

# SASOL CODE OF CONDUCT 2022

Unsere Werte leben

Gültig ab 30. Juni 2022

# INHALT

## 1 UNSERE GEMEINSAME VERANTWORTUNG

Botschaft von Fleetwood Grobler	2
---------------------------------	---

## 2 ÜBER DEN KODEX

Zweck des Kodex	4
Wie der Kodex unsere Mitarbeiter*innen unterstützen kann	5
Wo der Verhaltenskodex (Code of Conduct, COC) gilt	6
Warum ist der Code wichtig?	7

## 3 UNSERE ERWARTUNGEN

Unsere Führungskräfte	8
Mitarbeiter*innen	8
Unsere Geschäftspartner und Kunden	8

## 4 UNSERE WERTE

Unsere fünf Werte	10
ACHTE AUF SICHERHEIT	11
SEI FÜRSORGLICH	12
ACHTE AUF INKLUSIVITÄT	13
SEI VERANTWORTUNGSVOLL	14
ACHTE AUF RESILIENZ	15

## 5 ACHTE AUF SICHERHEIT

Wir legen Wert auf Sicherheit	16
Wir sorgen für Sicherheit am Arbeitsplatz	17
Wichtige Hinweise	17

## 6 SEI FÜRSORGLICH

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen und unsere Umwelt liegen uns sehr am Herzen	18
Wichtige Hinweise	19
Wir verbieten Alkohol, Drogen und andere Betäubungsmittel, die unsere Zusammenarbeit und Leistung beeinträchtigen.	19
Wir unterbinden Belästigung, Mobbing und missbräuchliches oder unmenschliches Verhalten oder eine solche Behandlung	20
Wir investieren in unsere Mitarbeiter*innen	21
Wir beziehen unsere Stakeholder auf positive Art und Weise ein	21
Wir achten die Menschenrechte	22
Wichtige Hinweise	23

## 7 ACHTE AUF INKLUSIVITÄT

Wir fördern in unserem gesamten Unternehmen Vielfalt, Inklusion, Respekt und Integrität	24
Wichtige Hinweise für Vielfalt und Antidiskriminierung	24
Wir fördern das Beschäftigungsgleichgewicht	25

## 8 SEI VERANTWORTUNGSVOLL

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Ergebnisse	26
Wichtige Hinweise zu Interessenkonflikten	27
Wir agieren beim Anbieten und Annehmen von Geschenken, Einladungs- und Bewirtungsangeboten mit gesundem Urteilsvermögen.	27
Wichtige Hinweise zu Geschenken, Einladungen und Bewirtung	27
Wir prüfen die Eignung unserer sozialen Investitionen sowie von Spenden und Sponsoring	28
Wichtige Hinweise	29
Wir prüfen, ob die Annahme externer Mandate angemessen ist	30
Wichtige Hinweise zu Externen Mandaten	30
Wir verantworten unser Social-Media-Profil	31
Wichtige Social-Media-Hinweise	31
Wir verpflichten uns, personenbezogene Daten rechtmäßig zu verarbeiten und die Privatsphäre all unserer Stakeholder zu schützen	32
Wichtige Datenschutz-Hinweise	33
Wir schützen vor Bestechung, Korruption, Betrug und Terrorismus	33
Unter Zwang geleistete Zahlungen (Erpressung)	34
Wichtige Hinweise zu Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung (Anti-Bribery & Anti-Corruption, ABAC)	34
Wir verhindern Geldwäsche	34
Wir stehen in einem fairen Wettbewerb und verhindern Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht	34
Wichtige Hinweise zum Wettbewerbsrecht	35
Wir halten uns an Handelskontrollen und internationale Sanktionen	36
Wichtige Hinweise zu Sanktionen und Handelskontrollen	36
Wir schützen die Daten und das geistige Eigentum von Sasol	37
Wichtige Hinweise	38
Wir verhindern Insiderhandel	38
Wichtige Hinweise zu Insiderhandel	38
Wir halten uns an Steuergesetze und -vorschriften	39
Wichtige Hinweise zu Steuern	39
Wir schützen die Vermögenswerte von Sasol	40
Wir gewährleisten die Richtigkeit von Daten und Informationen	40

## 8 SEI VERANTWORTUNGSVOLL (FORTSETZUNG)

Wir fördern Cybersicherheit	41
Wir gewährleisten in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die kontinuierliche Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Anforderungen	41

## 9 ACHETE AUF RESILIENZ

Wir pflegen mit unseren Lieferanten ethische und für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen	42
Die Grundsätze unserer Supply Chain	43
Wichtige Hinweise zur Supply Chain	43
Wir stellen sicher, dass unser Kundenservice und unsere Produkte von höchster Qualität sind	44
Wir fördern genaue und zeitnahe Auskünfte	44
Wir arbeiten transparent mit Regierungen zusammen und evaluieren politische Beiträge und Aktivitäten	45

## 10 NICHEINHALTUNG

Nichteinhaltung	46
-----------------	----

## 11 VERZICHT AUF VERGELTUNG/ SCHUTZ VON WHISTLEBLOWERN

Verzicht auf Vergeltung / Schutz von Whistleblowern	47
---	----

## 12 WIE SIE SICH ZU WORT MELDEN, WENN SIE VERMUTEN, DASS GEGEN DEN KODEX VERSTOSSEN WURDE

Telefonisch	48
In schriftlicher Form	48

*Zweck*  
Innovation für  
eine bessere Welt



“**Ethik** bedeutet, den Unterschied zu kennen zwischen dem, was Sie **tun können**, und dem, was **richtig ist**.”

Potter Stewart



# 1

## UNSERE GEMEINSAME VERANTWORTUNG

### Botschaft von Fleetwood Grobler

**Fleetwood Grobler**

Präsident und Chief Executive Officer

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Willkommen zum Verhaltenskodex von Sasol, der überarbeitet und aktualisiert wurde, um die sich rasch wandelnde Welt widerzuspiegeln, in der wir tätig sind. Zusammen mit unseren Unternehmenswerten, unserem Purpose und unserer Strategie bildet unser Verhaltenskodex, der Code of Conduct, die Grundlage dafür, wie wir uns verhalten und weltweit unsere Geschäftstätigkeit ausführen.

Er beschreibt die grundlegenden ethischen Standards, die wir stets einhalten müssen. Er dient als Anleitung dazu, wie wir einander als Kolleg\*innen behandeln und wie wir mit all unseren Stakeholdern interagieren können: von Kund\*innen bis zu Lieferant\*innen, Partner\*innen, Gewerkschaften, Aktionär\*innen, Gemeinden und Regierungen.

Bei Sasol fühlen wir uns durch unsere Werte verbunden und ihre Umsetzung hilft uns, bei unserer täglichen Arbeit und über das gesamte Spektrum unseres Unternehmens hinweg, vertrauenswürdige Geschäftsbeziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Dies ist entscheidend für unseren anhaltenden Erfolg und unsere Kultur.

In einer Welt, die unbeständig, unsicher, komplex und mehrdeutig (volatile, uncertain, complex and ambiguous, VUCA) ist, geben unsere Ziele und Werte unserer täglichen Arbeit Bedeutung und dienen als Orientierung. Sie helfen uns bei der Erreichung unserer Sasol 2.0-Ziele, der Umsetzung unserer Zukunftsstrategie und dem Erfolg in einer kohlenstoffarmen Welt.

Unsere Reputation und unsere „Licence to operate“ hängen von dem Vertrauen all unserer Stakeholder und der Gesellschaft im Allgemeinen ab. Um dies zu erreichen, müssen wir die Werte von Sasol in unser Verhalten, unsere Entscheidungen, Aufgaben und Handlungen integrieren und sie täglich umsetzen. Der angepasste Code of Conduct ist unser Leitfaden, der uns hilft zu verstehen, was dies in der Umsetzung bedeutet.

Daher sind unsere Werte bewusst handlungsorientiert formuliert, um sicherzustellen, dass sie jede\*r Einzelne von uns mühelos umsetzen kann, während unser Ziel – innovating for a better world – uns dazu inspiriert, die Ergebnisse aus den Bereichen Menschen, Umwelt und Profit mit der Zukunftsstrategie von Sasol in Einklang zu bringen:

- **Menschen** | Wir schätzen unsere Mitarbeiter\*innen und unterstützen ihr Wachstum und ihre Entwicklung, begegnen ihnen mit Respekt und Fürsorge, fördern einen sicheren, vielfältigen und inklusiven Arbeitsplatz, handeln mit Respekt und Integrität und gewährleisten die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Wir haben daher den Mut, den Worten Taten folgen zu lassen und uns zu Wort zu melden, wenn wir Ungerechtigkeiten bemerken.
- **Umwelt** | Wir wertschätzen die Umwelt, indem wir uns sowohl um einander und uns selbst sowie um unsere Umgebung kümmern. Wir respektieren natürliche Ressourcen und reduzieren die negativen Auswirkungen, die wir verursachen könnten.
- **Profit** | Wir wollen verantwortungsbewusst Gewinne erzielen, um Future Sasol umzusetzen. Wir übernehmen Verantwortung, legen Rechenschaft ab und halten, was wir versprechen; zudem übernehmen wir die Verantwortung für unsere eigene Leistung und die Leistung unserer Teams, um weiterhin ein Impulsgeber für positive Veränderungen zu sein, die einen gemeinsamen sozioökonomischen Wert fördern.

Wir alle wollen für ein Sasol arbeiten, auf das wir stolz sein können – ein Sasol, das erfolgreich und ethisch korrekt ist, das zu unserer Wirtschaft und Gesellschaft beiträgt, das negative Auswirkungen auf die Umwelt minimiert und in dem Integrität und Respekt nicht verhandelbar sind. Das ist unsere gemeinsame Verantwortung.

Unser Code of Conduct ist von zentraler Bedeutung für die anhaltende Nachhaltigkeit unserer Geschäfte und grundlegend für die Umsetzung der Vision, die wir uns für die Zukunft von Sasol gesetzt haben.

Mit freundlichen Grüßen,



**Fleetwood Grobler**  
Präsident und Chief Executive Officer

## 2

# ÜBER DEN CODE OF CONDUCT

## Zweck des Code of Conduct

Sasol-Beschäftigte arbeiten in mehr als 22 Ländern, haben verschiedene kulturelle Hintergründe und sprechen eine Vielzahl von Sprachen. Wir sind stolz darauf, eine globale und vielfältige Belegschaft zu haben, die es uns ermöglicht, kreativ und innovativ zu sein, und die uns einen Wettbewerbsvorteil verschafft.

Trotz dieser Unterschiede sind Sasol-Mitarbeiter\*innen durch unsere fünf Werte, zu deren Umsetzung wir verpflichtet sind, miteinander verbunden. Jeden Tag, mit jedem Gedanken, mit jedem Wort und jeder Handlung wollen wir ihnen gerecht werden.

Der Code of Conduct, ebenso wie unsere Werte, verleihen unserer täglichen Arbeit Bedeutung und geben Sasol-Mitarbeiter\*innen, unseren Lieferant\*innen und Geschäftspartner\*innen Richtlinien zur Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen. Dies definiert, wer wir sind, und hilft uns dabei, in unserem gesamten Unternehmen vertrauenswürdige Geschäftsbeziehungen und Loyalität aufzubauen und aufrechtzuerhalten – mit **unseren Kund\*innen, Lieferant\*innen, Partner\*innen, Investor\*innen, Regulierungsbehörden, Regierungen und Gemeinden.**

Wir entscheiden uns gezielt dafür, ein ethisch korrektes Unternehmen zu sein, da dies nicht nur unseren Zweck „Innovating for a better world“ unterstützt, sondern auch zu unserem Streben nach Nachhaltigkeit beiträgt. Auf lange Sicht übertreffen ethisch korrekte Unternehmen ihre Wettbewerber regelmäßig. Indem wir eine ethisch korrekte Organisation sind, bieten wir unseren Stakeholdern einen Mehrwert. Aus diesem Grund werden wir unsere Reputation niemals aufs Spiel setzen.

In einer schnelllebigen und sich rasch verändernden Welt werden große Erwartungen an Unternehmen gestellt. In ihrer Entscheidungsfindung sollen sie komplexe und sich schnell entwickelnde gesellschaftliche und ethische Probleme angehen.

Unser Code of Conduct dient uns daher als klare Erinnerung daran, Verantwortung zu übernehmen und stets integer zu handeln, da wir anerkennen, dass wir bei Sasol ein Team sind und, dass die Handlungen einer Person das gesamte Unternehmen beeinflussen können.

### Kommunikation des Code of Conducts

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir als Mitglieder von Sasol den Kodex lesen und verstehen. Jede\*r Einzelne von uns ist verpflichtet, den Code of Conduct einzuhalten.

Diese Verantwortung kann nicht an andere Personen abgegeben werden.



SCANNE MICH



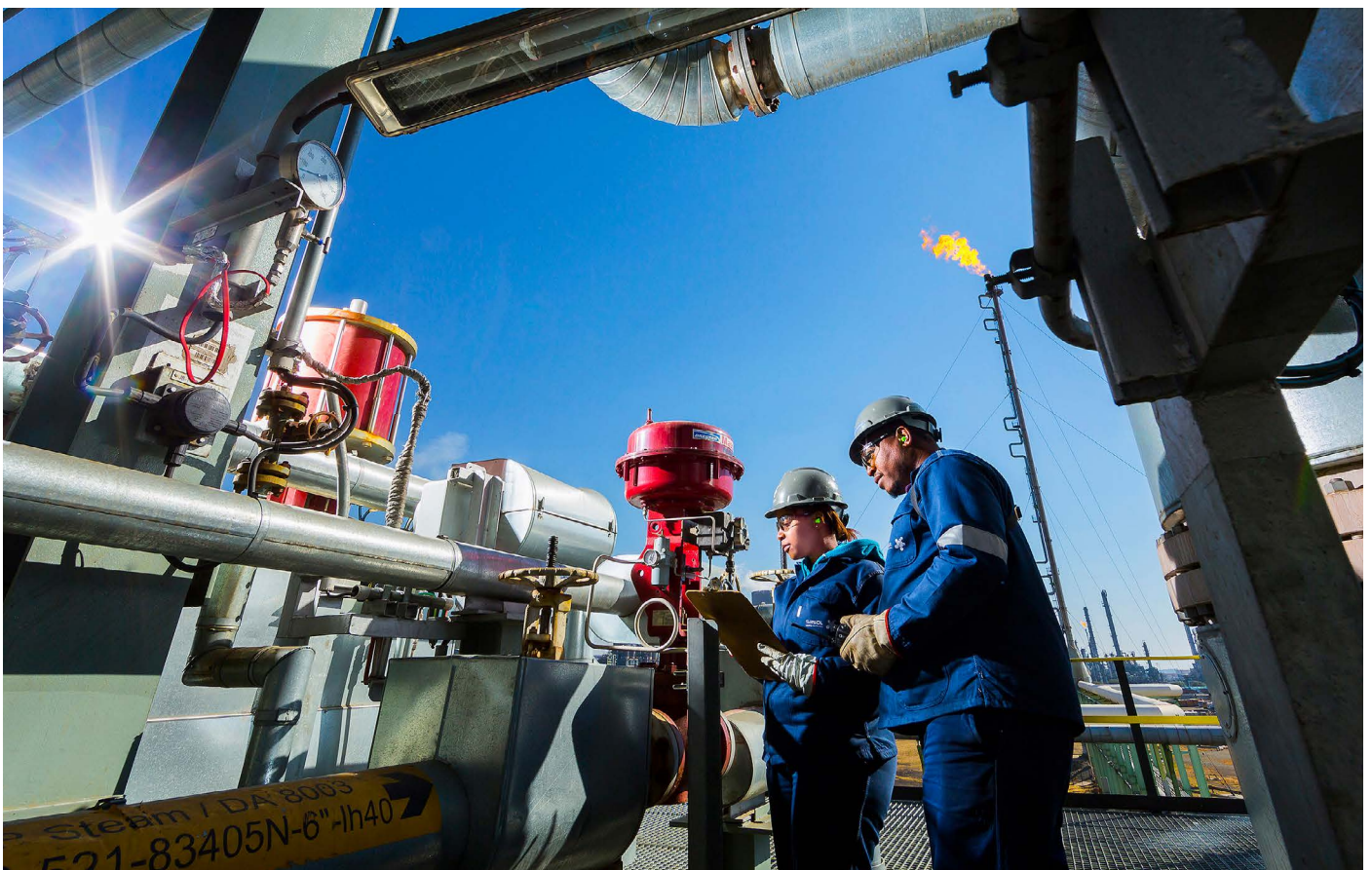
Scannen Sie diesen QR-Code und geben Sie den Sasol Code of Conduct an Mitarbeiter\*innen weiter, die keinen Zugriff auf einen Computer haben

## Wie der Code of Conduct unsere Mitarbeiter\*innen unterstützen kann

Unser Code of Conduct soll das Bewusstsein für Verhalten und Verhaltensweisen fördern, die Sasol von Ihnen und allen Personen, die das Unternehmen vertreten, erwartet. Er beinhaltet praktische Ratschläge zu Gesetzen und Vorschriften, sowie Erwartungshaltungen und Anleitungen.

Dieser Code of Conduct soll Sie bei Ihrer täglichen Entscheidungsfindung unterstützen. Er kann jedoch nicht alle Situationen abdecken, denen Sie in Ihrer Rolle als Repräsentant von Sasol begegnen können. Daher ist es wichtig, dass Sie ein gutes Urteilsvermögen zeigen und Ihren Vorgesetzten, Ethikbeauftragten oder das Ethikbüro des Konzerns um Rat bitten, wenn Sie Zweifel haben, was die beste Vorgehensweise ist.

Alle Sasol-Mitarbeiter\*innen müssen verstehen, wie der Code of Conduct auf ihre Verantwortungsbereiche anwendbar ist, den Code of Conduct bei allen Geschäftstätigkeiten befolgen und sich auf eine Art und Weise verhalten, welche die Verpflichtungen des Kodex und den Ruf von Sasol positiv widerspiegelt und fördert.



## Geltungsbereich

Der Code of Conduct gilt für jede\*n Sasol-Mitarbeiter\*in jedes Sasol-Konzernunternehmens weltweit. Ebenso gilt er für jedes Vorstandsmitglied (geschäftsführend und nicht geschäftsführend) dieser Unternehmen, sofern in diesem Code of Conduct nicht anders angegeben. Joint-Venture-Unternehmen, bei denen Sasol ein nicht kontrollierender Gesellschafter ist, und verbundene Unternehmen werden ermutigt, diese oder ähnliche Prinzipien, Praktiken und Standards zu übernehmen.

Obwohl dieser Kodex speziell für Mitarbeiter\*innen von Sasol konzipiert wurde, müssen sich Auftragnehmer\*innen und Berater\*innen von Sasol, die Vertreter von Sasol sind oder im Auftrag von Sasol oder im Namen von Sasol arbeiten (durch Outsourcing von Dienstleistungen, Prozessen oder Geschäftsaktivitäten), konsequent im Einklang mit dem Code of Conduct verhalten, wenn sie im Auftrag von Sasol handeln. Unabhängige Auftragnehmer\*innen und Berater\*innen müssen über den Code of Conduct informiert werden, der für ihren Umgang mit Sasol-Mitarbeiter\*innen gilt, und die Lieferant\*innen von Sasol sind an den Verhaltenskodex für Lieferanten von Sasol gebunden.

Die Nichteinhaltung der in diesem Code of Conduct dargelegten Grundsätze und Standards durch eine\*n Auftragnehmer\*in, Unterauftragnehmer\*in, Berater\*in, Vertreter\*in, Repräsentant\*innen oder sonstige\*n Dienstleister\*in kann dazu führen, dass Sasol die Beziehung zur nicht einhaltenden Partei beendet, und weitere nachteilige Konsequenzen haben.

Der Code of Conduct hat nicht zum Ziel, alle Gesetze, Richtlinien und Leitlinien abzudecken, die für Sie in Ihrem Land und Ihrer Position bei Sasol gelten. Er legt jedoch die grundlegenden globalen Verhaltensstandards fest, die von Ihnen erwartet werden. Bitte stellen Sie sicher, dass Sie diesen Code of Conduct verstehen und anwenden. Beachten Sie auch die lokalen Gesetze und Sasol-Richtlinien, die für Sie in Ihrem Land gelten.

Der Code of Conduct bildet die Grundlage und den Rahmen unserer Werte, für deren Schutz, Einhaltung, Aufrechterhaltung und Durchsetzung wir alle verantwortlich sind.

Der Code of Conduct wird von zahlreichen Sasol-Richtlinien untermauert, ersetzt die Sasol-Richtlinien, -Verfahren und -Praktiken jedoch nicht und muss zusammen mit diesen Richtlinien gelesen werden. Von Mitarbeiter\*innen wird erwartet, dass sie alle geltenden Richtlinien lesen und einhalten.

Der Code of Conduct ist in verschiedenen Sprachen verfügbar. Im Falle von Unstimmigkeiten gilt die englische Version.

Wenn ein Gesetz im Widerspruch zu einer Regel oder Richtlinie in diesem Code of Conduct steht, müssen Sie das Gesetz einhalten. Wenn Sie der Meinung sind, dass eine Bestimmung dieses Code of Conduct im Widerspruch zu den Gesetzen Ihres Landes steht, wenden Sie sich bitte an einen Vertreter von Sasol Legal Services, um Unterstützung zu erhalten. Wenn jedoch eine lokale Gepflogenheit mit dem Code of Conduct in Konflikt steht, müssen Sie den Code of Conduct befolgen.

Dieser Code of Conduct stellt keine Rechtsberatung dar.



## Warum ist der Code of Conduct wichtig?

Er ist eine öffentliche Erklärung, die Sasols Engagement für führende Praktiken und gute Unternehmensführung kommuniziert und Sasols Ansatz für Nachhaltigkeit verkörpert.

### ER ZEIGT, DASS SASOL SICH GEZIELT DAFÜR ENTSCHEIDET, GESCHÄFTE AUF ETHISCH KORREKTE WEISE ZU TÄTIGEN

#### Er schafft bei unseren Stakeholdern Loyalität und Vertrauen

Ein guter Ruf bei unseren Stakeholdern, einschließlich Kund\*innen, Lieferant\*innen, Partner\*innen, Investor\*innen, Regulierungsbehörden, Regierungen und Gemeinden, ermöglicht unseren langfristigen Erfolg durch die Schaffung von gemeinsamen Werten.

Kund\*innen unterstützen Unternehmen, denen sie vertrauen. Gemeinschaften sind offener gegenüber Unternehmen, die respektvoll sind und konstruktive Beziehungen fördern. Anleger\*innen sind investitionsbereiter bei Unternehmen, die ihre Versprechen stets einhalten und auf ethisch korrekte und transparente Weise handeln.

#### Er prägt unsere Arbeit und unsere Beziehungen

Unser Code of Conduct bildet die Grundlage unseres internen und externen Verhaltens. Er leitet unser Handeln und ermutigt uns, uns ohne Angst zu äußern und zu reagieren, wenn wir unethisches Verhalten bemerken. Er verleiht unserem Leben einen Zweck.

#### Er bringt uns unserer Kultur näher

Unser Code of Conduct ist unsere Roadmap dafür, stolze Mitglieder des Sasol-Teams zu sein; wo wir Exzellenz anstreben, Innovationen vorantreiben und Veränderungen annehmen; wo wir global und kollaborativ arbeiten; und wo wir verstehen, dass unsere Vielfalt unsere Stärke ist.

### DIE EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT UNTERSTÜTZT SASOLS ZIEL, INNOVATIONEN FÜR EINE BESSERE WELT ZU SCHAFFEN.

## 3 UNSERE ERWARTUNGEN



### Unsere Führungskräfte

Führungskräfte müssen den Ton angeben, mit gutem Beispiel vorangehen und ein klares Verständnis der Prinzipien des Code of Conduct fördern.

Die Handlungen der Führungskräfte müssen Sasols Werte widerspiegeln und ihre Teammitglieder unterstützen, indem sie:

- Eine Umgebung schaffen, in der Werte die Kultur prägen;
- Die Teams ermutigen, sich zu Wort zu melden;
- Ihren Beitrag leisten, um sicherzustellen, dass niemand Vergeltungsmaßnahmen erleidet, weil er/sie sich zu Wort gemeldet oder bei einer Untersuchung mitgewirkt hat;
- Teammitgliedern dabei helfen, die Grundsätze und Erwartungen des Code of Conduct zu verstehen;
- Konsequenz sind, wenn es darum geht, Konsequenzen durchzusetzen und Mitarbeiter\*innen für ihr Verhalten bei der Arbeit zur Verantwortung zu ziehen.

Führungskräfte müssen sicherstellen, dass es angemessene interne Kontrollen und Governance-Rahmenwerke in den Bereichen gibt, die sie überwachen, um die Einhaltung der Anforderungen der geltenden Gesetze und der verabschiedeten, Regeln, Kodizes und Standards sicherzustellen, um Sasols Risiken effektiv zu handhaben.



### Mitarbeiter\*innen

- Mitarbeiter\*innen müssen den Code of Conduct lesen und mit diesem vertraut sein.
- Von den Mitarbeiter\*innen wird erwartet, dass sie die Grundsätze einhalten, sich gegenseitig zur Verantwortung ziehen, die Grundsätze des Code of Conduct einzuhalten, ethisch korrektes Verhalten fördern und mit bestem Wissen und Gewissen unethische Handlungen und Menschenrechtsverletzungen melden, ohne Angst vor Vergeltung oder Schikane haben zu müssen.
- Mitarbeiter\*innen müssen sich unabhängig von ihrer Rolle bei Sasol jeden Tag dazu verpflichten, den Code of Conduct zu befolgen.
- Mitarbeiter\*innen müssen sich bewusst sein, dass die Handlungen einer Person des Sasol-Teams das gesamte Unternehmen betreffen können.



### Unsere Geschäftspartner\*innen und Kund\*innen

Wir tätigen Geschäfte nur auf Grundlage fairer, rechtmäßiger und transparenter Praktiken, die Menschenrechte respektieren. Das bedeutet:

- Unsere Geschäftspartner\*innen, einschließlich Joint-Ventures, über deren Managementkontrolle wir verfügen und in deren Fall die Joint-Venture-Vereinbarung die Anwendung unseres Code of Conduct erlaubt, müssen unseren Code of Conduct befolgen und bei der Geschäftstätigkeit integer handeln.
- Unsere Dienstleister\*innen und Lieferant\*innen (gemeinsam als Lieferanten bezeichnet) müssen den Sasol-Code of Conduct für Lieferanten befolgen und anwenden, der auf diesem Code of Conduct basiert.
- Wir halten, was wir unseren Stakeholdern versprechen.
- Wir konkurrieren fair mit unseren Wettbewerbern.



# Werte

**Seien Sie:** Sicher | Fürsorglich  
Integrativ | Verantwortlich  
Belastbar



## Unsere fünf Werte

Unser Code of Conduct bestimmt die Art und Weise, wie wir die Werte von Sasol fest verankern und leben. Unsere Werte sind handlungsorientiert, um mühelos in unseren täglichen Interaktionen und unseren Verhaltensweisen umsetzbar zu sein. Diese Werte stellen nicht verhandelbare Verhaltensweisen dar und bilden die Grundlage unseres Unternehmens.

## Achte auf *Sicherheit*: Die Sicherheit der Menschen steht bei uns immer an erster Stelle

(sei es ihr körperliches und/oder psychologisches Wohlbefinden)

### KERNGRUNDSÄTZE

- ‚Zero Harm‘ bleibt unsere oberste Priorität und Sicherheit steht immer an erster Stelle.
- Wir sorgen für einen sicheren und geschützten Arbeitsplatz, der das allgemeine Wohlbefinden aller Mitarbeiter\*innen fördert.
- Wir sind bestrebt, Risiken zu reduzieren und die potenziellen Auswirkungen von Zwischenfällen zu minimieren.
- Wir kommunizieren Zwischenfälle und lernen aus ihnen.
- Wir schaffen ein sicheres Umfeld, in dem sich Mitarbeiter\*innen zu Wort melden können.

### UNSER VERHALTEN

- Sicherheit steht bei allem, was ich tue, stets an erster Stelle.
- Ich achte auf meine eigene Sicherheit und die aller Personen, mit denen ich zusammenarbeite (einschließlich Lieferant\*innen und Auftragnehmer\*innen).
- Ich beziehe Stellung, melde mich zu Wort und übernehme Verantwortung bei Sicherheitsproblemen. Ich gehe nicht davon aus, dass eine andere Person den Vorfall melden wird.
- Wenn ich unsicher bin, unterbreche ich, was ich tue, und werde keine Arbeiten ausführen, für die ich nicht qualifiziert bin.
- Ich nehme mir Zeit, um das Risiko und den potenziellen Schweregrad unerwünschter Ergebnisse zu verstehen.
- Ich befolge die ‚Life Saving Rules‘ von Sasol (LSR).



# Sei fürsorglich: Unsere Mitarbeitenden, unsere Umwelt und unsere Gesellschaft liegen uns sehr am Herzen

## KERNGRUNDSÄTZE

- Wir verbieten Alkohol, Drogen und andere Betäubungsmittel, die unsere Zusammenarbeit und Leistung beeinträchtigen.
- Wir kümmern uns über unsere Initiativen zum Mitarbeiterwohlbefinden um Gesundheit am Arbeitsplatz und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*innen.
- Wir tolerieren keine Art der Belästigung, der Schikane, der Vergeltung, der Einschüchterung, des Angriffs und des Mobbings.
- Wir investieren in unsere Mitarbeiter\*innen und kümmern uns umeinander, um unsere Kunden und um die Gemeinden in unserer Nachbarschaft.
- Wir wenden Arbeits- und Beschäftigungspraktiken an, die lokalen gesetzlichen Anforderungen und den Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation entsprechen.
- Wir respektieren, wahren und schützen die Menschenrechte.
- Wir respektieren die Land- und Wasserrechte und interagieren positiv mit Gemeinden, einschließlich indigener Menschen.
- Wir arbeiten daran, eine positive und messbare sozioökonomische Wirkung zu erzielen und auf die wichtigsten gesellschaftlichen Herausforderungen in den Regionen unserer Geschäftstätigkeit und in den Gemeinden unserer Nachbarschaft zu reagieren.
- Bei all unseren Handlungen minimieren wir die Umweltbelastung und gewährleisten Nachhaltigkeit.
- Wir verbieten alle Formen von Zwangs- und Kinderarbeit.
- Wir wahren die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen.
- Wir halten lokale Vorschriften zur Umweltverträglichkeit ein.
- Wir pflegen produktive Beziehungen zu unseren Stakeholdern.

## UNSER VERHALTEN

- Ich zeige bei allem, was ich tue und/oder sage, Fürsorge für jede\*n Kollegin und Kollegen.
- Ich gehe jede Aufgabe als Gelegenheit an, mit meiner Kollegin oder meinem Kollegen zusammenzuarbeiten, von ihnen zu lernen und sie zu unterstützen.
- Ich feiere die Erfolge meiner Kolleg\*innen und unterstütze ihr Potenzial, sich weiterzuentwickeln.
- Ich werde mich nicht an irgendeiner Form von Belästigung oder Diskriminierung beteiligen oder Derartiges tolerieren.
- Ich werde meinen Teil dazu beitragen, negative Umweltauswirkungen zu minimieren und die Initiativen zur ökologischen Nachhaltigkeit sowie die nachhaltigen Entwicklungsziele zu unterstützen.
- Ich betrachte andere Personen als Gleichgestellte und behandle sie so, wie ich selbst behandelt werden möchte.
- Ich bin reaktionsschnell, lösungsorientiert und sehe mich bei allen Interaktionen mit Stakeholdern als positive Kraft.
- Ich spreche mich gegen Verhaltensweisen aus, die Menschenrechte verletzen, und melde Menschenrechtsverletzungen meiner direkten Managerin oder meinem direkten Manager, Vorgesetzten oder der EthicsLine.

## Achte auf *Inklusivität*: Wir fördern Inklusivität bei allem, was wir tun, bei unseren Mitarbeitenden, unseren Kunden und allen anderen Anspruchsgruppen

### KERNGRUNDSÄTZE

- Wir fördern und begrüßen Vielfalt und Inklusion.
- Wir fördern die Gleichstellung von Geschlechtern und Beschäftigten.
- Wir behandeln einander mit Würde und Respekt.
- Wir tolerieren keinen Rassismus oder sonstige Formen unfairen Diskriminierung.
- Wir wenden Regeln fair und konsequent an, z. B. keine selektiven Disziplinarmaßnahmen und/oder ungerechtfertigte Vorzugsbehandlungen.

### UNSER VERHALTEN

- Ich achte darauf, die Ansichten meiner Kolleg\*innen, Kund\*innen oder Stakeholder zu ergründen und ihnen zuzuhören.
- Ich diskriminiere niemanden aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand, Behinderung, ethnischer Herkunft oder Nationalität.
- Ich respektiere und fördere Vielfalt, bin mir meiner eigenen Vorurteile bewusst und hinterfrage diese ständig.
- Ich behandle meine Kolleg\*innen mit Respekt und vermeide Situationen, die als unangemessen wahrgenommen werden können.
- Ich arbeite mit meinen Kolleg\*innen zusammen, indem ich Gedanken und neue Ideen kommuniziere, da ich weiß, dass mein Erfolg durch die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite, gestärkt wird.



# Sei verantwortungsvoll: Wir sind für unsere Ergebnisse selbst verantwortlich

## KERNGRUNDSÄTZE

- Wir beseitigen unnötige Bürokratie und befähigen Mitarbeiter\*innen und Teams dank eines effektiven Führungsverhaltens, Leistung zu erbringen.
- Wir gewährleisten die Einhaltung der Anforderungen geltender Gesetze und haben Regeln, Kodizes und Standards eingeführt.
- Wir bewerten die ethischen Standards aller unserer Geschäftspartner\*innen und Gegenparteien.
- Wir schützen die Vermögenswerte und das geistige Eigentum von Sasol sowie das geistige Eigentum Dritter, die Sasol dieses anvertraut haben.
- Wir stellen sicher, dass alle unsere Daten und Informationen korrekt sind.
- Wir kooperieren in vollem Umfang bei rechtmäßigen Untersuchungen und legitimen Informationsanfragen – in Einklang mit den behördlichen Anforderungen, die den Datenzugang regeln, sowie den relevanten Sasol-Richtlinien.
- Wir fördern Cybersicherheit.
- Wir führen genaue Aufzeichnungen und archivieren, schützen und entsorgen Geschäftsaufzeichnungen in Übereinstimmung mit den behördlichen Anforderungen und der Sasol-Richtlinie zur Aufbewahrung von Dokumenten.
- Wir beteiligen uns weder an terroristischen Aktivitäten, Organisationen oder Handlungen, die unser Land gefährden, noch unterstützen wir diese; und wir verbieten jede Form von Bestechung, Korruption oder Betrug und beteiligen uns niemals an derartigen Handlungen.
- Wir handhaben Interessenkonflikte aktiv und achten beim Anbieten und Annehmen von Geschenken, Unterhaltungs- und Bewirtungsangeboten auf Angemessenheit.
- Wir berücksichtigen die Angemessenheit unserer sozialen Investitionsaktivitäten sowie die Angemessenheit der Bereitstellung von Spenden und Sponsoring.
- Wir beurteilen, ob die Annahme externer Leitungspositionen, übergreifender oder ineinandergreifender Vorstandspositionen und übergreifender Beteiligungen angemessen sind.
- Wir verwalten unsere Social-Media-Konten verantwortungsbewusst und mit gesundem Urteilsvermögen.
- Wir verpflichten uns, personenbezogene Daten rechtmäßig zu verarbeiten und die Privatsphäre all unserer Stakeholder zu schützen.
- Wir konkurrieren fair und vermeiden Verstöße gegen Wettbewerbsgesetze.

## UNSER VERHALTEN

- Meine Entscheidungsfindung spiegelt Sasols Werte wider.
- Ich verfüge über eine positive Einstellung und strebe nach Exzellenz, um meine eigenen Ziele sowie die Leistungsziele meines Teams und meiner Kolleg\*innen zu erreichen.
- Ich habe den Mut, Verantwortung für meine Fehler zu übernehmen und diese anzuerkennen, um daraus zu lernen.
- Ich habe den Mut, das Richtige zu tun.
- Wenn ich etwas bemerke, übernehme ich die Verantwortung.
- Ich bin für Cybersicherheit verantwortlich und halte mich an Sasols IM-Richtlinien und -Verfahren.
- Ich werde mich mit der Richtlinie zu sozialen Medien von Sasol vertraut machen und darauf achten, Sasols Ruf nicht zu schädigen.
- Ich handle in Bezug auf alle rechtlichen und Compliance-Angelegenheiten im Zusammenhang mit meiner Arbeit aufmerksam und reaktionsschnell, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Antibestechungsgesetze, Wettbewerbsgesetze, Beschränkungen des Insiderhandels und Datenschutzerfordernisse.
- Ich weiß, dass es in meiner Verantwortung liegt, Verstöße zu melden.
- Ich verwende vertrauliche Informationen von Sasol nur für geschäftliche Zwecke und gebe sie nur an diejenigen Personen weiter, die befugt sind und diese Informationen kennen müssen.



## Achte auf *Resilienz*: Wir stellen uns mutig dem ständigen Wandel und gestalten Veränderungen aktiv mit

### KERNGRUNDSÄTZE

- Wir stellen sicher, dass unser Kundenservice und unsere Produkte von höchster Qualität sind.
- Wir behandeln Kund\*innen und Lieferant\*innen fair.
- Wir arbeiten offen mit Regierungen zusammen und unterlassen es, politische Parteien zu finanzieren.
- Wir legen Informationen akkurat und zeitnah offen.
- Wir stellen sicher, dass wir das Bewusstsein für die sich verändernde globale Regulierungslandschaft schärfen und die Einhaltung neuer Gesetze und Vorschriften aufrechterhalten.
- Wir sind weiterhin bestrebt, unseren Stakeholdern beim Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Zukunft einen Mehrwert zu bieten.
- Wir streben nach technologischer Innovation.
- Wir begrüßen Veränderungen und arbeiten als Team Sasol zusammen, um unsere Versprechen einzuhalten.
- Wir schaffen Möglichkeiten für regelmäßigen Ideen- und Wissensaustausch.
- Wir haben zum Ziel, keine Emissionen zu verursachen, während wir gleichzeitig Werte bewahren und schaffen und in Mitarbeiter\*innen investieren.

### UNSER VERHALTEN

- Man kann sich darauf verlassen, dass ich die richtigen Produkte und Dienstleistungen in entsprechender Qualität und pünktlich bereitstelle.
- Ich übertreffe die Erwartungen, um sicherzustellen, dass Kunden und andere Stakeholder zufrieden sind.
- Ich passe mich bei Bedarf organisatorischen und regulatorischen Änderungen an, um die Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen.
- Ich bin offen dafür, mich an die Veränderungen um mich herum anzupassen.
- Ich begrüße positive Veränderungen und kommuniziere Ideen, die zur Umsetzung beitragen.
- Ich nutze Herausforderungen als Gelegenheiten, neue Fähigkeiten zu erlernen.
- Ich sehe Veränderungen als Chance.
- Ich bin mutig und kann Probleme durch Zusammenarbeit mit meinem Team in Chancen verwandeln.
- Ich passe mich einem sich verändernden Arbeitsumfeld an, um ein hohes Leistungsniveau aufrechtzuerhalten.
- Ich weiß, dass keine Idee zu klein oder zu groß ist, um etwas zu bewirken. Je mehr Ideen desto besser.



# 5

## ACHTE AUF SICHERHEIT



### Wir legen Wert auf Sicherheit

Mitarbeiter\*innen haben bei uns oberste Priorität. Deshalb legen wir bei der Erreichung von ‚Zero Harm‘ auf unsere eigene Sicherheit und auf die Sicherheit unserer Kolleg\*innen. Die Sicherheit der Mitarbeiter\*innen steht an erster Stelle und wir tun alles in unserer Macht Stehende, um die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*innen zu gewährleisten. Wir handeln sicher und investieren in die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*innen.

Wir bieten sichere und gesunde Arbeitsbedingungen an unseren Arbeitsplätzen und fördern sichere Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter\*innen, die von zu Hause aus arbeiten.

Wir tragen zur Sicherheit des Arbeitsplatzes bei, indem wir aufmerksam sind, indem wir nicht verhandelbare Regeln, Gesetze, Richtlinien und Verfahren befolgen, die weltweit bei Sasol gelten, und indem wir unsichere Bedingungen melden.

Wir führen keine Arbeiten durch, für die wir nicht qualifiziert sind, und beenden unsere Arbeit oder die Arbeit anderer, wenn wir der Meinung sind, dass diese unsicher ist.

Wir bieten unseren Teams angemessene Schulungen an, um sicherzustellen, dass sie ihre eigene Sicherheit und die ihrer Kolleg\*innen handhaben können. Wir alle sind dafür verantwortlich und dazu befugt, in Situationen, die wir für unsicher halten, Bedenken zu melden.

Wir verpflichten uns auf unserem Weg zur Erreichung unseres Ziels von ‚Zero Harm‘ zu kontinuierlicher Verbesserung. Unser Betrieb erweitert und verbessert weiterhin die Berichterstattung und das Lernen aus Vorfällen mit hohem Schweregrad und bedeutenden Beinaheunfällen als präventives Tool zur Verbesserung der Sicherheitsleistung.

Wir identifizieren, verstehen, steuern und überwachen unsere Sicherheitsrisiken, da wir glauben, dass unser Ziel durch engagierte Führung, engagierte Mitarbeiter\*innen, Teamarbeit und engagierte Konzentration erreichbar ist.

Sicher



## Wir sorgen für eine sichere Arbeitsumgebung

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter\*innen und alle anderen Personen, die an Arbeitsplätzen, in Geschäften und bei geschäftlichen Aktivitäten von Sasol tätig sind, z. B. Lieferant\*innen, Besucher\*innen, Lernende usw., sowie unsere Vermögenswerte und unsere Betriebsabläufe über sichere und geschützte Arbeitsumgebungen verfügen.

Dazu haben wir Sicherheitsverfahren implementiert, die Sicherheitsrisiken und -vorfälle verhindern und auf diese reagieren. Um das Risiko potenzieller Menschenrechtsverletzungen zu minimieren, die sich aus dem Verhalten von Sicherheitspersonal ergeben können, haben wir unsere Sicherheitsverfahren mit den Freiwilligen Prinzipien der Vereinten Nationen für Sicherheit und Menschenrechte und dem Internationalen Verhaltenskodex für private Sicherheitsanbieter abgestimmt.

Wir sind uns bewusst, dass es bei der Sicherung von Personen, Vermögenswerten und Standorten in Konfliktumgebungen oder in Regionen, in denen es nur eine schwache Regulierung von Sicherheitsdiensten gibt, ein erhöhtes Risiko potenzieller Menschenrechtsverletzungen geben kann. Wir ergreifen angemessene Vorsichtsmaßnahmen, um solche Risiken zu minimieren, unter anderem anhand eines Vorscreenings des Sicherheitspersonals, um sicherzustellen, dass in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte und die Behandlung von Menschen mit Würde unsere Erwartungen vom Sicherheitspersonal gut verstanden und in die Leistungsvereinbarungen der Sicherheitsanbieter aufgenommen werden.



### Wichtige Hinweise



Sasol-Sicherheitsrichtlinie;



Ein Sasol-Exzellenzansatz zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (Security, Health and Environment, SHE); und



Programm für Vorfälle mit hohem Schweregrad.



Für weitere Informationen zur Sicherheit bei Sasol wenden Sie sich bitte an den Chief Risk Officer, Vice President: SHE-Risk, Incident and Assurance management, Vice President: SHE and Risk Americas, Vice President: SHE and Risk Eurasia, oder SHE Manager SHE and Risk Base Chemicals.

# 6

## SEI FÜRSORGLICH



### Wir achten auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter\*innen sowie auf die Umwelt

Wir kümmern uns umeinander und respektieren uns gegenseitig. Das bedeutet, dass wir einander zuhören und uns trauen, uns zu äußern, wenn wir Bedenken haben. Jeder ist dafür verantwortlich, Fürsorge zu zeigen und wir tun dies jeden Tag bei allem, was wir tun und/oder sagen.

Wir sind uns der Auswirkungen bewusst, die unsere Aktivitäten auf Menschen und die Umwelt haben können. Wir minimieren unseren ökologischen Fußabdruck so weit wie möglich, indem wir nachhaltige Betriebsabläufe betreiben, Verbesserungsziele und -vorgaben festlegen und die Umweltvorschriften und globalen Ziele, wie die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, einhalten. Wir stellen transparente und regelmäßige Berichte über unsere Leistung bereit.

**In der Praxis bedeutet dies, dass wir:**

Sasols Richtlinien zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SHE), Sicherheitsrichtlinien und damit verbundene Verfahren verstehen und anwenden;

SHE-Risiken bei allem, was wir tun, handhaben;

Alle SHE-Vorfälle untersuchen und aus diesen lernen;

Alle Vorsichtsmaßnahmen beim Umgang mit unseren Produkten an unsere Kolleg\*innen, Kund\*innen und alle, die davon berührt sein könnten, kommunizieren; und

Uns verpflichtet haben, unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz zu reduzieren, indem wir die Treibhausgasemissionen unserer Anlagen reduzieren, um den Klimawandel zu mindern.

Wie wir Dinge tun, ist genauso wichtig wie das, was wir tun; dies durchdringt alle unsere Prozesse und messbaren Ergebnisse.

Wir möchten bei all unseren Entscheidungen eine nachhaltige Entwicklung fördern, damit wir wirtschaftliche, soziale und ökologische Bedürfnisse ausbalancieren und verantwortungsbewusst natürliche Ressourcen nutzen können.

Um Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu handhaben, lernen wir, indem wir die Exposition und Überwachung der Inzidenz von Berufskrankheiten bewerten und überwachen, um weitere Schäden zu verhindern.



## Wichtige Hinweise



Sasol-Richtlinie zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt.



Für weitere Informationen zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt bei Sasol wenden Sie sich bitte an den Risikobeauftragten, Vizepräsidenten: SHE-Risiko-, Vorfalls- und Qualitätssicherungsmanagement, den Vizepräsidenten: SHE und Risiko Nord- und Südamerika, den Vizepräsidenten: SHE und Risiko Eurasien oder den Manager für SHE und risikobasierte Chemikalien.

## Wir verbieten Alkohol, Drogen und andere Betäubungsmittel, die unsere Zusammenarbeit und Leistung beeinträchtigen.

Wir tolerieren keinen Konsum von Alkohol, Drogen und anderen Betäubungsmitteln. Folgende Risiken sind damit verbunden:

- Die meisten Tätigkeiten von Sasol umfassen Arbeiten in gefährlichen Bereichen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Schächte; unterirdische Betriebe; Transport von gefährlichen Gütern; Betrieb schwerer Maschinen; Anlagen; Hebezeuge; Bereiche, in denen gefährliche Ausrüstung verwendet wird; Umgang mit Chemikalien, Sprengstoffen, Säuren und brennbaren Stoffen; Schwerstrom-/elektrische Aktivitäten; Kessel; Motoren; Turbinen; Fahren von Kraftfahrzeugen; Werkstätten und Schulungsbereichen usw.
- Alkohol, Drogen und andere Betäubungsmittel sowie einige verschreibungspflichtige Medikamente beeinträchtigen unsere Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit in Bezug auf den Umgang mit unseren Mitmenschen und Aufgaben.
- Neben der Beeinträchtigung unserer Arbeitsleistung und Produktivität kann dies aufgrund der Art unserer Arbeit lebensbedrohliche Folgen haben, nicht nur für uns, sondern auch für diejenigen, die mit uns arbeiten.

Wir stellen sicher, dass niemand, der durch Alkohol oder Drogen beeinträchtigt ist, das Gelände von Sasol betritt, Geschäfte im Namen von tätig, Sasol-eigene oder -fremde Fahrzeuge oder Ausrüstungen führt oder steuert. Niemand darf in irgendeiner Weise, die mit Sasol in Verbindung steht, Drogen oder Alkohol auf rechtswidrige oder unautorisierte Weise vertreiben, herstellen, besitzen oder verwenden.

Sasol darf jede Person, die Zugang zu unseren Arbeitsplätzen haben möchte, auf Rauschzustände untersuchen. Wenn die Person sich einer Untersuchung verweigert oder wir feststellen, dass sie berauscht ist, untersagen wir ihr den Zugang.







Wir stellen sicher, dass wir die geltenden regionalen Richtlinien in Bezug auf dieses Thema kennen, einschließlich der Richtlinie zu **Alkohol- und Drogenmissbrauch (HR RP ER SA 300 – Revision 03 – 01. Oktober 2021)**.

*Fürsorglich*

## Wir kämpfen gegen Belästigung, Mobbing und missbräuchliche oder unmenschliche Verhaltensweisen oder Behandlungen.

Wir tolerieren keine Form von Belästigung, Mobbing oder irgendein Verhalten, das Andere an unseren Arbeitsplätzen, in unseren Anlagen und bei unseren Geschäftsaktivitäten erniedrigt und herabwürdigt; dies gilt auch für jede Form von Cyber-Mobbing.

Beispiele für Belästigung und missbräuchliches Verhalten sind:

 <p>Gewalttaten, z. B. Übergriffe, Aggressionen (in Worten oder Verhalten) oder Drohungen;</p>	 <p>Mobbing, z. B. Herabsetzung, Schikane usw.;</p>
 <p>Einschüchterung, z. B. bedrohliche Sprache, Viktimisierung, Vergeltungsmaßnahmen (in jeder Form) usw.;</p>	 <p>Rassismus oder sonstige Formen unfairer Diskriminierung;</p>
 <p>Böswillige und falsche Anschuldigungen, einschließlich der Verbreitung von Gerüchten;</p>	 <p>Belästigung jeglicher Form, einschließlich sexueller Belästigung, z. B. in Form von Witzen, Sprache, Gesten und unerwünschten Annäherungsversuchen;</p>
 <p>Die Nutzung elektronischer Kommunikationstechnologie, um eine andere Person zu belästigen, zu bedrohen oder anzugehen; oder</p>	 <p>Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die das Vorstehende oder andere Ethik- oder Compliance-Angelegenheiten melden.</p>

Wir erwarten von Einzelpersonen, dass sie Probleme melden, um diese Art von Verhalten zu eliminieren.

Wir erkennen an, dass Feedback und konstruktive Kritik wichtig sind, aber wir verpflichten uns dazu, Feedback und Kritik respektvoll zu formulieren. Als globales Unternehmen bemühen wir uns, unsere kulturellen Unterschiede und Befindlichkeiten zu verstehen.

*Fürsorglich*

## Wir investieren in unsere Mitarbeiter\*innen

Wir entwickeln, fördern und binden wertorientierte, leistungsstarke Mitarbeiter\*innen mit den richtigen Kompetenzen und Erfahrungen, indem wir:

- Mitarbeiter\*innen auswählen, die sich unsere Werte und unsere Kultur einhalten;
- In die Kompetenzentwicklung investieren;
- Eine angemessenen Vergütung anbieten, um qualifizierte Mitarbeiter\*innen zu gewinnen, zu halten und zu motivieren.
- Bestehenden Talenten Entwicklung und Training bieten
- Inakzeptable Verhaltensweisen unverzüglich ansprechen, um sicherzustellen, dass klar vermittelt wird, was richtig und was falsch ist;
- Unseren Führungskräften zu ermöglichen, mit inakzeptablem Verhalten umzugehen und sie hierfür in Verantwortung zu nehmen;
- Positive Mitarbeiterbeziehungen durch regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung unserer Richtlinien für Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten oder
- Arbeits- und Beschäftigungspraktiken anwenden, die den lokalen gesetzlichen Anforderungen und den zentralen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation entsprechen.

Wir investieren anhand von Schulungen, einer angemessenen Vergütung, Anerkennungen und regelmäßigen Beurteilungen in unsere Mitarbeiter\*innen.

Wir wenden Disziplin fair und konsequent an, indem wir Regeln der natürlichen Gerechtigkeit befolgen.

## Wir beziehen unsere Stakeholder auf positive Art und Weise ein.

Wir respektieren die Rechte, Bräuche und Kulturen der lokalen Gemeinden, mit denen wir zusammenarbeiten und auf die wir Auswirkungen haben.

Dies bedeutet:

Wir arbeiten mit lokalen Gemeinschaften zusammen und minimieren negative Auswirkungen auf diese, basierend auf Due-Diligence-Prüfungen oder Wirkungsanalysen.

Grund- und Wasserrechte erkennen wir an und respektieren sie. Wir befolgend einen risikobasierten Ansatz für die Nutzung von Ressourcen verfolgen, wobei lokale Gemeinschaften und indigene Personen angemessen berücksichtigt werden.

Vermeidung unfreiwilliger Umsiedlungen durch unsere Projektplanungen

In konfliktreichen Umgebungen oder wenn Sicherheitsdienste nicht angemessen reguliert oder nicht leicht verfügbar sind, kann die Durchsetzung der Sicherheit mit dem Risiko der Verletzung der Menschenrechte verbunden sein. Um diese Risiken zu minimieren, überprüfen wir alle unsere Sicherheitskräfte im Voraus und stellen sicher, dass sie verstehen, dass die Achtung der Menschenrechte und die Behandlung von Menschen mit Diplomatie und Respekt Teil ihrer Leistungsvereinbarungen sind.

Haltung einer Balance zwischen kulturellem Erbe, Erwartungen der Gemeinden, wirtschaftlicher Entwicklung und Auswirkungen auf die Umwelt.

Durch verschiedene soziale Initiativen tragen wir zur Stabilität und zum Wohlstand der Gemeinschaften bei.

Wenn wir eine Gemeinde neu ansiedeln müssen, befolgen wir die Leistungsstandards der International Finance Corporation und alle anderen Gesetze, die für das Land gelten, in dem wir arbeiten.

Wenn wir uns mit indigenen Völkern beraten, orientieren wir uns an internationalen Richtlinien, einschließlich dem IFC Performance Standard 7 und der UN-Erklärung zu den Rechten indigener Personen. Nach Möglichkeit holen wir zuvor eine unentgeltliche und sachkundige Einwilligung ein.

## Wir respektieren alle Menschenrechte

Wir sind uns bewusst, dass die Achtung der Menschenwürde und der Rechte aller Menschen, wie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte erläutert, entscheidend für die Nachhaltigkeit unserer Geschäftstätigkeit ist.

Wir respektieren und wahren die Menschenrechte in Übereinstimmung mit der Sasol-Richtlinie zu Menschenrechten. Unser Ansatz für Menschenrechte basiert auf der Einhaltung der geltenden gesetzlichen Anforderungen in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, und wir sind bemüht, unsere Praktiken mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und dem UN Global Compact in Einklang zu bringen.

Wir engagieren uns für faire Arbeitspraktiken gemäß den lokalen gesetzlichen Anforderungen und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten am Arbeitsplatz.

**Wir:**

Respektieren Vielfalt, gewährleisten Chancengleichheit und beseitigen diskriminierende Praktiken;

Verboten jegliche Form moderner Sklaverei, einschließlich Zwangs- und Kinderarbeit;

Wir achten auf Vielfalt, Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen und halten in unseren Arbeitsregionen konstruktive Beziehungen zu Gewerkschaften und Betriebsräten aufrecht;

Stellen sichere und gesunde Arbeitsumgebungen und -bedingungen bereit, die keine Menschenrechte verletzen; und

Sorgen für faire und wettbewerbsfähige Beschäftigungs- und Vergütungsbedingungen.

Wir respektieren die Rechte unserer anderen Stakeholder, einschließlich lokaler Gemeinschaften, Nachbarschaftsgemeinschaften und indigener Personen, indem wir Gesetze befolgen, international anerkannte Standards einhalten, einschließlich der IFC-Leistungsstandards, und indem wir unsere Praktiken an freiwilligen Kodizes wie den Freiwilligen Grundsätzen für Sicherheit und Menschenrechte ausrichten.

Wir bitten um Feedback von Stakeholdern, um unsere Leistung im Hinblick auf Menschenrechte zu verbessern. Wir erwarten von unseren Joint-Venture- und Geschäftspartnern sowie unseren Lieferanten, dass sie unsere Richtlinie zu den Menschenrechten einhalten und ermutigen sie, ähnliche Richtlinien zu implementieren.

Wir stellen Beschwerdemechanismen bereit und kümmern uns um Bedenken hinsichtlich der Menschenrechte. Beschwerden werden angemessen untersucht und gemeldet.

*Fürsorglich*





## Wichtige Hinweise zum Thema „Menschenrechte“

- 💡 Richtlinie zu Menschenrechten;
- 💡 Rahmen für Geschäfts- und Menschenrechte;
- 💡 SHE-Richtlinie;
- 💡 Sicherheitsrichtlinie;
- 💡 Richtlinie zur Lieferkette;
- 💡 Verhaltenskodex für Lieferanten;
- 💡 Erklärung zur modernen Sklaverei; und
- 💡 Eine spezielle Webseite für Menschenrechte, die unter der Registerkarte „Sustainability“ auf Sasol.com verfügbar ist.
- 💡 Für weitere Informationen zu Menschenrechten bei Sasol wenden Sie sich bitte an den Vice President: Wertpapier- und Governance-Gesetze oder den leitenden Experten für Unternehmensberatung.





## Wir fördern Vielfalt, Inklusivität, Respekt und Integrität in unserer gesamten Organisation.

Unsere Mitarbeiter\*innen haben unterschiedliche Hintergründe und jeder von uns bietet Sasol einzigartige Fähigkeiten, Erkenntnisse und Erfahrungen. Unsere Vielfalt ist unsere Stärke und macht uns besser als Team.

Wir diskriminieren niemals auf der Grundlage von:



Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Kultur;



Sprache oder Nationalität;



Alter, Geschlecht oder sexueller Orientierung;



Politischer Meinung oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft; oder



Gesundheitszustand oder Behinderungen usw.

## Wir fördern das Beschäftigungsgleichgewicht

### Chancengleichheit

Unter Berücksichtigung der lokalen Gesetze fördern wir die Chancengleichheit in unserer gesamten Organisation.

Weil wir an die Kompensation vergangener Ungerechtigkeiten glauben, können wir in Südafrika in gerechtfertigten Fällen bestimmten Personengruppen aufgrund ihrer Rasse, ethnischen Zugehörigkeit, ihres Geschlechts oder ihrer Behinderung einen Einstellungs- oder Entwicklungsvorteil bieten.

Unsere Führungskräfte, Manager\*innen und Vorgesetzten identifizieren und lösen schnell alle Probleme bezüglich der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz.

Als Mitarbeiter\*innen pflegen wir gute Beziehungen zu unseren Kolleginnen und Kollegen und sind bestrebt, Meinungsverschiedenheiten einvernehmlich und schnell beizulegen.

### Vergütung und Leistung

Einige unserer Mitarbeiter\*innen werden unterschiedlich bezahlt, weil sie mehr Verantwortung in ihren Rollen haben oder weil sie über seltene Fähigkeiten und Fachkenntnisse verfügen.

Dies ist keine Diskriminierung, sondern die Art und Weise, wie freie Märkte funktionieren und wie wir Top-Talente in unserer Branche gewinnen. Wir müssen die sich verändernden Arbeitnehmermärkte in den Ländern, in denen Sasol tätig ist, verstehen und auf diese reagieren.



### Wichtige Hinweise zum Thema „Vielfalt, Inklusivität und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz“



Bitte wenden Sie sich an Ihren Vice President: Personalabteilung, Vice President: Lernen and Talente, Senior Manager für kulturelle Vielfalt und Inklusivität und Fachkraft für Vielfalt und Inklusivität: Energy BU, einen Rechtsberater von Sasol oder Ihren Ethikbeauftragten, um Unterstützung und weitere Informationen zu erhalten.

Inklusivität



## Wir alle übernehmen Verantwortung für unsere Ergebnisse

### Wir handhaben Interessenkonflikte aktiv

Wir handhaben tatsächliche, potenzielle oder wahrgenommene Interessenkonflikte aktiv. Hierfür ist eine wichtige ethische Überlegung erforderlich, die sich auf die Art und Weise auswirkt, wie wir bei Sasol Geschäfte tätigen.

### Wie sieht ein Interessenkonflikt aus?

Ein Interessenkonflikt kann auftreten, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit von privaten Interessen beeinflusst wird, wie z. B. einer Beziehung oder externen Interessen oder sogar den Interessen von Freunden oder Familie. Mitarbeiter\*innen von Sasol sind verpflichtet, stets im besten Interesse von Sasol zu handeln.

Besteht die Möglichkeit, dass ein(e) Mitarbeiter\*in von Sasol bei der Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit von privaten Interessen gelenkt wird, so ist dies unverzüglich zu erklären.

### Hier sind einige Beispiele:



Nutzung von Informationen oder der Arbeitszeit von Sasol für einen Job außerhalb von Sasol.



Mitarbeit bei oder Beratung von einem Wettbewerber.



Eine persönliche Beziehung, z. B. eine familiäre Beziehung, eine Geschäfts-/Handels-/Finanzbeziehung oder eine Liebesbeziehung/sexuelle Beziehung mit einem anderen Mitarbeiter oder einer anderen Mitarbeiterin von Sasol, der oder die mein Gehalt, meine Leistungsbeurteilung oder meine Beförderung beeinflussen kann.






Eine persönliche Beziehung zu einem Wettbewerber von Sasol, die sich auf die Objektivität meiner Entscheidungen in meinem Arbeitsumfeld bei Sasol auswirken könnte.

Wir handhaben Interessenkonflikte und stellen sicher, dass wir uns objektiv verhalten. Liegt ein tatsächlicher, potenzieller oder vermeintlicher Interessenkonflikt vor, ist dieser unverzüglich zu melden.



### Wichtige Hinweise zum Thema „Interessenkonflikte“:

-  Richtlinie zu Interessenkonflikten der Sasol Group; und
-  Verfahren und -Richtlinien von Sasol zu Interessenkonflikten.
-  Bitte wenden Sie sich an Ihren Ethikbeauftragten oder das Ethikbüro des Konzerns, um bei Interessenkonflikten und dem entsprechenden Verfahren zur Meldung und Handhabung des Konflikts weitere Unterstützung zu erhalten.

### Wir handeln nach bestem Wissen und Gewissen, wenn wir Geschenke, Unterhaltungsangebote und Bewirtung anbieten und annehmen.





Wir nehmen nur Geschenke, Unterhaltungsangebote und Bewirtung von äußerst geringem Wert an. Geschenke, Unterhaltungsangebote und Bewirtung könnten von anderen als eine Möglichkeit angesehen werden, einen unfairen Geschäftsvorteil zu erlangen oder zu verschaffen. Wir nehmen oder bieten wir niemals Bargeld oder Barwertäquivalente wie Aktien, Gutscheine und Geschenkkarten an. Sie sollten niemals die Objektivität einer Person bei der Ausübung ihrer Arbeit beeinflussen, sei es als Lieferant, Kunde, Geschäftspartner oder Vorgesetzter.

Wir vermeiden das Anbieten von Geschenken, Unterhaltungsangeboten, Reisevorteilen oder Bewirtung von Amtsträgern, es sei denn, dies ist rechtmäßig, angemessen und steht in direktem Zusammenhang mit Werksbesichtigungen oder Geschäftsaktivitäten von Sasol.

Wir beurteilen die Angemessenheit jedes Geschenks, jedes Unterhaltungsangebots und jeder Bewirtung, unabhängig davon, ob es bereitgestellt oder angenommen wird, und holen die erforderlichen Genehmigungen ein.



### Wichtige Hinweise zum Thema „Geschenke, Unterhaltungsangebote und Bewirtung“:

-  Richtlinie der Sasol Group zu Geschenken, Unterhaltungsangeboten und Bewirtung;
-  Verfahren und Leitlinien zu Geschenken, Unterhaltungsangeboten und Bewirtung von Sasol; und
-  Anti-Bestechungsrichtlinie von Sasol.
-  Bitte wenden Sie sich an Ihren Ethikbeauftragten oder das Ethikbüro des Konzerns und/oder das Kompetenzzentrum für Governance Laws (Center of Expertise Governance Laws), um in Bezug auf Geschenke, Unterhaltungsangebote und Bewirtung und dem entsprechenden Verfahren zur Klärung und Verwaltung zusätzliche Unterstützung zu erhalten.

Verantwortung

## Wir kontrollieren die Angemessenheit der Bereitstellung von Spenden und Sponsoring.

Sponsorings spielen eine Schlüsselrolle beim Aufbau der Marke Sasol und helfen dabei, unsere Werte und unsere Marke greifbar auszudrücken, während sie es uns gleichzeitig ermöglichen, einen breiten Querschnitt von Stakeholdern, darunter auch potenzielle und bestehende Kunden, zu begeistern und einzubeziehen.

Das Sponsoring beinhaltet den Erwerb des Rechts, Sasols Namen, Produkte und/oder Dienstleistungen als Gegenleistung für verhandelte Vorteile, mit dem Marketingwert einer anderen Organisation (z. B. Sportmannschaft, Wettbewerber oder Veranstaltung) zu verknüpfen. Sponsoringrechte können durch finanzielle Beiträge oder die Bereitstellung von Sachleistungen erworben werden.

Wir definieren Sponsoring als eine kommerzielle Beziehung zwischen Sasol als Anbieter von Geldern, Ressourcen oder Dienstleistungen und einer Organisation mit einem Marketing-Vermögenswert, die Rechte und Interessenverbände anbietet, die für Marketingzwecke als Gegenleistung für die finanzielle Investition verwendet werden können.

Spenden und Sponsoring bergen das Risiko der Zweckentfremdung, d. h. wenn die Spende in Wirklichkeit einer anderen Person als der Wohltätigkeitsorganisation oder Einrichtung zugutekommt, der sie gewährt wird, z. B. wenn eine Spende im Austausch für einen Geschäftsvorteil geleistet wird. Um dies zu verhindern, hat Sasol entsprechende Kontrollen implementiert, die die ordnungsgemäße Verwendung von Spenden und Sponsoring überwachen. Wir verwenden Spenden oder Sponsoring nicht dazu, Entscheidungen oder Verhaltensweisen unangemessen zu beeinflussen.

Die Genehmigung und/oder Umsetzung eines Sponsoringvertrages unterliegt stets den erforderlichen Sasol-Verfahren hinsichtlich der jeweiligen Vollmachtsübertragungen sowie den rechtlichen Beurteilungen und Bewertungen der Governance-Compliance. Wenn wir im Rahmen unserer Verantwortung eine Wohltätigkeitsorganisation sponsern oder unterstützen wollen, holen wir zuerst die Genehmigung von Group Corporate Affairs oder dem entsprechenden Executive Vice President ein.














Verantwortung



## Wichtige Hinweise

Die folgenden Richtlinien des Konzerns sind bei der Bewertung potenzieller Sponsoring-Möglichkeiten zu berücksichtigen:

-  Sponsoring-Richtlinien von Sasol;
-  Richtlinie zu Interessenkonflikten von Sasol;
-  Konzernrichtlinie zu Geschenken, Unterhaltungsangeboten und Bewirtung;
-  Anti-Bestechungsrichtlinie von Sasol;
-  Richtlinie zu Sanktionen von Sasol;
-  Finanzpolitik/-verfahren von Sasol;
-  Mindeststandard für soziale Investitionen des Konzerns;
-  Richtlinie für Beschaffungs- und Lieferkettenmanagement von Sasol;
-  Richtlinie zu sozialen Medien von Sasol; und
-  Richtlinie zu globalen Medien von Sasol.
-  Bitte wenden Sie sich an den Vice President: Group Brand und Communications, um weitere Anleitungen und Unterstützung zu erhalten.

## Wir prüfen die Angemessenheit der Übernahme von externen Aufsichtsratsposten.

Wir erkennen an, dass es an sich nicht unethisch ist, wenn Mitarbeiter\*innen einen externen Aufsichtsrats- oder Beiratsposten innehaben.

Einige Aufsichtsratsposten können jedoch den Anschein eines Interessenkonflikts erzeugen, was sich negativ auf den Ruf von Sasol auswirken und sogar einen wettbewerbsrechtlichen Verstoß darstellen kann. Dies kann sich negativ auf Sasols Ruf auswirken und eine Straftat darstellen.

### Wir schützen unseren Ruf, indem wir:



Wir beschränken die Anzahl auf ein externes Mandat pro Mitarbeiter\*in, (siehe „External Directorships Policy“), einschließlich eines Ausschusses eines solchen Gremiums, für das Geld ausgezahlt wird und/oder die Ressourcen und/oder Zeit von Sasol benötigt werden



Wir prüfen externe Aufsichtsrats- und Beiratsposten sorgfältig, beschränken sie auf ein externes Mandat pro Mitarbeiter/in und verbieten unseren Mitarbeitern\*innen die Übernahme von Mandaten bei unseren Wettbewerbern, potenziellen Wettbewerbern oder Unternehmen, mit denen wir Geschäfte machen oder an die wir spenden.



### Wichtige Hinweise zum Thema „Externe Aufsichtsratsposten“:



Grundsatzerklärung zu übergreifenden Aufsichtsratsposten von Sasol; und



Konzernrichtlinie zur externen Aufsichtsratsposten.

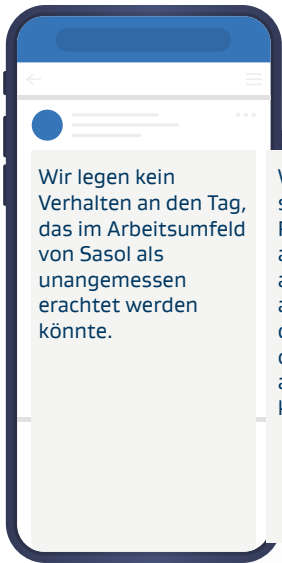


Bitte wenden Sie sich an das Sekretariatsbüro der Konzerngesellschaft, um weitere Informationen zu externen Aufsichtsratsposten zu erhalten.





## Wir verwalten unsere Konten in den sozialen Medien



Wir legen kein Verhalten an den Tag, das im Arbeitsumfeld von Sasol als unangemessen erachtet werden könnte.

Wir zeigen sachgerechte Rücksichtnahme auf die Privatsphäre anderer und auf Themen, die als anstößig oder hetzerisch angesehen werden können.

Wir sind diskret und lassen gesundes Urteilsvermögen walten, wenn wir Informationen über die Marke Sasol veröffentlichen, und zwar immer in Übereinstimmung mit den Anforderungen von Sasol, die in den Richtlinien zu Medien und elektronischer Kommunikation dargelegt sind.

Wir sind persönlich verantwortlich für alle Inhalte, die wir auf allen Social Media-Kanälen veröffentlichen (einschließlich geteilter Inhalte und Retweets).

Wenn eine Beschwerde vorliegt, veröffentlichen wir sie nicht in den sozialen Medien, da es einen formalen Prozess in Bezug auf den Umgang mit Beschwerden gibt

Wir verwenden die elektronischen Kommunikationsmittel von Sasol (E-Mail, Microsoft Teams, Sofortnachrichtendienst, SMS, MMS, Zugang zu Internet und sozialen Medien), welche von Sasol für die geschäftliche Nutzung zugelassen sind, gemäß den dazugehörigen Sasol Richtlinien.



### Wichtige Hinweise zum Thema „Soziale Medien“:



Richtlinie zur elektronischen Kommunikation von Sasol; und



Medienrichtlinien von Sasol.



Für weitere Informationen zu sozialen Medien bei Sasol wenden Sie sich bitte an einen Manager der digitalen Kommunikationsplattformen des Konzerns.



## Wir respektieren die Privatsphäre der anderen, indem wir personenbezogene Daten sicher speichern und streng vertraulich behandeln.

Wir respektieren das Recht aller auf Privatsphäre.

Dies erreichen wir, indem wir:





 <p>Wir handhaben personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den Datenschutzgrundsätzen von Sasol, die in unserer globalen Datenschutzrichtlinie enthalten sind;</p>	 <p>Personenbezogene Daten sicher und zeitlich begrenzt speichern.</p>
 <p>Nur den Personen Zugang gewähren, die rechtmäßig personenbezogene Daten benötigen und nur dann, wenn dies gesetzlich zulässig ist.</p>	 <p>Wir behandeln personenbezogene Daten mit dem höchsten Maß an Vertraulichkeit.</p>

Wir verarbeiten und schützen alle personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit geltenden gesetzlichen Datenschutz- und Compliance- Anforderungen. Wir reduzieren die Menge personenbezogener Daten, die wir verarbeiten, indem wir nur personenbezogene Daten sammeln, die gesetzlich vorgeschrieben sind oder die für einen effektiven Betrieb erforderlich sind.

Wir ergreifen angemessene Sicherheitsvorkehrungen, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit aller personenbezogenen Daten zu schützen.



### Wichtige Hinweise zum Thema „Datenschutz“:

-  Globale Datenschutzrichtlinie;
-  Gerichtsbarkeitsspezifischer Datenschutzvorfall-Managementplan sowie interne und externe Datenschutzerklärung; und
-  Promotion of Access to Information Act (PAIA) Manual (South Africa).
-  Für weitere Informationen zum Datenschutz bei Sasol wenden Sie sich bitte an den Datenschutzbeauftragten des Konzerns, Hauptexperte: Datenschutz Eurasia oder an den regionalen Datenschutzbeauftragten: Afrika.

## Wir schützen uns vor Bestechung, Korruption, Betrug, Geldwäsche und Terrorismus

Wir wenden uns gegen Korruption und Unehrlichkeit in jeglicher Form.

Wir fordern keine Bestechungsgelder, ob direkt oder indirekt, und nehmen sie nicht an. Das gilt nicht nur für unsere Mitarbeiter\*innen, sondern auch für unsere Partner, Lieferanten und Kunden.

Niemand, der mit Sasol in Verbindung steht, sollte rechtswidrig beeinflusst werden oder versuchen, eine andere Person, ein Unternehmen oder eine Regierungsbehörde zu beeinflussen, und auch nicht einen solchen Anschein erwecken. Wir sind ehrlich zu unseren Kunden, Lieferanten, Partnern, Aufsichtsbehörden und Aktionären. Wir wählen unsere Geschäftspartner, Lieferanten und Dienstleister sorgfältig aus und würden lieber auf Geschäfte verzichten oder Gelegenheiten verpassen, als sie unehrlich oder illegal zu bekommen oder zu behalten.

Wir werden unsere Rekrutierungsprozesse, sozialen Investitionsaktivitäten, Sponsorings oder Spenden nicht nutzen, um unangemessene Vorteile zu erzielen.

Wir schützen uns davor, als unehrlich oder korrupt wahrgenommen zu werden.

### Unehrlichkeit umfasst:



**Bestechung und Korruption** | dazu gehört das Anbieten, Geben, Versprechen, Anfragen, Zusagen oder Annehmen eines Vorteils von jemandem, der damit beabsichtigt, sich eine unfaire Bevorzugung zu verschaffen, auch wenn dies über einen Dritten erfolgt. Wir nutzen unsere Positionen bei Sasol nicht, um unangemessene Vorteile von externen Parteien zu erhalten, z. B. eine Beschäftigung von Familienmitgliedern.



**Akzeptieren oder Anbieten von sogenannten Beschleunigungszahlungen („Facilitation Payments“)** | dazu gehören kleinere Geldbeträge, die normalerweise mittleren oder unteren Amtsträgern gegeben werden, damit ein bestimmter Routinevorgang schneller durchgeführt wird, wie z. B. die Freigabe von Waren vom Zoll.



**Absichtliches Lügen oder Verzerren der Wahrheit** | dazugehört auch, nicht die Dinge zu tun, die wir tun sollten, wie z. B. eine falsche Wahrnehmung richtigzustellen, während wir die Wahrheit kennen.



**Betrug** | Unehrliche Handlungen, die absichtlich Täuschung einsetzen, um einer anderen Person oder Einrichtung Geld, Eigentum oder gesetzliche Rechte zu entziehen. Im Gegensatz zur Straftat des Diebstahls, bei der etwas von Wert durch Gewalt oder Verheimlichung erlangt wird, beruht Betrug auf der Verwendung absichtlicher Falschdarstellungen von Tatsachen, um etwas von Wert zu erlangen.

Wir fordern nie Bestechungsgelder, bieten sie nicht an, geben sie nicht und nehmen sie nicht an, weder direkt noch indirekt. Wir entrichten niemals Beschleunigungszahlungen.

Das gilt nicht nur für unsere Mitarbeiter\*innen, sondern auch für unsere Partner\*innen Lieferanten\*innen und Kunden\*innen. Wenn Sie verdächtige Aktivitäten bemerken, melden Sie diese an Sasol Forensic Services.

## Unter Zwang geleistete Zahlungen (Erpressung)

Unsere Sicherheit ist das wichtigste Anliegen von Sasol und Sasol ist sich bewusst, dass wir unter Umständen keine andere Wahl haben, als eine unangemessene Zahlung zu leisten, um uns selbst oder andere vor dem Verlust von Leben, Gesundheit oder Freiheit zu schützen. Jegliche Zahlungsaufforderungen oder tatsächliche Zahlungen, die unter Zwang geleistet wurden, sollten so schnell wie möglich über das Sasol Declaration System oder das entsprechende manuelle System der Operating Model Entity (Abk. OME, zu Deutsch: Unternehmensbereich) gemeldet werden und ausreichende Angaben über die Umstände der Zahlung enthalten, um zu belegen, warum der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin der Auffassung war, dass sich sein/ihr Leben oder seine/ihre Freiheit in Gefahr befand.

## Wir verhindern Geldwäsche

Geldwäsche liegt vor, wenn Gelder oder andere Vermögenswerte, die auf illegale oder kriminelle Weise erlangt wurden, beispielsweise durch Drogenhandel oder Waffenverkäufe, versteckt oder mit legalen Mitteln oder Vermögenswerten vermischt werden, um die Herkunft dieser illegalen Mittel/Vermögenswerte zu verschleiern und den Anschein zu erwecken, dass sie aus einer legitimen Geschäftstätigkeit stammen. Geldwäsche umfasst auch die Verwendung von legalen Mitteln zur Unterstützung von Kriminalität oder Terrorismus.

Wir beteiligen uns niemals an irgendeiner Art von Geldwäsche und stellen sicher, dass wir jederzeit wissen, mit wem wir Geschäfte tätigen, indem wir Due-Diligence-Prüfungen und kontinuierliche Überprüfungen unserer Kunden, Lieferanten und Partner vornehmen.

Wenn wir bezüglich der Rechtmäßigkeit von Geldern oder Vermögenswerten Bedenken haben, melden wir unsere Bedenken unserem direkten Vorgesetzten, Sasol Forensic Services oder der EthicsLine.



### Wichtige Hinweise zum Thema „Bekämpfung von Bestechung und Korruption“:



Anti-Bestechungsrichtlinie von Sasol.



Bitte wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, den Rechtsberater von Sasol oder die Rechtsabteilung, um weitere Unterstützung oder Informationen zu erhalten.


## Wir konkurrieren fair und vermeiden Wettbewerbsverstöße

Wir konkurrieren fair und befolgen die Wettbewerbsgesetze.

Wettbewerbsrechtliche regulatorische Anforderungen fördern den Marktwettbewerb oder versuchen, diesen aufrechtzuerhalten, indem sie wettbewerbswidriges Verhalten von Unternehmen regulieren.

Wir konkurrieren mit Entschlossenheit und harter Arbeit, aber nie auf wettbewerbswidrige Weise. Wenn wir Informationen sammeln, geschieht dies rechtlich und ethisch einwandfrei, und wir verwenden sie für legitime Geschäftszwecke. Wir behandeln unsere Kunden fair und geben niemals wettbewerbsrelevante Informationen an unsere Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden weiter.

## Einige Beispiele für wettbewerbswidrige Praktiken sind:




Preisabsprachen zwischen Wettbewerbern. Hierzu zählen Preisabsprachen, Marktaufteilungen, Ausschreibungsabsprachen (Angebotsabsprachen) und Produktionsbeschränkungen.



Wettbewerbswidrige Vereinbarungen zwischen Sasol und seinen Kunden/Lieferanten.



Der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung.








Der Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen mit Wettbewerbern.

Wir geben keine wettbewerbsrelevanten Informationen an einen Wettbewerber weiter. Zu diesen zählen unter anderem Informationen zu jüngsten, aktuellen oder zukünftigen Preisen, Preismethoden, Richtlinien, Märkten, Marketingstrategien, Gebieten, Kunden oder Lieferanten. Wenn Sasol aus irgendeinem Grund wettbewerbsrelevante Informationen offenlegen oder erhalten muss, wenden Sie sich zunächst an den zuständigen Rechtsberater von Sasol oder das Competition Law Centre of Expertise.

Wir verstehen die spezifischen Wettbewerbsgesetze des Landes oder der Region, in der wir tätig sind, einschließlich neuer Märkte.



## Wichtige Hinweise zum Thema „Wettbewerbsrecht“:

-  Grundsatzklärung zur Richtlinie zu Wettbewerbs- und Kartellrecht von Sasol;
-  Grundsatzklärung zu übergreifenden Aufsichtsratsposten von Sasol;
-  Genehmigungsverfahren für Handelsverbände; und
-  Verschiedene Standards und Richtlinien, darunter diejenigen zum Umgang mit Wettbewerbern, Beschaffung, Joint-Ventures, Verträgen und Vertragsbedingungen, Fusionen und Übernahmen, Vertretern und Vertriebshändlern.
-  Bitte wenden Sie sich an Ihren Rechtsberater von Sasol oder das Competition Law Centre of Expertise, um weitere Unterstützung oder Informationen zu erhalten.

## Wir halten uns an Handelskontrollen und internationale Sanktionen

Wir sind ehrlich und verantwortungsbewusst bei unseren Importen und Exporten und halten uns an die geltenden internationalen Vorschriften, wenn wir unsere Produkte/Dienstleistungen grenzüberschreitend kaufen, produzieren oder transportieren.

Es könnten uns drastische Strafen drohen, wenn wir gegen Handelsbeschränkungen und Exportkontrollen verstoßen.

Wenn einer von uns eine Handelsanfrage von einem Land oder Unternehmen erhält, für das Handelsbeschränkungen gelten, sollten wir die Rechtsabteilung konsultieren, bevor wir etwas unternehmen.

Wir betreiben oder unterstützen keine terroristischen Aktivitäten. Wir führen eine risikobasierte Due-Diligence- Prüfung von Kunden, Lieferanten und Unternehmen durch.

Wir stellen unsere Produkte oder Dienstleistungen Einzelpersonen, Unternehmen oder Ländern, die bestimmten Sanktionen unterliegen und sich an geografischen Regionen befinden, die bestimmten Sanktionen unterliegen, nur dann zur Verfügung, wenn wir die Einhaltung der geltenden Sanktionsgesetze sicherstellen können.



### Wichtige Hinweise zum Thema „Sanktionen und Handelskontrollen“:



Richtlinie zur Sanktionseinhaltung von Sasol.



Bitte wenden Sie sich an Ihren Rechtsberater von Sasol oder an die Rechtsabteilung, um weitere Informationen oder Unterstützung zu erhalten.



## Wir schützen die Daten und das geistige Eigentum von Sasol

Wir schützen das geistige Eigentum und die vertraulichen Informationen von Sasol. Wir geben diese Informationen niemals weiter, es sei denn, es gibt einen legitimen Grund dafür, und wir tun dies im Einklang mit unseren Konzernkontrollen und -verfahren zur Offenlegung.

**Unser geistiges Eigentum umfasst:**











Wir verwenden unsere Marken und Warenzeichen korrekt und befolgen alle geltenden Standards und Richtlinien von Sasol.

Wir schützen und respektieren auch das geistige Eigentum anderer und missbrauchen oder verletzen es nicht. Wir erbitten oder akzeptieren keine vertraulichen Informationen von anderen, es sei denn, dies wurde vom Informationseigentümer genehmigt.

Alle Informationen über Sasol, die nicht öffentlich zugänglich sind, sind vertraulich. Dazu gehören unser Betriebs-, Joint Venture-, Lieferanten-, Kunden- und Mitarbeiterinformationen.



## Wichtige Hinweise

-  Kontrollverfahren;
-  Richtlinie zu globalen Medien;
-  Richtlinie zu Investor Relations;
-  Allgemeines Rahmenwerk für die Genehmigung von Veröffentlichungen der Sasol Group;
-  Sasol-Unternehmensphilosophie zu geistigem Eigentum;
-  Konzernrichtlinie zu technischen Veröffentlichungen; und
-  Konzernrichtlinie zu Geschäftsgeheimnissen.
-  Wenn wir uns nicht sicher sind, was geistiges Eigentum bedeutet oder wie wir damit umgehen sollen, ziehen wir unseren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung heran.

Wenn Sie bezüglich der Offenlegung bestimmter Informationen Anleitungen benötigen, wenden Sie sich an den Disclosure Officer oder das Sekretariatsbüro der Konzerngesellschaft.

## Wir verhindern Insiderhandel

Insiderhandel ist, wenn ein Anleger die Insider-Informationen von Sasol zu seinem persönlichen Vorteil verwendet, wie z. B. Handel mit Aktien oder Wertpapieren, sei es direkt oder indirekt. Daher werden in dieser Hinsicht für Anleger\*innen, Mitarbeiter\*innen und deren Familienangehörige Beschränkungen erlassen. Sowohl die Person, die einen Tipp nutzt, als auch die Person, die einen solchen Tipp gegeben hat, begehen eine Straftat und können gesamtschuldnerisch haftbar gemacht werden.

Wir behandeln Insiderinformationen, wie auch unsere Finanzen und Zukunftspläne, vertraulich, es sei denn, es gibt berechnigte Geschäftsinteressen für die Weitergabe oder es ist gesetzlich vorgeschrieben. Wir verwenden vertrauliche Informationen nicht als Grundlage für den Kauf oder Verkauf von Aktien oder anderen Wertpapieren und geben diese Informationen auch nicht an andere weiter.





### Wichtige Hinweise zum Thema „Insiderhandel“:



Verfahren für den Handel mit Wertpapieren von Sasol; und



Offenlegung der Kontrollverfahren



Wenn Sie weitere Informationen oder Unterstützung benötigen, wenden Sie sich bitte an den Vice President: Global Tax and Governance, Head of TP and International Tax, Senior Manager Tax SA, Senior Manager Tax Rest of Africa, Senior manager Tax Eurasia, or Senior Manager Tax Americas.

## Wir halten uns an die Steuergesetze und -vorschriften

Sasol verpflichtet sich zu verantwortungsvollem Handeln und ist bestrebt, seine Steuerangelegenheiten effizient zu gestalten. Wir erfüllen unsere Compliance- und Offenlegungspflichten stets in Übereinstimmung mit allen relevanten Gesetzen in allen Ländern, in denen wir tätig sind.

Sasol ist weltweit in mehreren Steuergebieten tätig und unterliegt sowohl lokalen als auch internationalen Steuergesetzen und -vorschriften. Steuergesetze ändern sich regelmäßig, und ihre Auslegung kann zu Unklarheiten und Unsicherheiten führen, insbesondere in den Bereichen internationale Steuern und Transferpreise (Transfer-Pricing). Wenn das Steuerrecht nicht eindeutig ist, bewerten wir unsere Steuerpflichten mit Unterstützung von Rechts- und Steuerberater\*innen, auf verantwortungsvolle und angemessene Weise.

Sasol ist bestrebt, eine kooperative Beziehung zu den Steuerbehörden aufrechtzuerhalten und den Umgang mit diesen offen, transparent und konstruktiv zu gestalten. Wir halten uns an die Gesetze zur Verhinderung von Steuerhinterziehung und der Erleichterung von Steuerhinterziehung. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Steuergesetze. Alle Streitigkeiten mit Steuerbehörden über die Auslegung von Steuergesetzen und/oder -vorschriften werden auf transparente und konstruktive Weise angegangen.



### Wichtige Hinweise zum Thema „Steuern“:




Für weitere Informationen zu Steuern bei Sasol wenden Sie sich bitte an:

- Die globale Steuerstrategie und Managementrichtlinie;
- Richtlinien und Verfahren über verschiedene Steuerarten in verschiedenen Gerichtsbarkeiten;
- Vice President: Global Tax and Governance;
- Head of TP and International Tax;
- Senior Manager: Tax SA;
- Senior Manager: Tax Rest of Africa;
- Senior Manager: Steuer Eurasien; und
- Senior Manager: Tax Americas.


## Wir schützen die Vermögenswerte von Sasol

Wir nutzen die Vermögenswerte und Ressourcen von Sasol, um für unsere Aktionäre Renditen zu erzielen und niemals zum persönlichen Vorteil.

Dies umfasst:



Sachanlagevermögen wie Ausrüstung, Geräte und Informationstechnologie(IT)-; und



immaterielle Vermögenswerte wie die von Sasol bezahlte Arbeitszeit oder die von Sasol gesammelten Informationen über Lieferanten, Kunden, Partner und Wettbewerber


Wir nutzen alle Vermögenswerte von Sasol angemessen und sind dafür verantwortlich, sie unter anderem vor Diebstahl, Verlust, Missbrauch oder Beschädigung zu schützen.

## Wir gewährleisten die Richtigkeit von Daten und Informationen


Wir führen genaue Aufzeichnungen und speichern, schützen und entsorgen Geschäftsunterlagen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und den Richtlinien zur Aufbewahrung von Dokumenten von Sasol.

Auf legitime Informationsanfragen erteilen wir Auskunft. Wir machen wahrheitsgemäße und vollständige Angaben. Wir stellen wahrheitsgemäße und vollständige Informationen bereit.


Die Genauigkeit der Daten und Informationen erstreckt sich auch auf unsere:



Produktversprechen | wir stellen sicher, dass unsere Produktversprechen wahrheitsgemäß sind, unabhängig davon, ob es sich um Sicherheit, Qualität, Leistungserwartung, Einschränkung oder Umweltauswirkungen handelt



Finanzinformationen | wir führen genaue und vollständige Finanz- und Buchhaltungsunterlagen



nicht-finanzielle Informationen | z. B. Berichte über Sicherheit, Gesundheit und Umweltauswirkungen

In Bezug auf unsere Produktversprechen, Finanzinformationen oder Berichte über verschiedene Aspekte der Geschäftstätigkeit sind wir gegenüber unseren Stakeholdern offen und transparent.

## Wir fördern Internetsicherheit

Wenn Sasol ein Gerät zur geschäftlichen Nutzung bereitstellt, werden wir es im Einklang mit gesetzlichen Bestimmungen gegebenenfalls überwachen, da die Sicherheit unserer IT-Systeme für den Betrieb unseres Unternehmens unerlässlich ist. Wir schützen unsere Zugangsdaten, um einen unbefugten Zugriff auf unsere Systeme zu verhindern.

Von Sasol ausgegebene Mobiltelefone sind gemäß den einschlägigen Mobiltelefonrichtlinien zu verwenden, zu übertragen und zu entsorgen.

## Wir gewährleisten in allen Ländern, in denen wir tätig sind die kontinuierliche Einhaltung aller geltenden regulatorischen Anforderungen

Wir halten uns an alle Gesetze, regulatorischen Anforderungen sowie Richtlinien und Verfahren von Sasol, soweit sie sich auf Sasol beziehen.

Wir sind uns bewusst, dass dieser Kodex nicht jedes Gesetz, jede behördliche Vorschrift, jede Richtlinie oder jedes Verfahren, das auf uns anwendbar sein könnte, aufführt, und daher sind wir dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass wir alle anderen Gesetze, behördlichen Vorschriften, Richtlinien oder Verfahren, die auf uns in unserer Rolle und unserem spezifischen Tätigkeitsbereich bei Sasol anwendbar sein könnten, kennen und einhalten.





## Wir pflegen ethische und für beide Seiten vorteilhafte Lieferantenbeziehungen

Unsere Richtlinie zur Lieferkette und unser Rahmenwerk zur Steuerung der Lieferketten legen bewährte Verfahren fest und geben eine klare Richtung für unsere Erwartungen an Lieferanten vor.

Die Art und Weise, wie sich unsere Lieferanten und Partner (einschließlich ihrer Subunternehmer) verhalten, wirkt sich auf Sasol aus, weshalb wir nur mit Unternehmen zusammenarbeiten, die Integrität zeigen und mit unserer Moral und Werten übereinstimmen.

### Unsere Erwartungen an Lieferanten:



Die Wahrung grundlegender Menschenrechte und fairer Arbeitspraktiken und das Verfügen über Richtlinien und Praktiken zu Menschenrechten, um diese Risiken sowohl zu mindern als auch zu verhindern;



ethische Standards auf der Grundlage von Richtlinien, Verfahren und nachteilige Berichterstattung in den Medien



Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltrichtlinien, Qualität, Zuverlässigkeit und bisherige Leistungen



Die Einhaltung vereinbarter kommerzieller Verpflichtungen; und



Das Unterlassen von Aktionen, die dazu führen könnten, dass Sasol geltende behördliche Anforderungen nicht erfüllt.

Achte auf Resilienz

## Die Prinzipien unserer Lieferkette:

- Wir setzen uns leidenschaftlich dafür ein, in unserem Lieferkettenprozess zum Nutzen von Sasol und unseren Stakeholdern Exzellenz zu erreichen;
- Wir setzen uns für ethische geschäftliche Interaktionen mit internen und externen Stakeholdern ein;
- Wir legen angemessene Verfahren, Mechanismen und Schulungen fest, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter\*innen und externen Stakeholder ihre Geschäfte auf ethische Weise führen können;
- Wir lehnen ausdrücklich jegliche Form von Unehrllichkeit ab, einschließlich Korruption, Betrug und Bestechung;
- Wir ermöglichen unseren Betrieben und Kunden die zuverlässige Lieferung von Waren, Dienstleistungen und Produkten;
- Wir schaffen und pflegen ethische und für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen mit allen Stakeholdern;
- Wir optimieren die nachhaltige Umsetzung unserer Lieferkettenpraktiken durch integrierte Geschäftsprozesse und -systeme und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess;
- Wir implementieren solide Managementpraktiken, um eine zweckmäßige Überwachung und Kontrolle der Lieferkette sicherzustellen;
- Wir befähigen, ermächtigen und entwickeln unsere Mitarbeiter\*innen und erkennen an, wenn sie unsere Lieferkettenziele erreichen;
- Wir reagieren proaktiv auf Risiken hinsichtlich der Sicherheit der Lieferkette, der Gesundheit und der Umwelt sowie der Menschenrechte und minimieren aktiv unsere Auswirkungen auf die Umwelt und die Gemeinden, in denen wir tätig sind;
- Wir fördern regionale und lokale Lieferanten und bemühen uns um eine lokale Beschaffung, um einen gemeinsamen Wert zu schaffen;
- Die Art und Weise, wie sich unsere Lieferanten und Partner (einschließlich ihrer Subunternehmer) verhalten, wirkt sich auf Sasol aus, weshalb wir nur mit Unternehmen zusammenarbeiten, die Integrität zeigen und mit unserer Moral und Werten übereinstimmen. Diese Unternehmen müssen sich an unseren Verhaltenskodex für Lieferanten halten.
- Wir haben einen transparenten Beschaffungsansatz, der auf objektiven Kriterien basiert und verpflichtet uns zu Gleichheit während unserer kommerziellen und Ausschreibungsprozesse sowie im Umgang mit potenziellen Lieferanten, indem wir allen Teilnehmern gleiche und einheitliche Chancen bieten.



### Wichtige Hinweise zum Thema „Lieferkette“:



Sicherheitsrichtlinien und -verfahren von Sasol;



Verfahren für industrielle Beziehungen zu Lieferanten von Sasol;



Richtlinie zur Lieferkette;



Rahmenbedingungen für die Supply Chain Governance; und



Verhaltenskodex für Lieferanten.



Für weitere Informationen in Bezug auf Lieferkettenangelegenheiten bei Sasol wenden Sie sich bitte an ihren Vorgesetzten: Beschaffungsunterstützung, den Senior Manager Standards & Governance oder den Vice President: Lieferkette Eurasien.

## Wir stellen sicher, dass unsere Produkte und Dienstleistungen erstklassig sind.

Wir halten das, was wir unseren Kunden versprechen, und tun unser Bestes, um unseren Verpflichtungen gerecht zu werden, durch:

- Erstklassige Dienstleistungen;
- Optimale Produktleistung; und
- Produkte und Support-Systeme zu wettbewerbsfähigen Preisen.

Unser Ansatz zur Produktverantwortung zielt darauf ab, sicherzustellen, dass unsere Beschaffung von Chemikalien und Rohstoffen keinen Konflikt unterstützt, alle regulatorischen Anforderungen befolgt und die Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt so weit wie möglich begrenzt werden.

Wir werden ein Produkt nicht verkaufen oder herstellen, wenn wir nicht hinreichend sicher sein können, dass es für Mensch und Umwelt sicher ist. Wir stellen auch sicher, dass die Angaben über unsere Produkte wahrheitsgetreu sind.

Wir sind stets bestrebt, unsere Produkte, Dienstleistungen, Technologien und Verfahren zu verbessern, um Qualität, Sicherheit und Innovation zu gewährleisten. Dies spiegelt sich in unserem Ziel wider, „Innovationen für eine bessere Welt“ zu schaffen.

Wir versprechen nur das, was wir halten können, akquirieren das Geschäft eines Kunden nie unter Wert und schließen keine marktfremden und nicht nachhaltigen Verträge mit Kunden ab.

## Wir fördern korrekte und zeitnahe Offenlegungen.

Wir halten uns an die Gesetze zur fairen und rechtzeitigen Offenlegung von Informationen über unser Unternehmen.

Wir kommunizieren ehrlich, präzise und vollständig in unseren Berichten.

Wir informieren die betroffenen Interessengruppen, indem wir relevante und verständliche Informationen öffentlich zugänglich machen.

Wir zeigen keine Präferenz oder Bevorzugung gegenüber einer Gruppe von Aktionären oder potenziellen Investoren.

Auf berechtigte öffentliche Anfragen antworten wir professionell und ehrlich. Wenn eine Anfrage zur öffentlichen Bekanntgabe von Sasol-Informationen oder zur Abgabe einer Erklärung als Vertreter von Sasol eingegangen ist, stellen Sie sicher, dass Sie das regionale Corporate Affairs Team für und den Sasol-Rechtsberater konsultieren, bevor Sie antworten.

Achte auf Resilienz

## Wir arbeiten offen mit Regierungen zusammen und bewerten politische Beiträge und Aktivitäten

Wenn wir mit Regierungen zusammenarbeiten, handeln wir in Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex und wissen, dass unser Verhalten unseren Ruf und unsere globalen Aktivitäten beeinflussen kann. Sasol wird berücksichtigen, dass es in einigen Ländern strikte Begrenzungen für Geschenke sowie Schulungs-, Unterbringungs- und Reisekosten, die Amtsträger annehmen dürfen, gibt.

Abgesehen von bescheidenen Geschenken für Amtsträger dürfen Geschenke nur in Ausnahmefällen angeboten werden und müssen durch einen Sasol Compliance Officer und einen Senior Vice President genehmigt werden oder falls es der Senior Vice President ist, der das Geschenk anbietet, durch einen Executive Vice President sowie durch den Sasol Compliance Officer.

### Praktisch bedeutet das:

 <p>bei unseren Interaktionen mit Regierungsbeamten konstruktiv, offen und kooperativ sein;</p>	 <p>Regierungsbeamten niemals Vorteile zu bieten, wenn solche Vorteile als Einfluss auf Entscheidungen oder Verhaltensweisen wahrgenommen werden könnten;</p>
 <p>Vermeidung von Parteipolitik in jedem Land; und</p>	 <p>Wir verzichten auf die Übernahme von Führungspositionen in jeglicher politischer Partei;</p>

Eine Zahlung an eine politische Figur oder Partei kann als eine Bitte um zukünftige Gefälligkeiten oder als Eingreifen in einen demokratischen Prozess interpretiert werden. Daher leistet Sasol keine Zahlungen an politische Parteien oder an Vertreter politischer Parteien.

Wenn wir spenden oder uns an politischen Aktivitäten beteiligen, tun wir dies als Privatperson und machen deutlich, dass wir Sasol nicht vertreten.



# 10 NICHEINHALTUNG

Wir alle sind dafür verantwortlich, die Einhaltung unseres Kodex sicherzustellen, und sind verpflichtet, Meldung zu erstatten und uns zu äußern, wenn wir glauben, dass jemand nicht in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Kodex, anderen Richtlinien von Sasol oder behördlichen Anforderungen handelt.

Es gibt zahlreiche Gesetze und regulatorische Anforderungen, welche die Aktivitäten von Sasol und seinen Mitarbeitern regeln, und viele der in diesem Kodex festgelegten Standards und Prinzipien basieren auf diesen Anforderungen. Die Nichteinhaltung dieser Gesetze und Vorschriften kann schwerwiegende Konsequenzen haben – rechtlich, finanziell und in Bezug auf den Ruf des Unternehmens.

Sasol verfolgt im Hinblick auf illegales oder unethisches Verhalten einen Null-Toleranz-Ansatz, auch, wenn die Konsequenzen für Sasol als vernachlässigbar erachtet werden können.

Die Nichteinhaltung unseres Kodex und relevanter Richtlinien stellt einen Verstoß gegen dieselben dar. Gegebenenfalls kann es auch einen Verstoß gegen die regulatorischen Anforderungen in Ihrer Gerichtsbarkeit darstellen. Jede Nichteinhaltung des Kodex oder seiner unterstützenden Richtlinien wird vollständig untersucht und es werden angemessene Maßnahmen ergriffen. Diese können je nach Umständen Nachschulungen, Disziplinarmaßnahmen oder andere Gegenmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses umfassen.



# 11 VERZICHT AUF VERGELTUNG / SCHUTZ VON WHISTLEBLOWERN

Sasol fördert eine Kultur, in der alle Stakeholder, insbesondere Mitarbeiter\*innen, ermutigt werden, unethisches, illegales oder unerwünschtes Verhalten, das Sasol und die damit verbundenen Personen betrifft, zu melden, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien fürchten zu müssen.

Sasol untersagt strengstens jede Form von Vergeltung, Einschüchterung, Belästigung oder Schikane gegen eine Person, die besten Wissens und Gewissens eine Meldung macht oder Bedenken äußert, da sie annimmt, dass gegen den Kodex von Sasol verstoßen wird.

Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter\*innen sind verboten, selbst, wenn eine Untersuchung ergibt, dass ihre Meldungen oder Bedenken unbegründet waren. Mitarbeiter\*innen, die infolge der Meldung eines mutmaßlich unethischen Verhaltens Vergeltungsmaßnahmen erfahren, werden dringend gebeten, diese Vorfälle unverzüglich der EthicsLine zu melden und alle Einzelheiten der mutmaßlichen Schikane oder Vergeltung mitzuteilen.

Sollte jemand innerhalb von Sasol versuchen, Vergeltungsmaßnahmen gegen eine(n) Mitarbeiter\*in zu ergreifen oder diesen zu schikanieren, weil er oder sie sich in gutem Glauben geäußert und eine Meldung erstattet hat, muss eine solche Person mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung rechnen.

Meldungen, die Sasol in böser Absicht gemacht werden oder wissentlich falsche und irreführende Informationen enthalten oder böswillig sind, sind inakzeptabel und können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung oder zu anderen Gegenmaßnahmen führen.

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie beim Ethikbüro der Sasol Group und in der Sasol Whistleblowing Policy.



## WENN IHNEN EIN VERSTOSS AUFFÄLLT.

Wenn Sie Verhaltensweisen bemerken, die nicht mit unseren Werten und unserem Kodex oder unseren Richtlinien übereinstimmen, übernehmen Sie bitte Verantwortung und melden Sie diese!

# 12

## SO KÖNNEN SIE SICH MELDEN, WENN SIE VERMUTEN, DASS GEGEN DEN KODEX VERSTOSSEN WIRD

Alle tatsächlichen oder vermuteten Verstöße gegen unseren Kodex, unsere Werte, unsere Sasol-Richtlinien oder unsere behördlichen Anforderungen müssen über eine der unten genannten vertraulichen Plattformen der EthicsLine von Sasol gemeldet werden:

### Telefonisch



**USA:**  
1800 490 9129  
(In bestimmten Mobilfunknetzen können Anrufgebühren anfallen)



**Südafrika:**  
0800 016 017  
(gebührenfrei)



**China:**  
400 878 5992



**Deutschland:**  
0800 183 0760



**Italien:**  
800 939 098



**Mosambik:**  
800 333 312  
(gebührenfrei bei Nutzung des TDM-Netzwerks) /  
+ 27 11 929 3332  
Gebührenfreie Rückrufmöglichkeit - von den meisten Mobilfunknetzen aus erreichbar



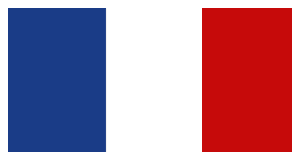
**Singapur:**  
800 492 2268



**Hong Kong:**  
800 902 050



**Vereinigtes Königreich:**  
0808 273 4946



**Frankreich:**  
080 598 0323



**Niederlande:**  
0800 022 4948



**Slowakei:**  
0800 232 022



**Spanien:**  
900 751 262

**Schriftlich:**

**Email:** [sasol@ethics-line.com](mailto:sasol@ethics-line.com) (Africa and USA)



**Website:**

[www.sasolethics.com](http://www.sasolethics.com) (Africa and USA)

[sasol ethicsline \(deloitte-halo.com\)](http://sasol.ethicsline.deloitte-halo.com) (Eurasia excluding China)

[https://tip-offs.com.cn/sasol\\_ethicsline/](https://tip-offs.com.cn/sasol_ethicsline/) (China)

**Als Teil der formellen Meldekanäle bei Sasol können Mitarbeiter\*innen auch per E-Mail, Telefon oder persönlich mit dem Ethikbüro der Sasol Group oder einem anderen Mitglied der Ethikgemeinschaft von Sasol in Kontakt treten: Ethikbeauftragte oder Ethikkoordinatoren**

Telefonisch können rund um die Uhr, sieben Tage die Woche in verschiedenen Sprachen Hinweise gegeben werden, darunter auf Englisch, Afrikaans, Zulu, Sotho, Xhosa, Pedi, Tsonga, Venda, Tswana, SiSwati, Ndebele, Mandarin, Portugiesisch, Italienisch, Deutsch, Französisch, Niederländisch, Spanisch und Slowakisch.

Zudem haben Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, anonym zu bleiben.

Der Kodex ist in verschiedenen Sprachen verfügbar.

Sasol-Mitarbeiter\*innen stehen Schulungs- und Informationsmaterialien zu den verschiedenen im Kodex beschriebenen Aspekten und Richtlinien zur Verfügung.



ENGLISH



GERMAN



ITALIAN



MANDARIN



PORTUGUESE



SOTHO



ZULU





[www.sasol.com](http://www.sasol.com)

©Sasol Limited

Dieses Dokument ist urheberrechtlich geschützt. Kein Teil dieses Dokuments darf ohne die schriftliche Genehmigung von Sasol Limited in irgendeiner Form oder auf irgendeine Weise reproduziert werden. Jede unbefugte Vervielfältigung dieses Dokuments stellt eine Urheberrechtsverletzung dar und macht die /den Handelnde(n) sowohl zivil- als auch strafrechtlich haftbar.

Sasol ist eine eingetragene Marke.