

行動規範

私たちは、どこにいても、常に規則に従って行動します。

目 次

4 親愛なる従業員の皆様へ

エボニックグループ 行動規範

6 適用範囲

7 一般原則と義務

8 4つの目の原則

10 国際的に認知された人権、
労働・社会的基準

12 環境、安全、衛生、品質

14 独占禁止法

16 租税とマネーロンダリング防止

17 貿易・輸出規制

18 汚職禁止

20 データ保護

21 資産・資源の利用と保護

22 報告と資本市場規制の完全性

24 利益相反

26 外部へのコミュニケーション

27 社会的・政治的関与

28 制裁と結果

29 内部通報制度

30 クレジット



“ 今日のビジネス界において、企業が国内外で持続的な成功を収めるためには、法令を遵守することが不可欠です。 ”

CHRISTIAN KULLMANN
エボニック インダストリーズ AG 取締役会長

親愛なる従業員の皆様へ

私たちは、世界で最も革新的な企業の1社になることを目指しています。私たちが重視する価値 — 「革新する勇氣」、「責任ある行動」、「惜しみない努力」 — は、エボニックの企業文化の礎石であり、事業成功の基礎を成すものです。

私たちにとって、「責任ある行動」とは、公正で信頼のおける、透明性のある方法で事業を経営することです。「責任ある行動」には、一般的に「コンプライアンス」と呼ばれるもの、すなわち、あらゆる適用法、社内規則、拘束力のある自発的コミットメントを遵守することが含まれます。

エボニックは、いくらお金をもらっても法律や規則に反する取引はしません。

なぜコンプライアンスがそれほど重要なのでしょうか。それは、遵守事項を守ることで、エボニックとその従業員に対する社外のビジネスパートナー、株主、一般市民からの信頼が高まるからです。信頼は当然のように得られるわけではありません。信頼を勝ち取るには、たゆまぬ努力が必要です。個人の不正行為がエボニックの評判をひどく傷つけることもあり得ます。それゆえ、従業員一人ひとりが遵守事項を守らなければなりません。

取締役としては、全従業員が本行動規範をよく理解し、本規範の規則に基づいて行動することを期待しています。何か疑問がある場合には、関連部門やコンプライアンスオフィサーに問い合わせてください。

責任を持って行動するよう全員で心掛けましょう。

適用範囲

本行動規範は、エボニックグループ全体に適用されます。具体的には、

A

エボニック インダストリーズ AGの全従業員

B

エボニック インダストリーズ AGが直接的・間接的に株式の50%超を保有しているか、他の方法で支配力を行使することができる会社の全従業員、および

C

エボニック インダストリーズ AGの取締役と、左記Bの企業の全ての経営陣。本規範においては、これら経営陣も「従業員」という用語の中に含まれます。

エボニックが株式を所有する他の全ての関連企業についても、当該企業のマネージングディレクターは、各企業において本規範と同等の規範の実践に取り組むことが求められます。

一般原則と義務

エボニックは、コンプライアンスを、「あらゆる適用法、社内規則、拘束力のある自発的コミットメントを遵守すること」と定義しています。本行動規範には、主なコンプライアンス要件が明記されています。

全ての従業員は、本行動規範に明記された規則を遵守しなければなりません。そのため、本規範をよく理解し、関連する研修に参加することが求められます。

監督者(上司)は、部下のお手本となることが期待されています。それゆえ、監督者(上司)は特別な責任を有し、その監督下にある従業員が本行動規範の規則を遵守するようにしなければなりません。

本行動規範は、社内規則によって補足することができません。社内規則は、本規範と補完し合う関係でなければならず、また、社内に十分伝達される必要があります。

本行動規範は、最小限の基準を定めたものであり、その国の国内法令がこれよりも緩い場合には本規範が優先します。現地国の強行法規に抵触する場合には、当該現地法を優先するものとします。

本行動規範に関して疑問点がある場合は、疑問点を明らかにするため、直ちに関係部署やコンプライアンスオフィサーに相談するようにしてください。

4つの目の原則

各従業員は、決定を行う際に、自分一人で決定をしてもよいか、他の従業員も決定プロセスに参加させた方がよいかを慎重に検討することを求められています。

決定には、法的あるいは経済的に大きな影響をもたらすものがあります。そのような場合、誤った決定がなされるのを防ぐことと共に、職権濫用の可能性を排除することが重要です。そのため、エボニックでは、多くの社内規則において、権限を付与された従業員2名以上が決定に参加することを定めています（「4つの目の原則」）。これに加え、各従業員は、自己の責任範囲にある決定を単独で行う権限を与えられているか、他の従業員も決定プロセスに参加させた方がよいかを、ケースバイケースで慎重に検討する必要があります。

私たちは「4つの目の原則」を
遵守しています。



国際的に認知された人権、 労働・社会的基準

エボニックは、国際的に認知された権利を尊重します。

エボニックは、グローバル企業として、人権に関する国際憲章の原則、国連グローバル・コンパクトの10原則、OECD多国籍企業行動指針、国際労働機関（ILO）の労働・社会的基準、社会的パートナーシップの原則などを遵守することをコミットしています。エボニックでは、人権の平等性に加え、以下の原則を特に重要視しています。

- 機会均等の権利および差別の禁止
- あらゆる形態の児童労働と強制労働の排除
- 結社の自由と団体交渉権
- 現地の市場実勢に基づいた公平な給与と福利厚生
- 労働時間に関する適用法令の遵守

エボニックは、雇用主の視点から、機会の均等、多様性の尊重、他者に対する公平かつ敬意に基づく処遇を重要視しています。

従って、エボニックは、各従業員がそれぞれの職場においてこれに応じた行動をとることを期待しています。全ての従業員は、仕事上の関係において、他者の権利および国籍や文化の多様性を尊重しなければなりません。従業員、エボニックに雇用されているその他の者、採用内定者、ビジネスパートナーのいずれも、人種や民族、出身地、肌の色、性別、宗教や信条、体格、外見、年齢、性同一性など法律で保護されている属性に基づいて、不公平な扱いを受けたり、優遇されたり、不利な立場に置かれたり、排除されたりすることがあってはなりません。あらゆる形のハラスメントが禁じられています。エボニックは、人権侵害をもたらしたり、人権侵害を後押しするような行動を容認しません。

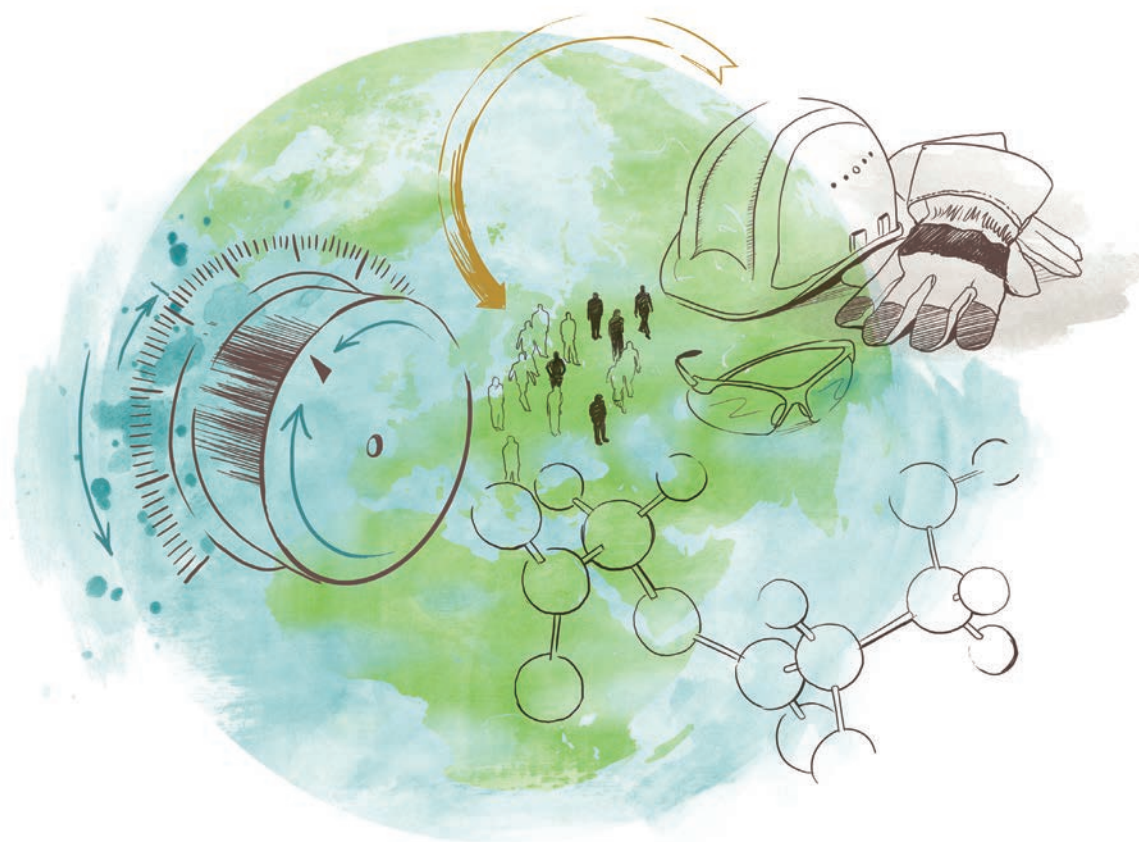
本セクションで取り上げた問題に関して懸念がある場合には、直属の監督者（上司）、またはコーポレートレスポンスビリティ部門や人事部門に連絡してください。

私たちはお互いに公平さと敬意を持って接しています。



環境、安全、健康、品質

エポニックは、人々の健康と安全の保護、環境への責任を企業行動の必須要素であると考えています。レスポンシブルケアの原則は、世界各地のエポニックの拠点で義務化されています。



エポニックは、人々のためになる製品を製造し、販売しています。製品の安全性と環境への適合は、エポニックの最優先事項です。製品と製造工程を着実に改善し、誤りを防止し、安全性をさらに高め、エネルギーと原材料の使用量を減らすため、品質管理の手法を用いています。これらの観点から、作業に従事する従業員は、適用される法的要件に従って大気、水、土壌を注意を払って利用することが求められます。例えば、廃棄物に関しては、法律の定めに従って処分しなければなりません。また、製造プラントの建設、操業、改修、拡張は、許可に関する法規制を遵守しなければなりません。

エポニックは、統一的な安全文化を確保するために高度なグローバルスタンダードを定めており、健康を守り、労働安全、プラントと輸送の安全を向上させるための対策を継続的に推進しています。

また、原材料・製造にかかわるリスクの削減にも組織的に取り組んでいます。従業員は、自分自身と他の人々に対する危険を予防するため、全ての関連安全規制を常に遵守しなければなりません。その上で、化学品の取扱いと製造に関して適用される全ての法的要求事項を遵守する必要があります。職場での安全に関しては、全従業員に責任があります。

エポニックは、エポニックの各サイトの近隣コミュニティにとって、透明性のある情報提供や住民との対話を行うなど、良き隣人であるべきです。また、顧客に対しては、法的要件に従い、製品の正しい使用方法と、製品が人と環境に与える影響を知らしめています。エポニックは、従業員が必要に応じて、各規制当局と前向きに連携することを期待しています。

私たちは、全ての関連する環境と安全の規制・規則を常に遵守しています。

独占禁止法

エボニックは、公正な競争を行うことを約束し、独占禁止法と競争法を遵守しています。

公正な競争は、消費者の利益になるイノベーションと高品質の製品を生み出す動機となります。エボニックは、公正な競争を促進し、独占禁止法と競争法を遵守しています。

全従業員は、独占禁止法とそれに対応した社内規則を厳格に遵守し、何らかの疑いがある場合には、直ちに法務部門に相談し、対応することが求められます。



カルテルの禁止

競合他社との間で競争を阻害する協定を結ぶことは、厳に禁じられています。このことは、たとえその相手企業がマーケットにおいて重要なポジションを占めていなくても免除されません。さらに、競合他社との間で、特定の事項について何らかの了解を取り付けることは禁じられています。多くの国々では、競争に関する重要問題について情報を与えたり、受け取ったり、交換することも認められていません。

競合他社との会合が認められるのは、反競争的でない正当な商業的理由がある場合に限られます。

供給業者、顧客企業、販売店など、他の企業との契約や協定も、独占禁止法の制約を受ける可能性があります。特に、エボニックまたはそのビジネスパートナーが強固なマーケットポジションを有している場合に、その可能性があります。

一般に、再販価格に関して販売店に指示を出すことは禁止されています。この点に関して、例外が認められることは極めて稀ですし、現地法への準拠も必要です。また、法務部門の事前承認を必ず得る必要があります。

市場での支配的地位

多くの国々では、市場で強固な地位を築いている企業は、特に支配的な地位にあるとみなされた場合、独占禁止法の特別の制約を受けます。言い換えると、市場での支配的地位を濫用することは禁じられています。濫用に該当するか否か、あるいは支配的な地位を占めているかどうかの評価・判断は、法務部門に相談してください。

合併に関する規制

企業や事業の買収・売却・合併は、通常、独占禁止法当局から事前に承認を得る必要があります。その際には、関連する項目を全て検討するためにも、早い段階で法務部門へ相談する必要があります。当局へ届け出なかった場合のみならず、届け出が遅延した場合も、多額の罰金が科せられ、取引の無効が宣言される可能性があります。

私たちは、独占禁止法規制を
厳格に遵守しています。

租税とマネーロンダリング防止

エボニックは、全ての租税とマネーロンダリングに関する法規制を遵守しています。

エボニックは、企業として、納税義務を果たすことへの責任を認識しています。エボニックとその従業員は、世界各国で事業を展開するにあたり、適用される税法を常に遵守しています。そして、各国の税法の多様性を念頭におき、国境を越えた諸課題を標準化するための社内規則を発行しています。現地の税法がこれよりも緩い場合には、この社内規則の実施が義務付けられます。それ以外においては、従業員は現地の税法を常に遵守しなければなりません。

また、エボニックは、マネーロンダリングとテロの資金調達を防止する全ての法律を遵守しています。マネーロンダリングは、違法な資金を合法的なビジネスと金融システムに流し込むことで違法な資金源を分かりにくくします。

エボニックとの間の現金の授受は、支払額が極めて少額である場合を除いて禁止されています。支払いは全て税法に則り、かつ、マネーロンダリング防止と汚職防止規制に従って行われなければなりません。

私たちは、租税とマネーロンダリング防止に関する規則を遵守しています。



貿易・輸出規制

エボニックは、核兵器、生物・化学兵器の製造、発射技術の開発を阻止するための世界的な取り組みを支援するとともに、適用される全ての貿易と税関規制を遵守しています。

物品、サービス、技術の貿易は、国内法と国際法によって規制されています。国境を越えた物品、サービス、技術の売買では、全ての従業員が各々の責任範囲において外国貿易法と関税法を遵守しなければなりません。輸入品と輸出品は、税関当局に対して正確かつ明確に申告しなければなりません。輸入・輸出が適法に行われていることを、外国貿易の専門家が適用規制に基づいて事前に評価しなければなりません。

私たちは、貿易・税関規制を遵守しています。

汚職禁止

エボニックは、あらゆる種類の汚職を禁止しています。



汚職とは、商取引や公共の職務に関連し、個人的な利得を求めたり、申し出たり、授受することをいいます。こうした利得は、当人や第三者(親族等)に贈答品や招待などの形で提供される場合があります。

汚職は、公務員が関与している場合、競争を歪め、公正さを危うくするものであることから、ほぼ全ての国で違法とされています。

許容されない行為

エボニックは、顧客、株主およびその他のステークホルダーの利益のために公正な競争を行うことを約束しています。また、公務員の独立性を重んじています。そのため、エボニックは、「便宜を図ってもらうための支払金」を含め、あらゆる種類の汚職を禁止しています。これには、エボニックのために公的手続きの開始や、迅速な処理などの便宜を図ってもらった見返りとして公務員に資金提供することが含まれます。エボニックでは、いくつかの国の国内法よりも厳しい基準を設定しています。

現金および現金同等物による利益の提供は、たとえそれが汚職に該当しない場合でも認められていません。ただし、エボニックが発行する地域規則で例外が認められる場合があります。これについては、担当のコンプライアンスオフィサーによる許可が必要です。

許容される行為

実務上、従業員、ビジネスパートナー、公務員に対する贈答品や招待などが最も多くみられる利得の授受です。こうした利得の授受は、それが適切である場合に限り認められます。ただし、適切なものであっても、利得を受け取ることによって従業員はその意思決定に影響を受けてはなりません(そのように見える場合も同様です)。

適切か否かは、主に、利得の金銭的価値、受領者の職務と地位、タイミング(交渉や意思決定プロセスのどの時点で受け取ったか)により、また利得の授受が行われた国の商慣行に応じて判断されます。

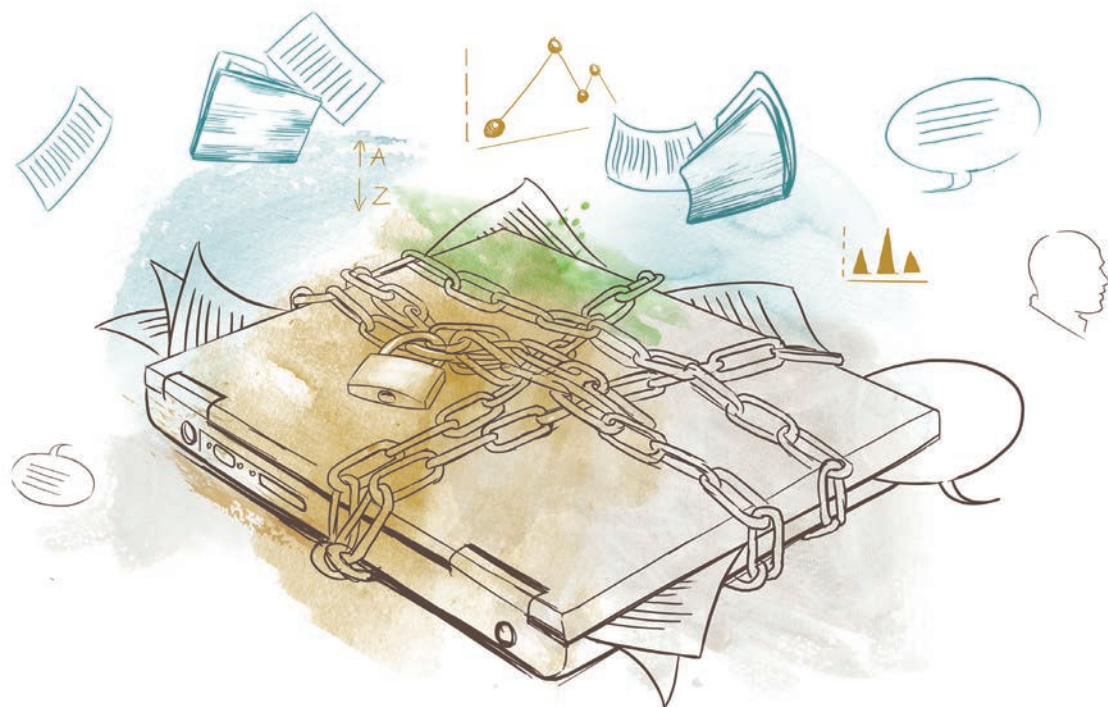
関係者(例えば、当事者の家族)への利得提供は、極めて限られた状況でしか認められません。

特に、公務員への利得の提供には厳しい法的制約が適用されます。公務員に該当するのは、当局の代表者など、公職に就いている人だけではありません。大学の教授、国有企業の代表者も公務員とみなされることがあります。したがって、エボニックの地域規則では、公務員への利得提供は、極めて限られた範囲でしか認められていません。

ビジネスパートナーとの関係

ビジネスパートナーとの関係は、客観的な基準のみをベースとしなければなりません。特に、ビジネスパートナーの選定に際して、この点に注意しなければなりません。

私たちは、
汚職を容認しません。



データ保護

エボニックは、グループ全体で統一された適切なレベルのデータ保護を確保しています。

エボニックは、現在の業務のためのみならず、将来の革新的なアプリケーションに対応するためにも、電子データ交換の方法を導入しています。同時に、このデータ交換の方法にはリスクが伴うことも承知しています。そのため、エボニックは、従業員とビジネスパートナーの個人情報を取り扱う際、関係する人々の人格権とプライバシーを保護し、尊重しています。これは統一されたエボニックグループ全体の基準に基づいています。

従業員は、合法性、透明性、均衡性の原則に従う場合に限り、個人に関連しているか、もしくは関連している可能性のあるデータを収集、使用、処理することができます。加えて、データの収集、使用、処理は、その必要最低限の範囲内に限り認められます（データの最小限利用）。

私たちは、個人情報を取り扱う際に、
従業員とビジネスパートナーの
人格権とプライバシーを尊重します。

資産・資源の利用と保護

エボニックは、会社や第三者から提供された資産・資源を従業員が責任を持って正しく利用することを期待しています。

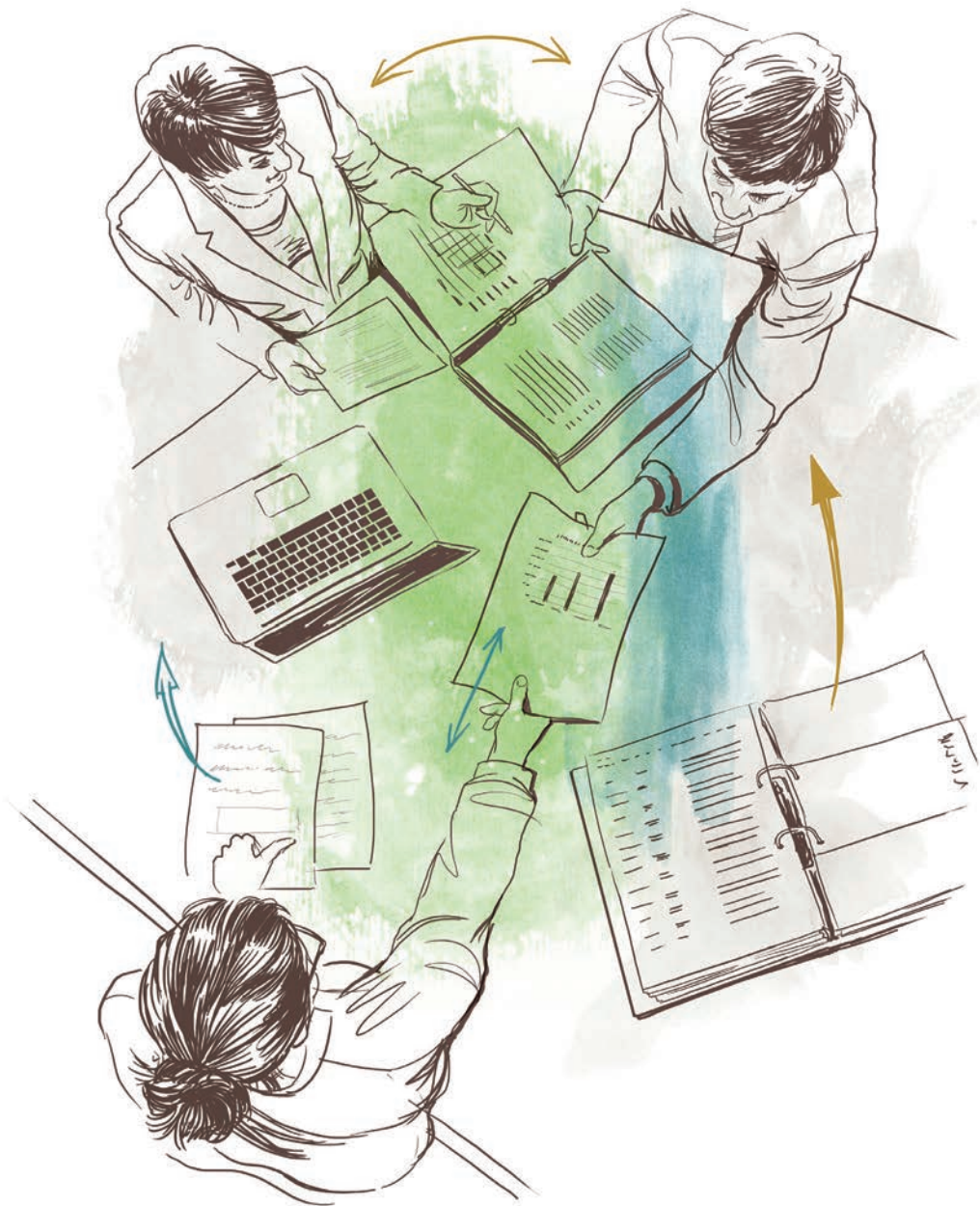
エボニックの資産・資源には、従業員の業務用に提供される設備とサービスが含まれます。また、エボニックの知的財産である発明、特許、ブランドや事業関連の秘密情報等も含まれます。革新的な企業たらしめるエボニックにとって、これは特に価値のあるものです。

エボニックの資産・資源には、ITシステムも含まれます。大量のデータをデジタル方式で処理し、送信し、保存するITシステムは、エボニックの業務プロセスに不可欠な要素になっています。ITシステムに不正介入することは、システムの可用性と機能に重大な混乱を引き起こすおそれがあるため禁じられています。

全ての従業員は、責任を持ってエボニックの資産・資源を正しく取り扱うことが求められます。エボニックの資産・資源は、滅失、毀損、誤用から保護されなければなりません。私的用途や業務目的以外の用途でエボニックの資産・資源を利用することは、従業員が予め明示的許可を取得していない限り、認められません。

前項の規則は、ビジネスパートナーその他の第三者に帰属する知的財産などの資産・資源にも適用されます。エボニックの資産・資源の滅失、毀損、誤用は、規則を破った従業員自身とエボニックに深刻な結果をもたらす可能性があります。

私たちは、エボニックの資産・資源と
第三者に帰属する資産・資源を、
責任を持って取り扱います。



報告と資本市場規制の完全性

エボニックは、報告の完全性を重んじ、適用される資本市場の法規制を遵守します。

上場企業であるエボニックにとって、株主と投資家の信頼を得ることは特に重要です。とりわけ、財務報告の正確性を担保し、全ての投資家に対する公平な情報提供を確保しなければなりません。

財務報告

正確な財務報告を担保するには、外部の規則とエボニックの社内規則に準拠して、企業活動の全てを正確に記録しなければなりません。加えて、財務報告は、全取引の会計記録が完全かつ正確に反映され、エボニックの純資産が正しく認識できるものでなければなりません。

インサイダー情報

インサイダー情報とは、エボニック インダストリーズ AGやその他のエボニック グループ企業などの有価証券の発行体に関する情報のほか、株式、債券などの金融商品に関するものであって、それが公知となった場合にその金融商品の価格や金融派生商品の価格に大きな影響を及ぼす可能性がある情報をいいます。

インサイダー情報は、極秘に取り扱う必要があり、違法に開示してはなりません。従業員は、本人または第三者がそのような金融商品を購入・売却するために、インサイダー情報を利用してはなりません。

また、従業員は、インサイダー取引に適用されるその他全ての規則と現地の法律を遵守しなければなりません。

私たちは、報告の正確性を担保し、インサイダー情報の機密を保持します。

利益相反

個人的利益とビジネス上の利益を厳格に区別することは、エボニックにとって極めて重要です。

従業員の個人的な関係や利害を仕事に持ち込むようなことがあってはなりません。したがって、実際の利益相反行為も利益相反と見られる行為も避けなければなりません。従業員は、利益相反があった場合、またはその可能性がある場合には、雇用法や刑法に基づく懲戒処分を受けたり、エボニックに損害が発生しないように、それを報告することが求められます。

利益相反は、以下の結果として生じる可能性があります。

- ① 副業
- ② エボニックの競合他社、ビジネスパートナー、エボニックと関係のあるその他の企業に対して金銭的な利害を有している場合
- ③ ビジネス上の取引や決定に、親族や関係者が関与している場合

① 副業

副業は、エボニックの利益を損なう可能性があります。その理由の第一は、従業員は、エボニックとの雇用関係において、自身の能力の全てをエボニックの利益のために注力する義務があるということです。第二は、副業は、その従業員の業務に関する意思決定や、第三者の意思決定に影響を及ぼす可能性があることです。したがって、原則として従業員は、起業活動、第三者のための商業活動等について報告することが求められます。

この義務は、公的な活動や政治的な活動、あるいは社会的な活動や慈善活動を行っている従業員にも適用されます。ただし、そこでの役割や活動の性質や範囲からみて、エボニックの利益を損なう可能性がない場合はこの限りではありません。

副業およびこうした活動の報告義務は、報酬の有無や、ボランティアであるか否かに関係なく適用されます。

② エボニックの競合他社、ビジネスパートナー、エボニックと関係のあるその他の企業に対して金銭的な利害を有している場合

従業員は、エボニックの競合他社、ビジネスパートナー（特に、顧客、供給業者、販売店、代理店、コンサルタント、サービスプロバイダー、エボニックと関係のあるその他の企業）に対して、直接的または間接的に、5パーセント超の持分を保有している場合は、エボニックに報告しなければなりません。従業員本人ではなく親族やその他の関係者（以下参照）が持分を保有している場合にも、従業員がその事実を認識しているならば、この義務が適用されます。

③ ビジネス上の取引や決定に、親族や関係者が関与している場合

従業員は、以下の親族や関係者に関連して、エボニックの業務および人事に関する決定を行う場合は、その全てを報告しなければなりません。

- 配偶者
- パートナー
- 両親、義理の両親、養父母
- 子供、義理の子供、養子
- 兄弟姉妹、片親が異なる兄弟姉妹、養子縁組による兄弟姉妹
- 生計を一にするその他の者
- 個人的、経済的、金銭的に緊密な関係を有しているその他の者

私たちは、個人的利益と
ビジネス上の利益を区別しています。

上記のケースにおいて 必要な措置

上記3つのケースのいずれにおいても、従業員は、自己の監督者（上司）と人事部門に対し、可能な限り速やかに書面で通知することが求められます。ただし、この義務が現地の適用法に抵触する場合、通知は必要ありません。

従業員は、人事部門の決定を待たなければなりません。特に、人事部門の承諾を得る前に、届出義務のある副業を引き受けたり、取引を行ったり、関連する意志決定を下すことはできません。副業の場合、エボニックの正当な利益との相反が認められなければ、承諾が与えられます。

雇用契約書に他の取り決めが定められている場合には、その取り決めを遵守する必要があります。これは、現地の強行法規に基づく現地の規則にも適用されます。

外部へのコミュニケーション

エボニックは、全てのステークホルダーと、オープンで調和のとれた信頼のおけるコミュニケーションを適時に行うことを約束しています。

従業員がエボニックに関して何らかのコメントを公に発表した場合、その内容は、メディア、ビジネスパートナー、競合他社、資本市場などのステークホルダーが持つエボニックグループのイメージに影響を与えることとなります。従業員が公の場で個人的な意見を述べることはできますが、あたかもエボニックを代表しているかのような示唆をしてはなりません。ソーシャルメディア上では特にこのことに注意してください。エボニックを代表して公式声明を発表することができるのは、特別にその権限を与えられた者だけです。

また、エボニックは、スポンサーシップも外部へのコミュニケーションの一部であると考えており、販売促進と広報活動の目的でこれを利用しています。エボニックによるスポンサーシップは、スポーツ、文化、科学など、社会にとって重要な分野を対象としています。スポンサーシップは、社内規則の枠内で認められています。

私たちは、エボニックを代表して発言する権限を与えられた場合にのみ、エボニックを代表して発言しています。



社会的・政治的関与

エボニックは、企業と社会の相互交流にとって社会的・政治的関与が欠かせないと確信しており、様々な方法で社会的責任を果たしています。

エボニックは、文化的・社会的・宗教的・科学的・政治的活動および慈善活動に資金や資材を寄付しています。寄付が認められるのは、社内規則に適合する場合に限られます。

エボニックを代表して政治的主張を行う場合、透明性の原則に基づいていなければなりません。

私たちは、エボニックの社会的・政治的関与は、エボニックの社内規則に適合する場合に限られることを認識しています。

制裁と結果

本行動規範は、エポニックと各従業員間の雇用関係の基礎を成すものです。本規範に対する違反は、雇用の終了、エポニックまたは第三者による損害賠償請求を含む雇用法に基づく懲戒処分等の深刻な結果を、従業員にもたらす可能性があります。また、本規範に対する違反が刑事罰を構成する場合、刑事訴訟に持ち込まれ、違反した従業員は罰金を科されたり、収監される可能性もあります。

本行動規範に対する違反は決してエポニックの利益にはなりません(ゼロ・トレランス(不寛容)方針)。そのような違反行為を行った場合、従業員は、エポニックの利益のために行動したと主張して自己弁護することはできません。

たった一人の従業員が本行動規範に違反しただけでも、エポニックの評判に深刻な影響を与える可能性があり、罰金と損害賠償請求などによって多大な財務上の損害が発生するおそれがあります。



私たちは、本行動規範に対する違反が深刻な結果と制裁を招くおそれがあることを承知しています。

私たちは、本行動規範に対する違反を報告します。

内部通報制度

全ての従業員は、本行動規範に対する違反があった場合、またはその可能性がある場合には、それが従業員本人や同僚に関するものであるかどうかにかかわらず、主管部門またはコンプライアンスオフィサーに遅滞なく報告することが求められます。報告は、エポニックのイントラネットの「コンプライアンス・ホットライン」からも行えます。

エポニックは、全ての違反(その疑いを含め)を調査しますが、最大限の注意をもってその情報の秘密を厳守します。また、違反を報告した従業員や調査に協力した従業員に対する不利益は許容しません。ただし、内部通報制度を悪用した違反の申立てがあった場合はこの限りではありません。

クレジット

エボニック インダストリーズ AG
Rellinghauser Straße 1-11
45128 Essen, Germany
www.evonik.com

発行者

インターナル コミュニケーション
Telefon +49 201 177-3341
Telefax +49 201 177-3013
info@evonik.com

連絡先

独占禁止法・コンプライアンス責任者
コーポレート法務・コンプライアンス
compliance-officer@evonik.com

詳細情報

イントラネット	http://intranet.evonik.com/verhaltenskodex
	http://intranet.evonik.com/codeofconduct
インターネット	www.evonik.de/verhaltenskodex
	www.evonik.com/codeofconduct
マイクロサイト	verhaltenskodex.evonik.de
	codeofconduct.evonik.com

代理店

BISSINGER[+] GmbH

日付:

2017年5月24日

ピクチャークレジット

Julian Rentzsch, Andreas Pohlmann

エボニックインダストリーズAG
Rellinghauser Straße 1-11
45128 Essen, Germany
www.evonik.com

