

CÓDIGO DE CONDUCTA

Siempre cumplimos las normas,
estemos donde estemos.

CONTENIDO

4 PRÓLOGO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

NUESTRAS NORMAS

6 ALCANCE

7 PRINCIPIOS Y OBLIGACIONES GENERALES

8 PRINCIPIO DE LOS «CUATRO OJOS»

10 DERECHOS HUMANOS Y ESTÁNDARES LABORALES Y SOCIALES CON RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL

12 MEDIOAMBIENTE, SEGURIDAD, SALUD & CALIDAD

14 DERECHO DE LA COMPETENCIA

16 IMPUESTOS Y PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES

17 COMERCIO EXTERIOR Y CONTROLES A LA EXPORTACIÓN

18 PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN

20 PROTECCIÓN DE DATOS

21 UTILIZACIÓN Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS Y RECURSOS

22 INTEGRIDAD EN LOS INFORMES Y REGULACIÓN DE LOS MERCADOS DE CAPITALES

24 CONFLICTOS DE INTERÉS

26 COMUNICACIÓN EXTERNA

27 COMPROMISO SOCIAL Y POLÍTICO

28 SANCIONES Y CONSECUENCIAS

29 SISTEMA DE DENUNCIAS

30 INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA



« En el actual mundo de los negocios, respetar la ley es esencial para el éxito sostenido, tanto nacional como internacional, de una empresa. »

CHRISTIAN KULLMANN

Presidente del Consejo Ejecutivo de Evonik Industries AG

ESTIMADO/A EMPLEADO/A:

En Evonik aspiramos a que nuestra empresa sea líder mundial en productos químicos especiales manteniendo un crecimiento rentable. A fin de lograrlo, estamos aplicando de forma sistemática nuestra estrategia basada en tres pilares: una cartera de clientes equilibrada y concentrada, el liderazgo en innovación y una filosofía de empresa basada en la confianza y orientada hacia los resultados.

Los valores de Performance, Trust, Openness and Speed (el rendimiento, la confianza, la transparencia y la celeridad) son cruciales para nuestra cultura de empresa y, por ende, para nuestro éxito. Llevamos a cabo nuestras operaciones y colaboraciones diarias de forma transparente, fiable y justa. Esto implica que hemos de cumplir todas las leyes vigentes, normas internas y compromisos vinculantes asumidos voluntariamente. En otras palabras, esto es a lo que nos referimos cuando hablamos del «cumplimiento normativo», compliance.

¡En Evonik no hacemos negocios a toda costa!

Pero ¿por qué damos tanta importancia al cumplimiento normativo? Pues es debido a que este aumenta la confianza en Evonik de nuestros socios y accionistas, así como del público en general. No obstante, esta confianza es algo que no se puede dar por hecho: hay que ganársela a pulso una y otra vez. La excelente reputación de la que goza Evonik podría verse seriamente perjudicada si alguno de sus trabajadores no cumpliera las normas en cuestión. De ahí que todos tengamos que atenernos a ellas.

Mis compañeros del Consejo de dirección y yo esperamos que se familiarice con el Código de conducta y que actúe de forma responsable. Si tuviera cualquier pregunta, no dude en ponerse en contacto con el departamento en cuestión o con el responsable de cumplimiento normativo (Compliance Officer).

ALCANCE

Este Código de Conducta se aplica a todo el Grupo Evonik, en otras palabras,

A

a todos los empleados de Evonik Industries AG,

B

a todos los empleados de las empresas en las que Evonik Industries AG posee, directa o indirectamente, más del 50 % de las acciones o participaciones, o en las que puede ejercer una influencia de control de cualquier otra manera, y

C

al Consejo de Administración de Evonik Industries AG y a todos los órganos de administración de las empresas mencionadas en el punto **B** anterior; en este Código de Conducta, están incluidos en el término «empleados».

En todas las otras compañías afiliadas, los administradores de las empresas del Grupo Evonik que es titular de las acciones o participaciones deben velar por la aplicación de principios comparables en su organización.

PRINCIPIOS Y OBLIGACIONES GENERALES

Evonik define el compliance como el respeto de la totalidad de las leyes aplicables, los reglamentos internos y los compromisos voluntarios vinculantes. Los principales requisitos de compliance se definen en este Código de Conducta.

Todos los empleados deben seguir las normas definidas en este Código de Conducta. Deben familiarizarse con el Código de Conducta y participar en las sesiones de formación correspondientes.

Todos los responsables actúan como modelo de conducta. Por tanto, tienen una responsabilidad especial y deben asegurarse de que los empleados bajo su supervisión respeten las reglas del Código de Conducta.

Este Código de Conducta puede estar complementado por reglamentos internos. Estos deben tener correlación con el Código de Conducta y deben difundirse de manera apropiada en toda la empresa.

Este Código de Conducta define unos estándares mínimos y tiene preferencia sobre leyes nacionales menos estrictas. Si existe algún conflicto, prevalecerá la ley local de obligado cumplimiento.

Podrán realizarse regularmente consultas al departamento correspondiente o al Responsable de Cumplimiento para aclarar cualquier duda respecto a este Código de Conducta.



PRINCIPIO DE LOS «CUATRO OJOS»

Evonik espera que sus empleados consideren cuidadosamente si deben tomar decisiones por su cuenta o si es adecuado implicar a otros empleados.

Algunas decisiones pueden tener considerables consecuencias legales, económicas o sustantivas. En esos casos, es importante evitar tomar decisiones equivocadas y excluir todas las posibilidades de infracción. Por estas razones, Evonik cuenta con un gran número de reglamentos internos que estipulan que al menos dos empleados autorizados deben participar en la toma de decisiones (principio de los «cuatro ojos»). Además, todos los empleados deben considerar cuidadosamente, caso por caso, si están autorizados a tomar una decisión en su área de responsabilidad por sí solos o si es adecuado implicar a otros empleados.

**«Respetamos el principio
de los «cuatro ojos».»**

DERECHOS HUMANOS Y ESTÁNDARES LABORALES Y SOCIALES CON RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL

Evonik respeta los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Como empresa internacional, Evonik se ha comprometido a cumplir, en particular, los principios de la Carta Internacional de Derechos Humanos, los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, las normas laborales y sociales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el principio de solidaridad social. Además del principio de igualdad de todos los derechos humanos, para Evonik resultan de especial importancia los siguientes principios:

- el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación;
- el rechazo de todas las formas de trabajo infantil y trabajo forzoso;
- el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva;
- una remuneración justa y beneficios adicionales basados en las condiciones del mercado local; y
- el respeto de las normas aplicables en materia de horarios laborales.

La igualdad de oportunidades, la diversidad y un trato justo y respetuoso a los demás desempeñan un papel clave para Evonik como empleador. Por tanto, Evonik espera que sus empleados actúen

en su trabajo en consecuencia. En concreto, en sus relaciones comerciales, todos los empleados deben respetar los derechos de los demás, así como su diversidad nacional y cultural. Ningún empleado ni ninguna otra persona empleada por Evonik, futuro empleado o socio comercial debe ser tratado de manera injusta, recibir trato preferente ni desventajoso ni quedar excluido en modo alguno por motivo de su raza u origen étnico, color de piel, sexo, religión o filosofía, constitución física, apariencia, edad, identidad sexual u otros atributos que están protegidos por la ley. Todas las formas de acoso están prohibidas. Evonik no tolera acciones que contribuyan a la vulneración de los derechos humanos o la apoyen.

Si a los empleados les preocupa cualquiera de los aspectos mencionados en esta sección, deberían ponerse en contacto con su responsable, con el Departamento de Responsabilidad Corporativa o con el Departamento de Recursos Humanos.

«Todos nos tratamos de forma justa y respetuosa.»



MEDIOAMBIENTE, SEGURIDAD, SALUD & CALIDAD

Evonik considera la protección de la salud, la seguridad de las personas y la responsabilidad medioambiental elementos esenciales de la conducta corporativa. Los principios de Cuidado Responsable son vinculantes para Evonik en todo el mundo.



Evonik fabrica y comercializa productos que benefician a las personas. La seguridad y la compatibilidad medioambiental de sus productos tienen la máxima prioridad para Evonik. Se utiliza la gestión de la calidad con el fin de mejorar constantemente los productos y los procesos de fabricación, evitar errores, seguir mejorando la seguridad y reducir el uso de energía y de materias primas. Teniendo en cuenta esto, los empleados implicados en actividades asociadas deben hacer un uso cuidadoso del aire, el agua y el suelo, de acuerdo con todos los requisitos legales aplicables. Los residuos se deben tratar de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. La construcción, la operación, la modificación y la ampliación de las plantas de fabricación deben cumplir con la regulación de los permisos.

Evonik ha definido altos estándares mundiales para garantizar una cultura homogénea en materia de seguridad. Impulsa constantemente medidas para proteger la salud y mejorar la seguridad laboral,

de las plantas y del transporte. Los riesgos relacionados con los materiales y la fabricación se reducen de manera sistemática. Con el fin de prevenir los peligros para sí mismos y para los demás, los empleados deben respetar todos los reglamentos de seguridad correspondientes en todo momento. Además, hay que ceñirse a todos los requisitos legales aplicables al manejo y la fabricación de productos químicos. Todos los empleados son responsables de la seguridad en su área de trabajo.

Evonik es un buen vecino de las comunidades que están alrededor de sus instalaciones. Eso incluye proporcionar información transparente y establecer un diálogo. En cumplimiento de los requisitos legales, Evonik informa a sus clientes del uso correcto y del posible impacto de sus productos en las personas y en el medioambiente. Evonik espera que los empleados colaboren de manera constructiva con las autoridades cuando corresponda.

**«Siempre cumplimos con todas
las regulaciones pertinentes en materia
de medioambiente y seguridad.»**

DERECHO DE LA COMPETENCIA

Evonik está comprometida con la competencia leal y cumple con el derecho de la competencia.

La competencia leal incentiva la innovación y los productos de alta calidad para beneficio de los consumidores. Evonik fomenta la competencia leal y cumple con el derecho de la competencia.

Todos los empleados deben respetar escrupulosamente el derecho de la competencia y los correspondientes reglamentos internos, así como garantizar la participación oportuna del Departamento Jurídico si existe alguna duda.



PROHIBICIÓN DE LOS CÁRTELES

Está prohibido celebrar contratos contrarios a la libre competencia con competidores, con independencia de la posición de mercado que ocupen las partes implicadas. Asimismo, se prohíbe llegar a acuerdos con competidores al respecto de cualquier asunto. Son muchos los países que prohíben la entrega, la recepción o el intercambio de información sobre aspectos pertinentes para la competencia.

Solo pueden celebrarse reuniones entre competidores si existe un motivo comercial legítimo que no sea contrario a la competencia.

Los acuerdos con otras empresas —por ejemplo, proveedores, clientes y distribuidores— también pueden estar sujetos a restricciones derivadas del derecho de la competencia, especialmente si Evonik o su socio empresarial ocupan una posición fuerte en el mercado.

En general, existe una prohibición respecto a dar instrucciones a los distribuidores sobre los precios de reventa que pueden aplicar. Las excepciones sólo se permiten en casos excepcionales y deben cumplir la legislación local. Siempre debe obtenerse el consentimiento previo del Departamento Jurídico.

DOMINIO DEL MERCADO

En muchos países, las empresas que cuentan con una posición fuerte en el mercado están sujetas a restricciones específicas derivadas del derecho de la competencia, sobre todo si se considera que tienen una posición dominante en el mercado. En otras palabras, se prohíbe abusar del dominio del mercado. Se debe consultar con el Departamento Jurídico para que evalúe si existe dicho abuso o si existe una posición dominante en el mercado.

CONTROL DE FUSIONES

La adquisición y la desinversión de empresas y actividades comerciales, así como las fusiones, están sujetas, en general, a la aprobación previa de las correspondientes autoridades de competencia. Con el fin de asegurarse de que se tienen en cuenta todos los aspectos pertinentes, se debe consultar al Departamento Jurídico en las fases iniciales. La falta de notificación a la autoridades o incluso la notificación retrasada pueden generar importantes multas e incluso dejar sin validez la transacción.

**«Respetamos estrictamente
el derecho de la competencia.»**

IMPUESTOS Y PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL

Evonik cumple en todo el mundo con la regulación en materia tributaria y contra el blanqueo de capitales.

Evonik es consciente de su responsabilidad corporativa a la hora de cumplir con sus obligaciones tributarias. Por tanto, en sus operaciones internacionales, Evonik y sus empleados se ciñen siempre a las leyes tributarias nacionales aplicables. A la vista de la diversidad de leyes tributarias locales, Evonik ha establecido reglamentos internos para estandarizar aspectos transfronterizos. Son de obligado cumplimiento si las leyes tributarias locales son menos estrictas. Los empleados deben respetar en todos los casos las leyes tributarias locales.

Además, Evonik cumple todas las leyes relativas a la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. El blanqueo de capitales conlleva la ocultación de fuentes ilegales de capital mediante la introducción de dicho capital en negocios y sistemas financieros legítimos.

Evonik tiene prohibido realizar y recibir pagos en efectivo, salvo cuando los importes son de poca cuantía. Todos los pagos deben cumplir la legislación tributaria, así como la regulación contra el blanqueo de capitales y contra la corrupción.

«Respetamos las reglas tributarias y de prevención del blanqueo de capitales.»



COMERCIO EXTERIOR Y CONTROLES A LA EXPORTACIÓN

Evonik apoya las iniciativas globales para prevenir la producción de armas nucleares, biológicas, químicas y para el desarrollo de tecnologías punteras sostenibles, y cumple con toda la regulación aplicable a comercio exterior y aduanas.

El comercio de bienes, servicios y tecnologías se rige por leyes nacionales e internacionales. En la compra y venta transfronterizas de productos, servicios y tecnologías, todos los empleados deben cumplir en su área de responsabilidad con las leyes de comercio exterior y aduanas. Todas las importaciones y exportaciones se deben declarar a las autoridades aduaneras de manera correcta y transparente. Los expertos responsables del comercio exterior deben evaluar por adelantado la legalidad de una actividad de importación y exportación sobre la base de la regulación aplicable.

«Cumplimos con la regulación de comercio exterior y aduanas.»

PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Evonik prohíbe todas las formas de corrupción.



La corrupción es la solicitud, la aceptación o la garantía de beneficios personales en conexión con una transacción empresarial o una función pública. Esos beneficios pueden ser un regalo, una invitación u otro favor que beneficie a la persona implicada o a terceros, por ejemplo, un familiar.

Como sea que la corrupción distorsiona la competencia y, si un cargo público está involucrado, compromete la integridad de la conducta pública, es ilegal en casi todos los países.

¿QUÉ NO SE PERMITE?

Evonik está comprometida con la competencia leal para beneficiar a sus clientes, sus accionistas y otros actores clave. Además, Evonik respeta la independencia de los cargos públicos. Por consiguiente, Evonik prohíbe todas las formas de corrupción, incluidos los «pagos facilitadores». Estos son pagos realizados a un cargo público para iniciar o acelerar trámites oficiales rutinarios en los que Evonik está autorizada a participar. Por consiguiente, Evonik define estándares más estrictos que la ley en algunos países.

No se permiten los beneficios en forma de dinero en efectivo y pagos similares, incluso en casos en los que no constituirían corrupción. Sin embargo, en algunos casos, los reglamentos regionales establecidos por Evonik pueden contemplar excepciones. Estas tienen que ser autorizadas por el Responsable de Cumplimiento (Compliance Officer).

¿QUÉ SE PERMITE?

En la práctica, los regalos y las invitaciones a empleados, socios comerciales y cargos públicos son la forma más común de beneficio. Sólo se permite otorgar y aceptar tales beneficios si son adecuados. En concreto, la aceptación de un

beneficio adecuado no debe influir en las decisiones del empleado, y tampoco debe parecer que influye en ellas. Esto se decide básicamente en función del valor del beneficio, la función y la posición del destinatario, el momento en el que se produce en relación con negociaciones y procesos de toma de decisiones, y las costumbres comerciales del país correspondiente.

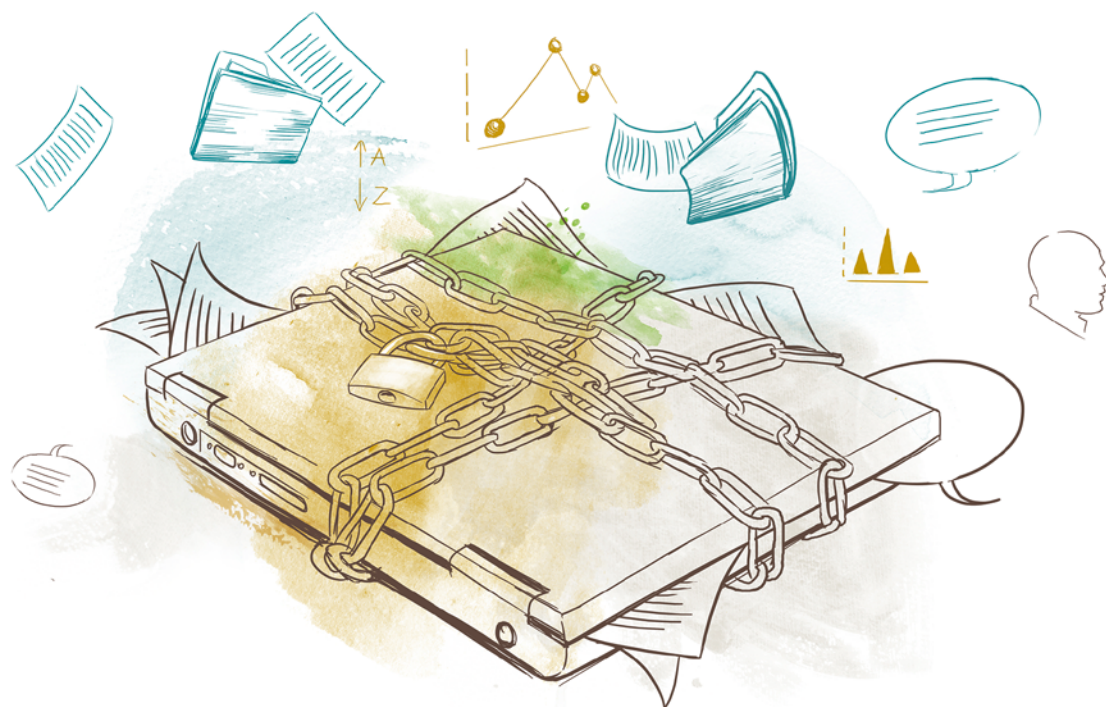
Los beneficios para partes relacionadas, por ejemplo, familiares, sólo se permiten en circunstancias muy limitadas.

Se aplican restricciones legales particularmente estrictas en el caso de beneficios a cargos públicos. Los cargos públicos no comprenden solamente a personas que tienen un cargo o una función oficial, por ejemplo, representantes de autoridades. Los profesores universitarios y los representantes de empresas públicas también se consideran cargos públicos. Por tanto, los beneficios a cargos públicos solo se permiten a escala muy limitada y respetando siempre los reglamentos regionales de Evonik.

RELACIONES CON SOCIOS COMERCIALES

Las relaciones con socios comerciales se deben basar exclusivamente en criterios objetivos. Eso se aplica sobre todo a la selección de los socios comerciales.

**«No toleramos
la corrupción.»**



PROTECCIÓN DE DATOS

Evonik asegura en todo el Grupo un nivel de protección de datos uniforme y apropiado.

Evonik utiliza métodos de intercambio de datos electrónicos para sus propias actividades empresariales y para futuras aplicaciones innovadoras. Al mismo tiempo, Evonik tiene presentes sus riesgos asociados. Cuando Evonik maneja datos personales de empleados y de socios comerciales, protege y respeta los derechos personales y la privacidad de las personas interesadas. Esto se basa en un estándar uniforme en todo el Grupo.

Los empleados solo pueden recopilar, utilizar y tratar datos relacionados o que pudieran estar relacionados con personas de conformidad con los principios de legalidad, transparencia y proporcionalidad. Además, los empleados sólo pueden recopilar, utilizar y tratar datos si es estrictamente necesario (minimización de datos).

«Cuando manejamos datos personales, respetamos los derechos personales y la privacidad de los empleados y de los socios comerciales.»

UTILIZACIÓN Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS Y RECURSOS

Evonik espera que los empleados utilicen los activos y los recursos proporcionados por la empresa y por terceros de manera correcta y responsable.

Evonik espera que los empleados utilicen los activos y los recursos proporcionados por la empresa y por terceros de manera correcta y responsable.

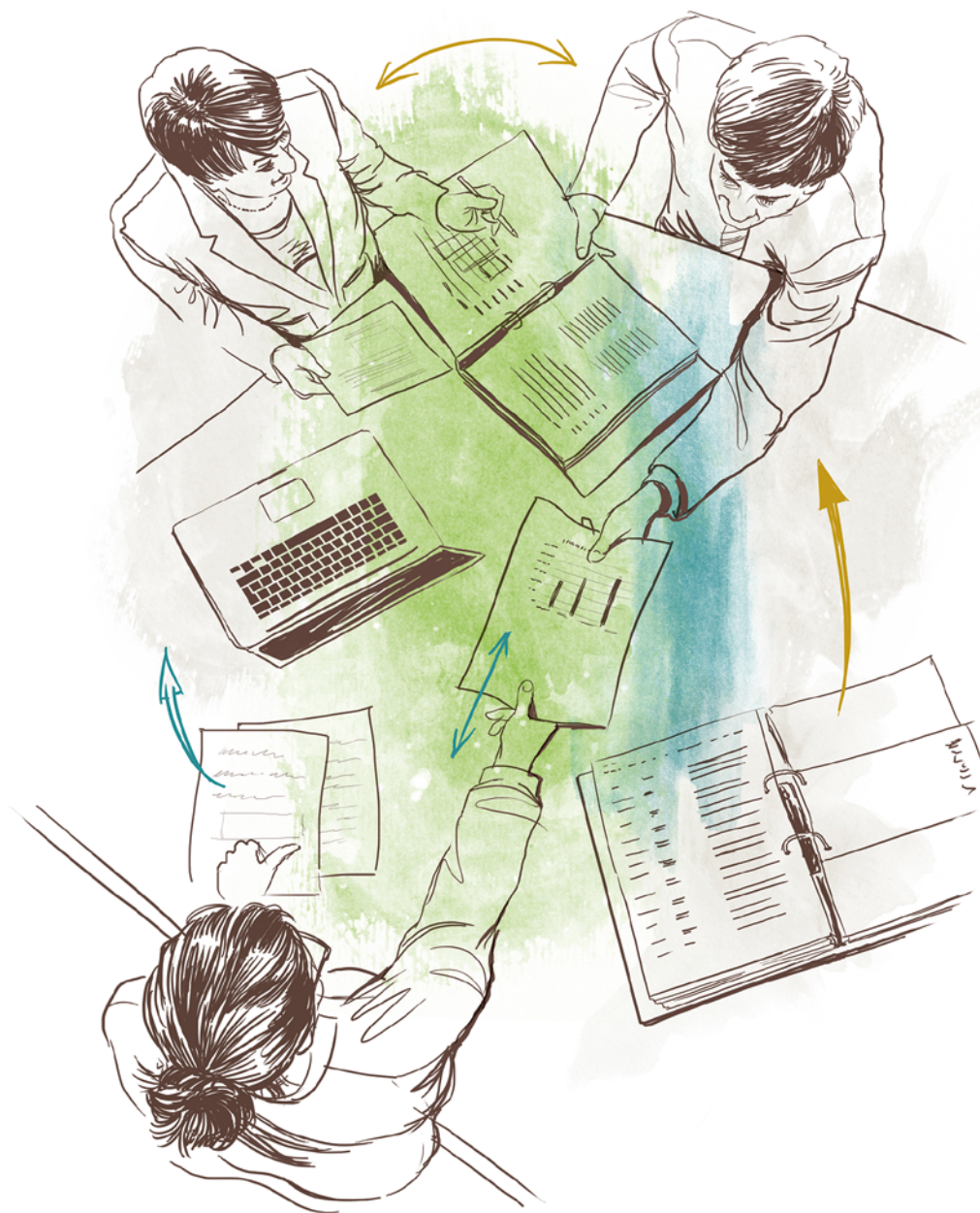
Los activos y los recursos de Evonik incluyen el equipo y los servicios disponibles para que los empleados realicen su trabajo. También incluyen la propiedad intelectual de Evonik, por ejemplo, los inventos, las patentes, las marcas y determinada información confidencial relacionada con el negocio. Como empresa innovadora, esto es especialmente valioso para Evonik.

Los activos y los recursos de Evonik también incluyen los sistemas de IT. Se procesan, se transmiten y se almacenan digitalmente grandes cantidades de datos. Por tanto, los sistemas de IT asociados son un elemento esencial en los procesos de negocio de Evonik. No se permite la intervención no autorizada en los sistemas de IT porque puede causar graves interrupciones en su disponibilidad y su funcionamiento y, por tanto, interrumpir los procesos de negocio de Evonik.

Cada empleado debe manejar los activos y los recursos de Evonik de manera correcta y responsable. Deben estar protegidos de pérdidas, daños y uso negligente. No se permite utilizar los activos y los recursos de Evonik con propósitos particulares o no relacionados con el negocio, salvo si el empleado ha obtenido un permiso explícito.

Las reglas definidas en el párrafo anterior también se aplican a los activos y los recursos, incluida la propiedad intelectual, que pertenecen a socios comerciales y terceros. La pérdida, el daño o el uso negligente de dichos activos y recursos pueden tener graves consecuencias para Evonik y para los empleados que incumplan las reglas.

«Tratamos nuestros propios activos y recursos, y los que pertenecen a terceros, de manera responsable.»



INTEGRIDAD EN LOS INFORMES Y REGULACIÓN DE LOS MERCADOS DE CAPITALES

Evonik respeta la integridad de los informes y se ciñe a la regulación aplicable a los mercados de capitales.

Como compañía cotizada en bolsa, es especialmente importante para Evonik obtener la confianza de accionistas e inversores. Entre otras cosas, Evonik debe presentar informes financieros correctos y ofrecer un trato igualitario a todos los inversores.

INFORMES FINANCIEROS

Para asegurar unos informes financieros correctos, todas las circunstancias relevantes deben estar documentadas de manera completa y correcta, y debe darse cuenta de ellas de acuerdo con la regulación externa relevante y las normas especificadas por Evonik. Además, todos los registros contables y los documentos asociados con todas las transacciones deben estar reflejados de manera completa y correcta, y los activos netos de Evonik deben estar reconocidos correctamente.

INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

La información privilegiada es información relacionada con los emisores, en especial Evonik Industries AG u otras empresas del Grupo Evonik, y con los instrumentos financieros como las acciones y los bonos que, si fuera de conocimiento público, podría tener una influencia sustancial en el precio de estos instrumentos financieros o en el precio de los derivados financieros relacionados.

La información privilegiada debe ser tratada de manera confidencial. No debe revelarse de forma ilícita. Los empleados no deben utilizar dicha información para comprar o vender ellos mismos dichos instrumentos financieros o ponerse de acuerdo con terceros para que lo hagan.

Asimismo, los empleados deben cumplir las otras normas y leyes locales aplicables a la negociación con información privilegiada.

«Nos aseguramos de que los informes se realizan de manera correcta y exacta y de que la información privilegiada se trata confidencialmente.»

CONFLICTOS DE INTERÉS

La estricta separación de los intereses privados y empresariales es muy importante para Evonik.

Las relaciones y los intereses personales de los empleados no deben influir en su trabajo para Evonik. Por tanto, se deben evitar tanto los conflictos de interés reales como la mera aparición de conflictos de interés. Todos los empleados deben comunicar los conflictos de interés, posibles o reales, para evitar consecuencias potenciales hacia sí mismos en virtud de la legislación laboral o la legislación penal, y evitar dañar a Evonik.

LOS CONFLICTOS DE INTERÉS PUEDEN SURGIR COMO RESULTADO DE:

- 1 Empleos secundarios;
- 2 Intereses económicos en competidores, socios comerciales u otras empresas relacionadas con Evonik; y
- 3 Transacciones empresariales y decisiones que involucren a familiares o terceros.

1 Empleos secundarios

Los empleos secundarios pueden repercutir en los intereses de Evonik. En primer lugar, porque los empleados tienen la obligación de dedicar toda su capacidad laboral en beneficio de Evonik dentro de su relación laboral. Y en segundo lugar, porque dicho empleo secundario puede afectar a las decisiones empresariales que los empleados toman en Evonik o las decisiones de terceros respecto a Evonik. Como regla general, se exige a todos los empleados que informen de cualquier actividad empresarial, trabajo comercial para otra empresa o funciones equivalentes asumidas en empresas externas.

Esta obligación también afecta a los empleados que tienen un cargo público o político, o llevan a cabo trabajos sociales, benéficos o de otro tipo, salvo que la naturaleza y la magnitud del cargo o del trabajo difícilmente puedan afectar a los intereses de Evonik.

El deber general de informar de empleos secundarios y de las actividades indicadas anteriormente se aplica con independencia de si el empleado recibe una remuneración o si lleva a cabo el trabajo de manera voluntaria.

2 Intereses económicos en competidores, socios comerciales u otras empresas relacionadas con Evonik

Los empleados deben notificar a Evonik cualquier interés económico, directo o indirecto, que supere el 5 % en un competidor o socio empresarial de Evonik, especialmente clientes, proveedores, distribuidores, agentes, asesores, proveedores de servicios u otras empresas relacionadas con Evonik. Esta obligación también se aplica si el interés económico no es del empleado sino de un familiar u otra parte relacionada (ver a continuación), siempre y cuando el empleado tenga constancia de dicho interés.

3 Transacciones empresariales y decisiones que involucren a familiares o terceros

Los empleados deben informar de toda las decisiones comerciales y de personal relacionadas con Evonik que involucren a los siguientes familiares y partes relacionadas:

- cónyuge;
- pareja/pareja de hecho inscrita;
- padres, suegros, padrastros;
- hijos, hijos adoptivos, hijastros;
- hermanos, medio hermanos, hermanastros;
- otras personas que vivan en el mismo domicilio; y
- otras personas con las que mantengan una estrecha relación personal y/o económica o financiera.

«Mantenemos separados los intereses privados y los intereses profesionales.»

¿QUÉ SE DEBE HACER EN LOS CASOS ANTERIORES?

En todos los casos arriba mencionados, los empleados deben comunicarlo por escrito a su responsable y al Departamento de Recursos Humanos lo antes posible. La notificación no es necesaria si la ley local aplicable entra en conflicto con esta obligación.

Los empleados deben esperar a que el Departamento de Recursos Humanos tome una decisión. En concreto, los empleados no deben aceptar un empleo secundario sujeto a notificación, realizar una operación comercial ni tomar ninguna decisión relacionada con ello hasta que no hayan recibido el consentimiento del Departamento de Recursos Humanos. En el caso del empleo secundario, se otorgará el consentimiento si no existe un conflicto con los intereses legítimos de Evonik.

Si los contratos laborales especifican acuerdos adicionales o de otro tipo, estos deben respetarse. Esto también se aplica a la regulación local basada en la ley local imperativa.

COMUNICACIÓN EXTERNA

Evonik está comprometida con una comunicación abierta, puntual, uniforme y fiable con todas las partes interesadas.

Los empleados que realizan declaraciones públicas sobre Evonik influyen en la imagen del Grupo, especialmente en relación con las partes interesadas, como los medios de comunicación, los socios comerciales, los competidores y los mercados de capitales. Los empleados pueden expresar su opinión personal en público. No obstante, nunca deben dar a entender que hablan en nombre de Evonik. Esto se aplica especialmente cuando utilizan las redes sociales. Las declaraciones públicas en nombre de Evonik solo pueden realizarlas personas específicamente autorizadas para ello. Evonik también considera los patrocinios como una parte de la comunicación externa. Evonik

recurre a los patrocinios con propósitos promocionales y de relaciones públicas. Los patrocinios de Evonik abarcan el deporte, la cultura, la ciencia y otras áreas de importancia para la sociedad. El patrocinio sólo se permite dentro del marco de los reglamentos internos.

«Sólo realizamos declaraciones en nombre de Evonik si estamos autorizados para ello.»



COMPROMISO SOCIAL Y POLÍTICO

Evonik está convencida de que el compromiso social y político es esencial para la interacción de la empresa y la sociedad. Evonik demuestra su responsabilidad social de muchas formas diferentes.

Evonik realiza donaciones de dinero y de materiales en apoyo de causas culturales, sociales, religiosas, científicas, políticas y benéficas. Las donaciones sólo se permiten si cumplen con los reglamentos internos.

La defensa política en nombre de Evonik debe basarse en el principio de la transparencia.

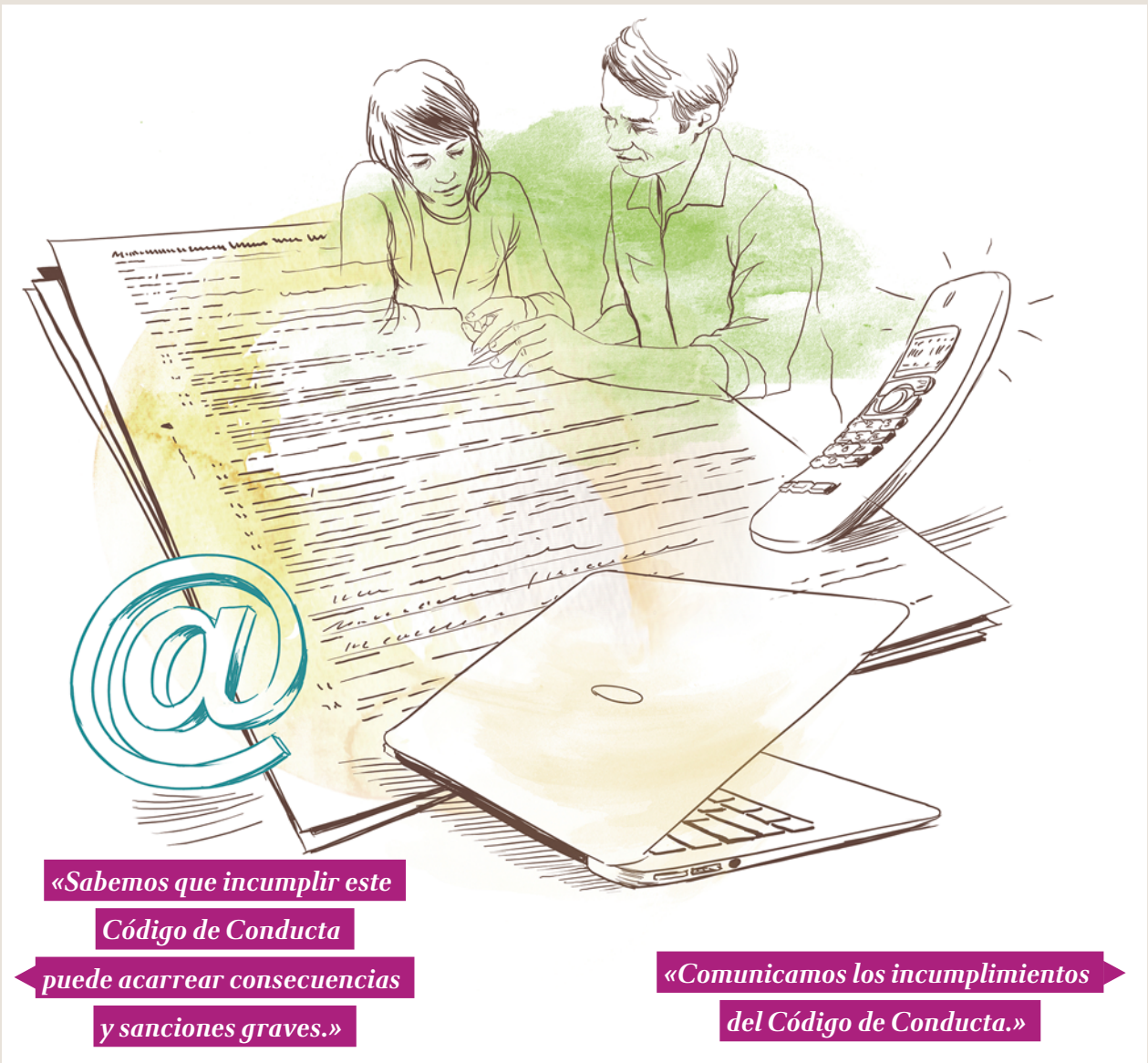
«Tenemos presente que el compromiso social y político de Evonik debe cumplir con los reglamentos internos de Evonik.»

SANCIONES Y CONSECUENCIAS

Este Código de Conducta es parte integrante de la relación laboral entre Evonik y cada empleado. Incumplir este Código de Conducta puede tener graves consecuencias para los empleados, por ejemplo, acciones disciplinarias conforme a la legislación laboral, lo que incluye la rescisión de su contrato laboral, o reclamaciones de compensación por parte de Evonik o terceros. Si el incumplimiento de este Código de Conducta constituye un delito penal, dicho incumplimiento también puede dar lugar a un proceso penal, lo que podría conllevar multas o penas de prisión para el empleado.

Incumplir este Código de Conducta no redunda en ningún caso en interés de Evonik (principio de tolerancia cero). En esos casos, los empleados no pueden defenderse utilizando el argumento de que creían que actuaban en interés de Evonik.

Incluso un incumplimiento de este Código de Conducta por un único empleado puede dañar gravemente la reputación de Evonik y causar un enorme perjuicio financiero, por ejemplo, mediante multas y reclamaciones de indemnizaciones.



SISTEMA DE DENUNCIAS

Todos los empleados deben comunicar cualquier incumplimiento posible o real de este Código de Conducta al departamento responsable o al Responsable de Cumplimiento (Compliance Officer) sin demora alguna, con independencia de si está relacionado con el empleado o con sus compañeros. Para esto puede usarse, por ejemplo, la línea directa de Cumplimiento que se encuentra en la intranet de Evonik.

Evonik investigará todos los posibles incumplimientos y tratará toda la información con la mayor confidencialidad posible. Evonik no tolerará ningún trato desfavorable a los empleados que informen de incumplimientos posibles o reales o que cooperen en la investigación de tales incumplimientos, excepto en el caso de que las alegaciones constituyan un abuso del sistema.

INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

Evonik Industries AG
Rellinghauser Straße 1–11
45128 Essen
Alemania

Representada por la junta directiva
Christian Kullmann, Presidente
Dr. Harald Schwager, Vicepresidente
Thomas Wessel, Ute Wolf

Presidente del consejo de administración
Bernd Tönjes

Domicilio social: Essen
Tribunal de registro: Tribunal local de Essen,
Registro mercantil B 19474

N.º de identificación de IVA: DE 811160003

RESPONSABILIDAD EDITORIAL

Comunicación Interna
Teléfono +49 201 177-3341
Fax +49 201 177-3013
info@evonik.com

CONTACTO

Head of Antitrust & Compliance
Corporate Division Law, Compliance & Audit
compliance-officer@evonik.com

INFORMACIÓN ADICIONAL

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

Internet
www.evonik.de/verhaltenskodex
www.evonik.com/codeofconduct

Micrositio
verhaltenskodex.evonik.de
codeofconduct.evonik.com

AGENCIA

Bissinger+

A

Enero de 2020

CRÉDITOS DE LAS FOTOGRAFÍAS

Foto: Andreas Pohlmann
Ilustraciones: Julian Rentzsch

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