weitreichende Folgen haben: arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen – einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – oder Schadensersatzforderungen durch Evonik oder Dritte. Wenn der Verstoß gegen den Verhaltenskodex zugleich ein Verstoß gegen nationale Strafrechtsvorschriften ist, kann dieser Verstoß zu einem Strafverfahren führen, das für den Mitarbeiter in einer Geld- oder Freiheitsstrafe enden kann.

Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex ist niemals im Interesse von Evonik (Null-Toleranz-Prinzip). In einem derartigen Fall kann sich kein Mitarbeiter darauf berufen, zum vermeintlichen Wohle von Evonik gehandelt zu haben.

Schon der Verstoß eines einzigen Mitarbeiters gegen den Verhaltenskodex kann die Reputation von Evonik ernsthaft beschädigen und zu erheblichen finanziellen Schäden zum Beispiel durch Geldbußen und Schadensersatzforderungen führen.



## HINWEISGEBERSYSTEM

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mögliche oder tatsächliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex – seien es die eigenen oder die von Kollegen – unverzüglich der zuständigen Fachabteilung oder dem Compliance Officer zu melden. Hierzu steht dem Mitarbeiter zum Beispiel die Compliance-Hotline über das Evonik-Intranet zur Verfügung.

Evonik geht allen Hinweisen auf Verstöße nach und behandelt die Hinweise im größtmöglichen Umfang vertraulich. Evonik toleriert keine Benachteiligung von Mitarbeitern, die mögliche oder tatsächliche Verstöße melden oder Ermittlungen in diesem Zusammenhang unterstützen – es sei denn, die Hinweise wurden missbräuchlich gegeben.

# IMPRESSUM

---

Evonik Industries AG  
Rellinghauser Straße 1–11  
45128 Essen  
www.evonik.de

Vorstand  
Christian Kullmann, Vorsitzender  
Dr. Harald Schwager, Stellv. Vorsitzender  
Thomas Wessel, Ute Wolf

Vorsitzender des Aufsichtsrates  
Bernd Tönjes

Sitz der Gesellschaft: Essen  
Registergericht: Amtsgericht Essen,  
Handelsregisternummer: HRB 19474

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:  
DE 811160003

## REDAKTIONELLE VERANTWORTUNG

### Interne Kommunikation

Telefon +49 201 177-3341  
Telefax +49 201 177-3013  
info@evonik.com

## KONTAKT

Leiter Antitrust & Compliance  
Zentralbereich Recht, Compliance & Revision  
compliance-officer@evonik.com

## WEITERE INFORMATIONEN

### 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)

### Microsite

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

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

## AGENTUR

Bissinger+

## STAND

Januar 2020

## BILDNACHWEISE

Foto: Andreas Pohlmann

Illustrationen: Julian Rentzsch

**EVONIK INDUSTRIES AG**  
Rellinghauser Straße 1-11  
45128 Essen  
[www.evonik.de](http://www.evonik.de)