



# Verhaltenskodex

für die Mitarbeiter von Evonik

Evonik. Kraft für Neues.



**EVONIK**  
INDUSTRIES

## Inhalt

Zielsetzung und Geltungsbereich	4
Verhalten im geschäftlichen Umfeld	6
Führung der Geschäfte	6
Geschäftsbeziehungen	8
Interessenkonflikte	10
Insider Trading	11
Vertraulichkeitswahrung von internen Informationen	12
Politisches Engagement	12
Spenden	13
Gleichbehandlung und Umgang miteinander	13
Fachthemen	14
Kartellrecht	14
Außenhandel und Exportkontrolle	14
Steuerrecht	15
Umwelt, Sicherheit und Gesundheit	15
Datenschutz	16
IT-Sicherheit	16
Umsetzung des Verhaltenskodex	17

## Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

der Erfolg eines Unternehmens gründet sich ganz wesentlich auf Vertrauen, nicht nur seitens der Geschäftspartner, der Anteilseigner und der Öffentlichkeit, sondern vor allem auch seiner Mitarbeiter. Vertrauen entsteht jedoch nicht von selbst; wir müssen es uns mit Transparenz, Verlässlichkeit und Fairness erarbeiten. Dies vor Augen, haben wir für alle Mitarbeiter von Evonik diesen Verhaltenskodex definiert. Er soll bei der täglichen Arbeit Unterstützung und Orientierungshilfe sein. Märkte und Kulturen rücken enger zusammen und die Herausforderungen aufgrund einzuhaltender Regularien werden größer und komplexer. Bei Fragen oder Interessenkonflikten unterstützen Sie unsere Compliance-Verantwortlichen im Konzern jederzeit.

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter von Evonik verbindlich und gilt weltweit – im geschäftlichen Umfeld und im Umgang mit der Öffentlichkeit sowie mit staatlichen Stellen und Institutionen, aber auch für das tägliche Miteinander innerhalb des Konzerns. Ich erwarte von jedem Einzelnen eine konsequente Beachtung und Umsetzung der Regeln unseres Verhaltenskodexes in Wahrnehmung der eigenen Verantwortung. Nur so können wir unsere Unternehmenskultur glaubwürdig vertreten und sind überall ein anerkannter und zuverlässiger Partner.

*Klaus Engel*



Dr. Klaus Engel  
Vorstandsvorsitzender  
der Evonik Industries AG



„Der Verhaltenskodex ist das Rückgrat des Unternehmens.“

Juan Carlos Guzman,  
Regional President Spain & Portugal,  
Granollers, Spanien

## Zielsetzung und Geltungsbereich

Der Begriff Compliance/Regelüberwachung bezeichnet die Gesamtheit aller einzuhaltenden Maßnahmen, die das regelkonforme Verhalten eines Unternehmens, seiner Organisationsmitglieder und seiner Mitarbeiter<sup>1</sup> im Hinblick auf alle gesetzlichen Ge- und Verbote begründen. Darüber hinaus soll die Übereinstimmung des unternehmerischen Geschäftsgebarens auch mit allen gesellschaftlichen Richtlinien und Wertvorstellungen, mit Moral und Ethik gewährleistet werden.

Das Compliance-System des Evonik-Konzerns (nachfolgend „Evonik“ genannt) dient der Vorbeugung vor Schäden bzw. deren Begrenzung, der rechtzeitigen Aufdeckung und Beendigung von Verstößen und der Erfüllung der gesetzlichen Organisationspflichten.

Dieser Verhaltenskodex fasst die wichtigsten unternehmenspolitischen Grundsätze und Normen von Evonik zusammen, mit denen alle Mitarbeiter vertraut sein müssen. Er gibt Orientierung zu grundlegenden ethischen und rechtlichen Pflichten von Evonik-Mitarbeitern und verleiht ihnen die Sicherheit für ihr richtiges Verhalten im Beruf.

Über die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, anderen Regeln und Normen hinaus hat ethisches Handeln bei Evonik einen hohen Stellenwert. Die Konzernwerte von Evonik, die Unternehmensleitlinien und das Führungsverständnis sind dafür die Grundlagen und bestimmen unser Verhalten – intern im Umgang miteinander und extern im Kontakt mit Geschäftspartnern oder der Öffentlichkeit sowie Behörden und Regierungsstellen.

Für die Sicherstellung der Compliance ist jeder Mitarbeiter verantwortlich, unterstützt durch die Führungs- und Vorbildfunktion aller Vorgesetzten. Darüber hinaus dient Compliance als vertrauensbildende Maßnahme zum Schutze des weltweiten Ansehens unseres Konzerns und seiner Mitarbeiter. Sie fördert ferner eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens, der Berechenbarkeit und der Rechtschaffenheit.

Der Geltungsbereich des Verhaltenskodexes umfasst alle Evonik-Organisationseinheiten sowie alle Beteiligungsgesellschaften, bei denen Evonik unmittelbar oder mittelbar Anteile von mehr als 50 Prozent hält oder sonst einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Bei allen anderen Beteiligungen bemüht sich Evonik im Rahmen seiner Möglichkeiten, auf die Einhaltung von diesem Verhaltenskodex vergleichbaren Anforderungen hinzuwirken.

Der Verhaltenskodex kann durch Konzernrichtlinien konkretisiert werden, die konzernweit im Intranet veröffentlicht sind. Darüber hinaus können die Bereiche für sie spezifische Vorgaben und Regeln erlassen, die im Einklang mit dem Verhaltenskodex stehen müssen. Es ist die Aufgabe des Vorgesetzten, sich und seinen Mitarbeitern über die für das persönliche Handeln einschlägig relevanten Konzernrichtlinien und bereichsspezifischen Regeln laufend Kenntnis zu verschaffen.

<sup>1</sup>Nachfolgend werden Begriffe wie „Mitarbeiter“ und „Beschäftigte“ sowie weitere nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich sowohl für Frauen als auch für Männer verwendet.



„Jedem sollte bewusst sein: unser Verhalten nach innen und außen ist die Visitenkarte für Evonik.“

Anna Andreeva,  
Compliance Officer Russland,  
Moskau, Russland

**Die Vorgaben des Verhaltenskodexes einzuhalten,  
ist Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeiters.**



„Jede Form von Korruption lehnen wir strikt ab. Auf dubiose Geschäfte verzichten wir. Und zwar unabhängig von kulturellen Unterschieden.“

Dr. Dahai Yu,  
Mitglied des Vorstands,  
Essen, Deutschland

## Verhalten im geschäftlichen Umfeld

### Führung der Geschäfte

#### **Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften**

Als weltweit tätiger Konzern unterliegt Evonik zahlreichen nationalen und supranationalen Rechtsvorschriften. Sämtliche Geschäftsangelegenheiten und -prozesse von Evonik müssen deshalb so geführt werden, dass sie allen anzuwendenden Gesetzen, freiwillig eingegangenen Verpflichtungen und anderen bindenden Vorschriften entsprechen, in deren Geltungsbereich Evonik seine Geschäftstätigkeit ausübt. Wo uns dies in einzelnen Fällen nicht ausreicht, legen wir höhere Maßstäbe an.

Es ist untersagt, eine hiervon abweichende Anweisung zu erteilen, die zu einer Verletzung der in diesem Kodex geregelten Verhaltensweisen in der Ausübung der Geschäftstätigkeit führt.

#### **Vorbeugende Rechtsberatung**

Zur Vermeidung von unnötigen Risiken, die zu einer Verletzung des anzuwendenden Rechts oder anderer Vorgaben führen können, ist es notwendig, zunächst internen Rechtsrat einzuholen, bevor eine Maßnahme getroffen wird.

**Die Einhaltung der Gesetze, Vereinbarungen und freiwilligen Selbstverpflichtungen hat für uns oberste Priorität.**

## Bestechung

Jegliche aktive und passive Bestechung sowie der Versuch derselben sind bei Evonik untersagt.

## Geschenke und Unterhaltungsangebote sowie sonstige Vergünstigungen

Geschenke, Gefälligkeiten, Bewirtungen oder sonstige Vergünstigungen dürfen im Rahmen des gesetzlich bzw. arbeitsrechtlich Erlaubten nur gewährt oder angenommen werden, wenn sie nicht den Rahmen der geschäftlichen Gepflogenheiten in der betreffenden Region überschreiten, zugleich keinen unangemessen hohen Wert besitzen und keine Bestechung darstellen.

In Zweifelsfällen ist eine Abstimmung mit dem Vorgesetzten oder dem Compliance Officer vorzunehmen.

## Nutzung von Sachvermögen und Ressourcen des Unternehmens

Die Nutzung von Ressourcen des Unternehmens für private Zwecke ist grundsätzlich untersagt. Ausnahmen können vom Vorgesetzten oder durch separate Regelungen gestattet sein (zum Beispiel Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag).



„Firmeneigentum gehört der Firma. Ich frage vorher nach, ob ich es privat nutzen darf.“

Vitali Klein,  
Technical Service Manager,  
Darmstadt, Deutschland



**„Integrität und Ehrlichkeit sind Teil unserer täglichen Arbeit und Unternehmensführung.“**

Olena Stratiyenko,  
Legal Administrative Assistant,  
Parsippany, NJ, USA

### **Berichtsintegrität**

Alle Ausgabenbelege, Buchführungsunterlagen, Finanz-, Forschungs- und Verkaufsberichte, Umwelt- und Sicherheitsberichte sowie andere Unterlagen des Konzerns müssen die relevanten Fakten bzw. den Charakter eines Geschäftsvorgangs richtig, eindeutig und zeitnah wiedergeben.

Alle zuständigen Beschäftigten sind verpflichtet, unter Beteiligung der für den Abschluss und die Prüfung zuständigen Abteilungen mit den Abschlussprüfern des Konzerns vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und alle von diesen benötigten Informationen zur Verfügung zu stellen.

### **Externe Kommunikation**

Offizielle Stellungnahmen, insbesondere gegenüber Medien, erfolgen bei Evonik nur durch hierzu autorisierte Personen.

### **Geschäftsbeziehungen**

#### **Gleichbehandlung und Fairness**

Wir behandeln alle Geschäftspartner in einer aufrichtigen und fairen Art und Weise.

Die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern erfolgt durch die Einkaufsorganisation in einem geordneten Verfahren nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien. Aufträge werden soweit möglich und sinnvoll auf der Basis von Wettbewerbsangeboten vergeben. Wir achten bei der Auswahl unserer Lieferanten darauf, dass diese entsprechend den Grundsätzen dieses Verhaltenskodexes handeln.

### Geschäftliche Anreize

Anreize, wie leistungsbezogene Provisionen, Rabatte, Preisnachlässe oder kostenlose Warenlieferungen, bedürfen in ihrer Anwendung großer Umsicht, um die Beachtung der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen zu gewährleisten. Die geschäftlichen Anreize sind umfassend und zutreffend zu dokumentieren.

### Zahlungen

Die Bezahlung von empfangenen Lieferungen und Leistungen hat unmittelbar an den jeweiligen Vertragspartner zu erfolgen. Die Zahlung erfolgt in der Regel in dem Land, in dem der Vertragspartner seinen Geschäftssitz hat. Die gesamte oder teilweise Bezahlung durch Barmittel ist, außer in Bagatellfällen, untersagt. Vor abweichenden Zahlungsvereinbarungen ist der zuständige Unternehmensjurist einzuschalten.



„Fairness und Gleichbehandlung zählen! In jeder Beziehung.“

Kamaludin,  
Managing Director,  
Cikarang, Indonesien

**Wir behandeln alle Geschäftspartner fair und aufrichtig.**



„Interessenskonflikte zu vermeiden sollte das Ziel von uns allen sein. Denn nur so können wir Schaden vom Unternehmen fernhalten.“

Sachin Arte,  
Regional Sales Manager,  
Dubai, Vereinigte Arabische Emirate

## Interessenskonflikte

### Nebentätigkeit

Evonik begrüßt das soziale Engagement seiner Mitarbeiter bei der Jugendarbeit, bei der Erwachsenenbildung, beim Sport sowie im karitativen und im kulturellen Bereich, auch soweit die Mitarbeiter dafür eine angemessene Vergütung/Entschädigung erhalten.

Nebentätigkeiten gleich welcher Art dürfen die Verpflichtung des Mitarbeiters, seine volle Arbeitskraft Evonik zur Verfügung zu stellen, nicht beeinträchtigen. Die Ausübung einer nicht nur geringfügigen Nebentätigkeit eines Mitarbeiters kann zustimmungsbedürftig sein und ist deshalb dem Vorgesetzten bzw. der zuständigen Personalabteilung anzuzeigen.

### Wesentliche Beteiligungen an Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten

Die Tätigkeit eines Mitarbeiters, einschließlich enger Familienangehöriger, sei es im eigenen Namen oder im Namen Dritter, die wesentliche Kernelemente des Evonik-Geschäfts betrifft, darf nicht im Wettbewerb zu Evonik stehen oder gegen die Interessen von Evonik verstoßen und ist im Zweifel mit dem Compliance Officer abzustimmen.

Wesentliche Beteiligungen, auch enger Familienangehöriger, an einem Konzernunternehmen, Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten sind dem Vorgesetzten bzw. dem Compliance Officer anzuzeigen.

Enge Familienangehörige sind Lebenspartner und minderjährige Kinder. Im Sinne dieser Regelung liegt eine wesentliche Beteiligung ab einem Anteilsbesitz von fünf Prozent vor.

### **Auftragsvergabe an und sonstige Geschäfte mit Familienangehörigen**

Geschäfte mit engen Familienangehörigen eines Konzernmitarbeiters sollten grundsätzlich unterbleiben. Im Einzelfall können sie jedoch durch den Vorgesetzten des Mitarbeiters oder das Aufsichtsgremium der Konzerngesellschaft genehmigt werden. Dabei ist sicherzustellen, dass der betroffene Konzernmitarbeiter an der Entscheidungsfindung nicht mitwirkt.

### **Insider Trading**

Einige nationale Gesetze verbieten die Nutzung von nicht öffentlich bekannten kursrelevanten Informationen in Verbindung mit dem Kauf und Verkauf von Finanzinstrumenten (zum Beispiel Aktien, Unternehmensanleihen) sowie die unbefugte Weitergabe solcher Informationen. Dieser Verhaltenskodex untersagt die Nutzung derartiger Informationen oder andere Unternehmen betreffenden Informationen, sei es zum persönlichen Vorteil des Mitarbeiters oder zum Vorteil eines Dritten, sowie deren unbefugte Weitergabe.



„Guter Service heißt für mich auch, vertrauliche Informationen, insbesondere die unserer Kunden, zu schützen.“

Alessandra Rocha,  
Customer Service,  
São Paulo, Brasilien

## Vertraulichkeitswahrung von internen Informationen

Sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterliegen der Geheimhaltung und dürfen gegenüber unbefugten Dritten weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden.

Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil von Evonik ist untersagt.

Evonik-Mitarbeiter sind verpflichtet, zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriffe durch Dritte entsprechend den bestehenden Richtlinien beizutragen.

## Politisches Engagement

Ein politisches und staatsbürgerliches Engagement von Unternehmen und deren Arbeitnehmern ist für das Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft unentbehrlich. Deshalb begrüßt Evonik dieses Engagement seiner Mitarbeiter und fördert es.

Gleichfalls respektiert Evonik die Entscheidungsfreiheit seiner Mitarbeiter zur politischen Selbstbestimmung. Insbesondere dürfen Mitarbeiter in keiner Weise direkt oder indirekt angehalten werden, Parteispenden zu leisten oder eine politische Partei oder die Kandidatur einer Person für ein politisches Amt zu unterstützen.

Evonik-Mitarbeiter sollten ihre politischen Mandate dem Compliance Officer melden.

## Spenden

Spenden erfolgen in Form von Geld- und Sachzuwendungen zur Förderung kultureller, sozialer, religiöser, wissenschaftlicher, politischer sowie gemeinnütziger Zwecke. Spenden im Namen von Evonik bedürfen je nach deren Höhe der Genehmigung durch die zuständigen Entscheidungsgremien.

## Gleichbehandlung und Umgang miteinander

Die Mitarbeiter im Konzern behandeln einander fair und aufrichtig. Insbesondere haben alle Mitarbeiter bei ihrer Geschäftstätigkeit die Rechte und landesspezifischen sowie kulturellen Unterschiede eines jeden Einzelnen, mit dem sie in Kontakt kommen, zu respektieren. Es ist das erklärte Ziel von Evonik, keinen Mitarbeiter, Stellenbewerber oder Geschäftspartner aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu benachteiligen. Jegliche Art von Belästigung von Mitarbeitern oder Mitarbeitern von Geschäftspartnern ist untersagt.



„Ich bin stolz darauf, dass meine Firma die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter zu ihrem Standard macht.“

Nina Fassbender,  
International Sales,  
Marl, Deutschland

**Wir respektieren die landesspezifischen und kulturellen Unterschiede jedes Einzelnen.**

## Fachthemen

### Kartellrecht

Es ist ein grundlegendes Prinzip der Unternehmenspolitik, dass alle konzernangehörigen Beschäftigten in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Kartellrecht handeln, welches für die Geschäftstätigkeit von Evonik gilt.

Im Allgemeinen verbieten die Kartellgesetze Vereinbarungen und Handlungen, die den Handel hemmen oder den Wettbewerb beschränken können. Zu den Verstößen gegen diese Gesetze gehören zum Beispiel Absprachen unter Wettbewerbern zur Festlegung oder Kontrolle von Preisen, zum Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden, zur Aufteilung von Kunden oder Märkten oder zur Einschränkung der Produktion oder des Absatzes von Produkten.

### Außenhandel und Exportkontrolle

Evonik unterstützt die weltweiten Bestrebungen, die Herstellung von ABC-Waffen und die Weiterentwicklung hierfür geeigneter Trägertechnologien zu verhindern. Evonik hält deshalb alle anwendbaren Außenwirtschafts- und Zollvorschriften ein.

**Der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen ist für uns elementarer Bestandteil verantwortlichen unternehmerischen Handelns.**

## Steuerrecht

Als international tätiger Konzern beachtet Evonik alle steuerrechtlichen Vorschriften im In- und Ausland.

Die Festsetzung von Verrechnungspreisen entspricht den anerkannten OECD-Prinzipien, das heißt dem Fremdvergleich entsprechend.

International eingesetzte Mitarbeiter verpflichten sich entsprechend unternehmensweit anwendbaren Entsendungsrichtlinien zur Einhaltung der maßgeblichen persönlichen steuerlichen Verpflichtungen.

Potenzielle Steuerverkürzung durch Geschäftspartner wird nicht unterstützt.

## Umwelt, Sicherheit und Gesundheit

Der Schutz der Menschen vor Beeinträchtigung ihrer Sicherheit und Gesundheit durch Produkte und Geschäfts- und Produktionsprozesse sowie der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen sind für Evonik elementare Bestandteile verantwortlichen unternehmerischen Handelns. Von der Einhaltung von Gesetzen und Vereinbarungen als Basis ausgehend, arbeitet Evonik daran, die Leistungen und das Managementsystem auf diesem Gebiet stetig weiter zu verbessern.



„Überall auf der Welt haben wir dasselbe Ziel: für ein sicheres Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter zu sorgen.“

Desmond Lim,  
ESHQ Manager,  
Singapur



„Mit personenbezogenen Daten gehen wir gewissenhaft um.“

Michael Seeger,  
Datenschutzkoordinator,  
Essen, Deutschland

## Datenschutz

Der gewissenhafte Umgang mit personenbezogenen Daten zählt zu den Kernwerten aus Respekt gegenüber der Privatsphäre von Mitmenschen. Das informationelle Selbstbestimmungsrecht von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist stets zu wahren. Das unbefugte Erheben, Verarbeiten, Weitergeben und Nutzen personenbezogener Daten von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist untersagt.

## IT-Sicherheit

Eine Vielzahl von Geschäftsprozessen bei Evonik wird durch IT-Systeme unterstützt. Zudem werden große Mengen von Informationen digital verarbeitet und in Netzen übermittelt. Aufgrund der intensiven Nutzung von IT-Systemen ist die Geschäftstätigkeit von Evonik in starkem Maße von deren Verfügbarkeit und Funktionsfähigkeit sowie der Integrität der verarbeiteten Daten abhängig. Sich daraus ergebende Risiken werden zusätzlich durch das Risiko des Verlustes, des Diebstahls oder der unbemerkten Änderung von Informationen verstärkt. Die Mitarbeiter von Evonik sind daher zur angemessenen Handhabung der von ihnen verwendeten IT-Systeme und der darauf gespeicherten Daten verpflichtet.

## Umsetzung des Verhaltenskodex

### Verantwortlichkeiten

Für die Umsetzung dieses Verhaltenskodexes ist der Chief Compliance Officer konzernweit zuständig, soweit nicht die Zuständigkeit für einzelne Fachthemen auf den Leiter der jeweiligen Fachabteilung übertragen ist. Jener gewährleistet eine unabhängige und objektive Bearbeitung aller an ihn gerichteten Anliegen. Er ist in dieser Funktion direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt, jedoch fachlich weisungsunabhängig.

Um eine weltweite Durchsetzung dieses Verhaltenskodexes zu gewährleisten, übernehmen die Regional Presidents und die Regional Heads bzw. die von den Geschäftsbereichen benannten Personen zugleich die Funktion des Compliance Officers für die jeweilige Region bzw. den jeweiligen Geschäftsbereich. Sie berichten an die Leiter der Geschäftsbereiche bzw. Services und in dieser Funktion auch an den Chief Compliance Officer.

Die Compliance Officer stehen allen Beschäftigten als Ansprechpartner sowohl zur Beantwortung von Fragen als auch als Berater im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex zur Verfügung. Sie nehmen alle eingehenden Hinweise auf und gehen ihnen mit der notwendigen Sorgfalt nach. Die eingehenden Hinweise werden, sofern rechtlich möglich, streng vertraulich behandelt.

Stellen die Compliance Officer einen hinreichenden Anfangsverdacht für einen Verstoß gegen die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze fest, können sie unter Wahrung der Vertraulichkeit der erhaltenen Informationen für die weitere Sachverhaltsaufklärung auch andere Konzernbereiche, wie zum Beispiel die Konzernrevision und die Rechtsabteilung, einbinden.



„Wenn Sie Fragen haben oder unsicher sind, beraten wir als Compliance Officer Sie gerne.“

Jörg Hoffmann,  
Chief Compliance Officer,  
Essen, Deutschland



„Als Vorgesetzter ist es für mich selbstverständlich, ein gutes Vorbild zu sein. Damit unterstütze ich meine Mitarbeiter, sich richtig zu verhalten.“

Claus-Peter Weber,  
Leiter Konzernrevision,  
Essen, Deutschland

Die Mitarbeiter des Compliance Officers sind zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet. Durch die Anrufung des Compliance Officers werden dem betreffenden Mitarbeiter keine Nachteile entstehen, sofern er nicht selbst gegen Gesetze oder den Verhaltenskodex verstoßen hat.

#### **Informations- und Kontrollpflicht der Vorgesetzten**

Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen und zu überwachen, dass ihre Beschäftigten auf die Inhalte dieses Verhaltenskodexes regelmäßig hingewiesen werden. Vorgesetzte sind verpflichtet, durch Befolgen und Umsetzen dieser Normen ein vorbildliches Verhalten zu zeigen. Vorgesetzte haben ferner in ihrem Verantwortungsbereich darauf zu achten, dass ihre Mitarbeiter diese Vorgaben einhalten.

#### **Mitteilungspflicht der Mitarbeiter bei Kenntnis von Abweichungen**

Bei Kenntnis von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex hat jeder Mitarbeiter den Compliance Officer zu unterrichten, bei begründeten Verdachtsfällen den Vorgesetzten.

**Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden.**

### **Sanktionen und Konsequenzen**

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können, neben den persönlichen Konsequenzen insbesondere durch die staatliche Verfolgung von Gesetzesverstößen, auch nach dem lokal geltenden Arbeitsrecht sowie den betrieblichen Regelungen disziplinarisch geahndet werden.

### **Verpflichtung aller Mitarbeiter**

Jedem Mitarbeiter ist dieser Verhaltenskodex zu übergeben. Soweit möglich und angemessen, sollen die Mitarbeiter durch den Abschluss kollektiver Vereinbarungen auf seine Einhaltung verpflichtet werden. Anderenfalls hat jeder Mitarbeiter schriftlich den Erhalt des Verhaltenskodexes und seine Verpflichtung, die ihn betreffenden Regeln zu respektieren, zu bestätigen. In diesem Fall ist die Erklärung zwingender Bestandteil der Personalakte.

### **Schulung**

Die Mitarbeiter werden konzernweit regelmäßig über aktuelle Compliance-Themen informiert. Zu bestimmten relevanten Themen (zum Beispiel Export- und Terrorismuskontrolle, Kartellrecht sowie Umwelt, Sicherheit und Gesundheit) werden für definierte Personengruppen spezielle Schulungen angeboten, an denen die Teilnahme verpflichtend sein kann. Die Teilnahme an diesen Schulungen wird dokumentiert.

### **Thematisierung von Compliance bei Konzerngesellschaften**

Die Leitung eines jeden Konzernunternehmens von Evonik ist gehalten, mindestens einmal im Jahr im Rahmen einer Sitzung der Geschäftsführung und/oder des Aufsichtsgremiums der Gesellschaft die Beachtung der Compliance, eventuell festgestellte Abweichungen sowie durchgeführte Schulungsmaßnahmen als Tagungsordnungspunkt zu behandeln.



**EVONIK**  
INDUSTRIES

**Evonik Industries AG**

Rellinghauser Straße 1–11  
45128 Essen

**TELEFON** +49 201 177-01

**TELEFAX** +49 201 177-3475

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

**Evonik. Kraft für Neues.**