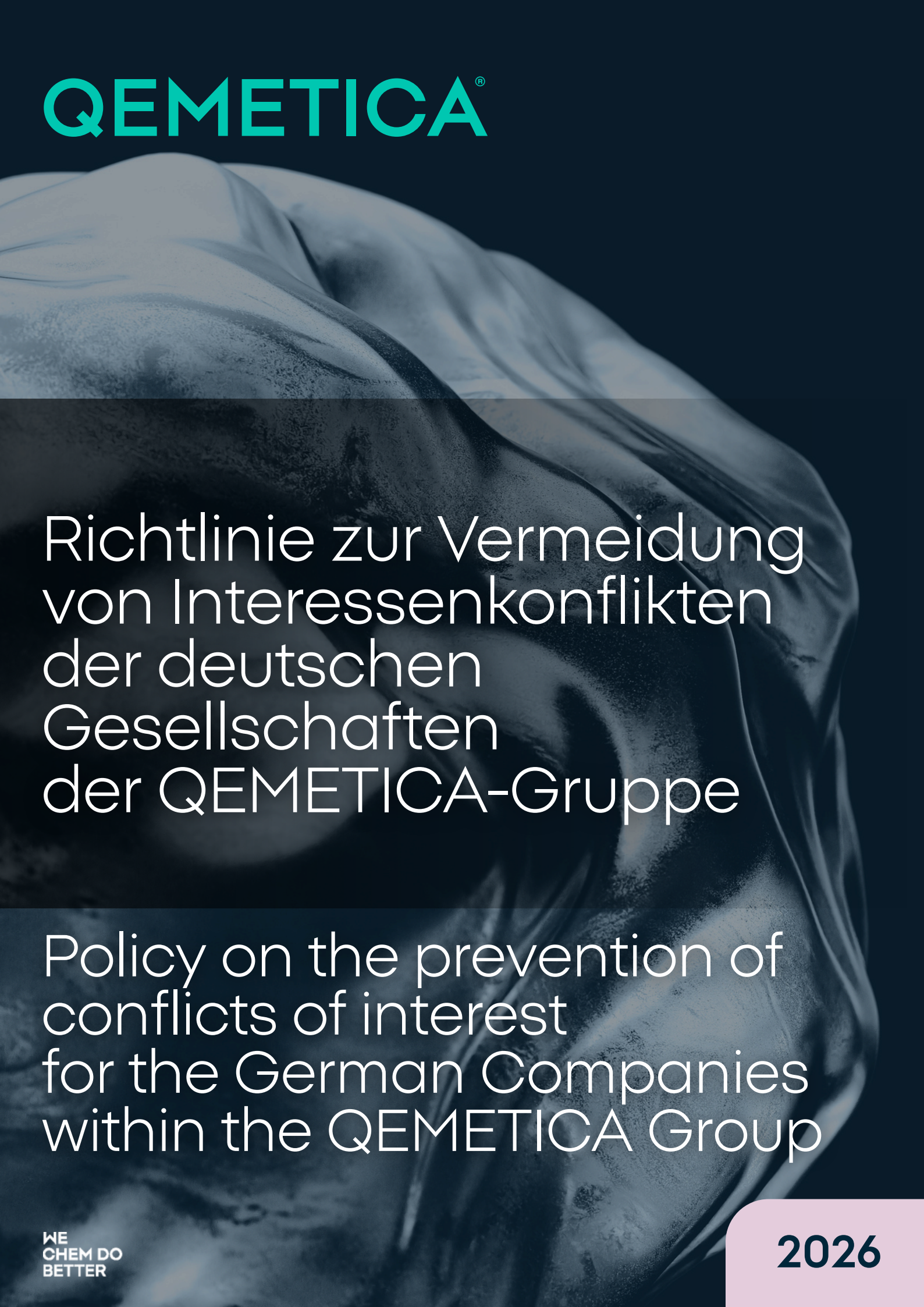
QEMETICA®



Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten der deutschen Gesellschaften der QEMETICA-Gruppe

Policy on the prevention of conflicts of interest for the German Companies within the QEMETICA Group

WE CHEM DO BETTER

2026

QEMETICA

Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten der deutschen Gesellschaften der QEMETICA-Gruppe

I. ZWECK

1. Die vorliegende Richtlinie („**Richtlinie**“) legt die Grundsätze zur Vermeidung von Interessenkonflikten innerhalb der Gesellschaften fest. Sie soll sicherstellen, dass Geschäftsentscheidungen fair, unparteiisch und frei vom Einfluss privater Interessen getroffen und dienstliche Pflichten in gleicher Weise erfüllt werden. Ziel ist es, Situationen zu verhindern, die diese Grundsätze beeinträchtigen könnten, und damit die Rolle der Gesellschaften als verantwortungsvoller Geschäftspartner zu wahren

2. Die Vermeidung von Interessenkonflikten beruht auf der Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie dieser Richtlinie. Zur Einhaltung der Richtlinie sind alle Mitarbeitenden der Gesellschaften unabhängig von der Vertragsart, einschließlich Auftragnehmern und sonstigen mit der Gruppe zusammenarbeitenden Personen, sowie die Stakeholder der Gruppe, insbesondere Lieferanten, Subunternehmer und Geschäftspartner, verpflichtet.

II. GELTUNGSBEREICH

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der QEMETICA Soda Deutschland GmbH & Co. KG, QEMETICA Energy Deutschland GmbH, QEMETICA Deutschland GmbH, und QEMETICA Salz Deutschland GmbH und QEMETICA Agricultural Solutions Deutschland GmbH (insgesamt als „**Gesellschaft**“ benannt).

III. BEGRIFFE

Compliance Officer ist die Person, die die Funktion des Compliance Officers in der QEMETICA Gruppe ausübt.

Interessenkonflikt bezeichnet eine Situation, in der private Interessen eines Mitarbeitenden oder ihm nahestehender Personen (einschließlich solcher, die sich aus familiären, finanziellen, persönlichen, emotionalen, politischen oder wirtschaftlichen Beziehungen ergeben) die Unparteilichkeit, Objektivität oder Loyalität des Mitarbeitenden bei der Erfüllung dienstlicher Pflichten oder bei der Entscheidungsfindung in Angelegenheiten, die die Gesellschaft betreffen, beeinflussen oder beeinflussen können – auch teilweise oder mittelbar – und dadurch einen Schaden für die Gesellschaft verursachen oder verursachen können.

Mitarbeitende sind Personen, die auf Grundlage eines Arbeitsvertrags angestellt sind, so-wie Personen, die auf anderer rechtlicher Grundlage (z. B. zivilrechtliche Verträge, B2B-Verträge) Arbeit oder Dienstleistungen erbringen. Dazu zählen auch Mitglieder von Gesellschaftsorganen, ihre Funktion auf Grundlage einer Bestellung ausüben.

nahestehende Personen – Familienangehörige des Mitarbeitenden (z. B. Ehegatte/Ehegattin, Eltern, Kinder, Geschwister, Nichten/Neffen, Schwiegereltern), Personen, mit denen der Mitarbeitende einen gemeinsamen Haushalt führt oder in einer Partnerschaft lebt, sowie andere Personen oder Einrichtungen, sofern es im Interesse des Mitarbeitenden liegt, dass deren Interessen erfolgreich sind oder dass es ihnen gut geht.

IV. ZUSTÄNDIGKEITEN

Für die Richtlinie ist die Rechtsabteilung der Qemetica Deutschland GmbH und Compliance Officer verantwortlich.

V. GRUNDSÄTZE

A. Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir wirken Interessenkonflikten entgegen, indem wir Situationen, die die Unparteilichkeit und Objektivität bei der Erfüllung dienstlicher Pflichten

Policy on the prevention of conflicts of interest for the German Companies within the QEMETICA Group

I. PURPOSE

1. This Policy (the “**Policy**”) sets out the principles for the prevention of conflicts of interest within the Companies. It aims to ensure that business decisions are made in a fair and impartial manner and free from the influence of private interests, and that professional duties are performed in the same manner. Its purpose is to prevent situations that could undermine these principles and thereby preserve the Companies’ role as a responsible business partner

2. The prevention of conflicts of interest is based on compliance with applicable laws and regulations as well as with this Policy. All Employees of the Companies, regardless of the type of contract, including contractors and other persons cooperating with the Group, as well as the Group’s stakeholders, in particular suppliers, subcontractors and business partners, are obliged to comply with this Policy.

II. SCOPE OF APPLICATION

This Policy applies to all Employees of QEMETICA Soda Deutschland GmbH & Co. KG, QEMETICA Energy Deutschland GmbH, QEMETICA Deutschland GmbH, und QEMETICA Salz Deutschland GmbH and QEMETICA Agricultural Solutions Deutschland GmbH (each a “**Company**”).

III. DEFINITIONS

Compliance Officer means the person performing the role of Compliance Officer within the QEMETICA Group.

Conflict of Interest means a situation in which the private interest of an Employee or of Close Persons (including interests arising from family, financial, personal, emotional, political or economic relationships) affect or may affect, even partially or indirectly, the Employee’s impartiality, objectivity or loyalty in the performance of professional duties or in making decisions on matters relating to the Company, thereby causing or potentially causing harm to the Company.

Employees means persons employed on the basis of an employment contract, as well as persons performing work or services on another legal basis (e.g. civil law contracts or B2B contracts). This also includes members of company bodies who perform their functions by virtue of appointment.

Close Person – members of an Employee’s family (e.g. spouse, parents, children, siblings, nieces and nephews, parents-in-law), persons with whom the Employee shares a household or is in a partnership, as well as other persons or entities where it is in the Employee’s interest that their interests are successfully pursued or that they fare well.

IV. RESPONSIBILITY

Responsibility for this Policy rests with the Legal Department of Qemetica Deutschland GmbH and the Compliance Officer.

V. PRINCIPLES

A. Prevention of Conflicts of Interest

We prevent Conflicts of Interest through the prevention, identification, clarification and reporting of situations that may

beeinträchtigen können, verhindern, erkennen, aufklären und melden, insbesondere aufgrund familiärer, finanzieller, persönlicher, emotionaler, politischer, wirtschaftlicher oder sonstiger Umstände, die einen Schaden für die die Gesellschaft verursachen können.

B. Standards der Entscheidungsfindung

1. Es sind Situationen, Verknüpfungen, Beziehungen, Kontakte, Zeichen der Dankbarkeit sowie Projekte, Transaktionen oder sonstige Vorhaben zu vermeiden, die – unmittelbar oder mittelbar – die Loyalität und Unparteilichkeit von Personen beeinflussen können, die im Rahmen von Geschäftsprozessen Entscheidungen treffen, oder der Gesellschaft einem Schaden bzw. dem Verlust erwarteter Vorteile aussetzen können.

2. Dienstliche Entscheidungen sind stets zum Zweck zu treffen, der Gesellschaft Vorteile zu verschaffen oder Verluste zu vermeiden bzw. zu minimieren.

C. Umstände, die einen Interessenkonflikt darstellen können

1. Ein Interessenkonflikt kann im Zusammenhang mit folgenden Umständen entstehen:

   a) Beschäftigung oder Erbringung von Dienstleistungen durch den Mitarbeitenden oder ihm nahestehende Personen für einen Kunden, Lieferanten oder ein mit der Gesellschaft konkurrierendes Unternehmen;

   b) Ausübung einer gegenüber der Tätigkeit der Gesellschaft konkurrierenden Tätigkeit durch den Mitarbeitenden oder Nahestehende Personen,

   c) Erwerb von Anteilen oder Aktien, Vornahme von Investitionen oder sonstige wirtschaftliche Handlungen durch den Mitarbeitenden oder ihm nahestehende Personen, die Zweifel an der Loyalität, Unparteilichkeit oder Objektivität gegenüber der Gesellschaft begründen können;

   d) Dienstliche oder hierarchische Beziehungen zwischen dem Mitarbeitenden und ihm nahestehenden Personen, die die Unparteilichkeit von Entscheidungen beeinträchtigen können, insbesondere in Konstellationen wie Vorgesetzter–Untergebener, Kontrollierender–Kontrollierter oder Auftraggeber–Auftragnehmer/Ausführender,

   e) Annahme materieller, finanzieller oder persönlicher Vorteile (oder entsprechender Zusagen) durch den Mitarbeitenden oder ihm nahestehende Personen unter Verstoß gegen die Antikorruptionsrichtlinie sowie die Geschenk Richtlinie;

   f) Ausführung von Arbeiten oder Dienstleistungen durch den Mitarbeitenden oder Nahestehende Personen für Dritte während der Arbeitszeit oder unter Nutzung von Ressourcen der Gesellschaft,

   g) Nutzung von Informationen, Geschäftsgeheimnissen oder personenbezogenen Daten der Gesellschaft durch den Mitarbeitenden oder ihm nahestehende Personen zum Zweck der Erlangung eines persönlichen oder fremden Vorteils.

2. Die oben genannten Umstände sind beispielhaft und erfassen nicht alle Situationen, in denen ein Interessenkonflikt auftreten kann

D. Transparenz und Management von Interessenkonflikten

1. Die Gesellschaften, die in lokalen Gemeinschaften tätig sind, müssen dienstliche oder geschäftliche Beziehungen zwischen einem Mitarbeitenden und einer Nahestehenden Person transparent sein und unverzüglich gemäß Ziff. VI 3. gemeldet werden, um die Ergreifung geeigneter Maßnahmen zur Begrenzung des Risikos eines

undermine impartiality and objectivity in the performance of professional duties, in particular due to family, financial, personal, emotional, political, business or other circumstances that may cause harm to the Company.

B. Decision-making standards

1. Situations, connections, relationships, contacts, expressions of gratitude, as well as projects, transactions or other undertakings that may, directly or indirectly, affect the loyalty and impartiality of persons making decisions within business processes, or expose the Company to harm or the loss of expected benefits, must be avoided.

2. Professional decisions shall always be made with the aim of generating benefits for, or avoiding or minimising losses incurred by, the Company.

C. Circumstances that may constitute a Conflict of Interest

1. Conflict of Interest may arise in connection with the following circumstances:

   a) employment or provision of services by an Employee or Close Persons for a client, supplier or an entity competing with the Company;

   b) engaging by an Employee or Close Persons in activities that compete with the Company's activities;

   c) acquisition of shares or stocks, making investments or undertaking other economic activities by an Employee or Close Persons that may give rise to doubts as to their loyalty, impartiality or objectivity towards the Company;

   d) professional or hierarchical relationships between an Employee and Close Persons that may impair the impartiality of decisions, in particular in superior–subordinate relationships, relationships between persons exercising control and persons subject to that control, or relationships between a party commissioning work and a contractor or person performing that work;

   e) acceptance by an Employee or Close Persons of material, financial or personal benefits, or promises of such benefits, in breach of the Anti-Corruption Policy and the Gifts Policy;

   f) performance by an Employee or Close Persons of work or services for third parties during working hours or using the Company's resources;

   g) use by an Employee or Close Persons of the Company's information, trade secrets or personal data for the purpose of obtaining a benefit for themselves or another person.

2. The above circumstances are examples only and do not exhaust all situations in which a Conflict of Interest may arise.

D. Transparency and Conflict of Interest management

1. In companies of the Companies operating within local communities, any professional or business relationships between an Employee and a Close Person must be transparent and promptly disclosed in accordance with section VI point 3, in order to enable the implementation of appropriate measures to

Interessenkonflikts, einschließlich Missbrauchs und Korruption, zu ermöglichen.

2. Wir halten die Verfahren der Gesellschaft zu fairen, objektiven und professionellen Beziehungen zu Kunden, Wettbewerbern sowie Beratern und Consultants ein. Alle Fälle von Interessenkonflikten werden durch die Annahme objektiver und gerechter Lösungen durch die Gesellschaft entschieden.

E. Erklärung zum Nichtvorliegen eines Interessenkonflikts

Jede Einheit, die mit der Gesellschaft eine wirtschaftliche Beziehung oder eine andere Form der Zusammenarbeit eingeht, ist verpflichtet, diese Richtlinie anzuwenden.

F. Audit

Wir behalten uns das Recht vor, in Abstimmung mit Vertragspartnern der Gesellschaft Audits bei Vertragspartnern im Bereich der Vermeidung von Interessenkonflikten durchzuführen.

VI. MITARBEITENDE DER GESELLSCHAFT

1. Mitarbeitende der Gesellschaft halten die gesetzlichen Vorschriften, internen Regelungen sowie die geltenden ethischen Standards zur Vermeidung von Interessenkonflikten ein und wenden diesbezüglich anerkannte Best Practice Standards an.

2. Mitarbeitende zeigen eine klare Haltung der Nulltoleranz gegenüber Interessenkonflikten und gehen mit gutem Beispiel voran, indem sie ihre dienstlichen Aufgaben ehrlich, unparteiisch und objektiv erfüllen.

3. Ein Mitarbeitender, bei dem ein Interessenkonflikt besteht oder bestehen kann, ist verpflichtet, diesen unverzüglich offenzulegen, sich von der Mitwirkung an Entscheidungen in der betreffenden Angelegenheit zu enthalten und umgehend seinen Vorgesetzten zu informieren. Sofern der Interessenkonflikt den direkten Vorgesetzten selbst betrifft, hat der Mitarbeitende stattdessen unmittelbar die Personalabteilung oder den Compliance Officer unter folgender Adresse zu benachrichtigen: **compliance@qemetica.com.**

4. Der Vorgesetzte eines Mitarbeitenden, der einen Interessenkonflikt meldet, ist verpflichtet, den gemeldeten Sachverhalt an den HR-Bereich oder den Compliance Officer weiterzuleiten, um eine angemessene Steuerung des Interessenkonflikts sicherzustellen.

VII. ANWENDUNG DER RICHTLINIE UND VERANTWORTUNG

1. Mitarbeitende werden im Rahmen von Einführungsschulungen mit der Richtlinie vertraut gemacht und zur Einhaltung verpflichtet.

2. Mitarbeitende nehmen an regelmäßigen Schulungen zur Richtlinie teil, die jeweils mit einer Wissensüberprüfung verbunden sind.

3. Fragen zur Richtlinie können Mitarbeitende jederzeit per E- Mail an folgende Adresse richten: **compliance@qemetica.com.**

4. Jede Person hat die Möglichkeit, Verstöße gegen diese Richtlinie entweder dem direkten Vorgesetzten zu melden oder über die hierfür vorgesehenen Meldekanäle gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen anzuzeigen, einschließlich der Regelungen zum Schutz der hinweisgebenden Person.

5. Zur Identifizierung von Risiken, zur Optimierung von Prozessen sowie zur Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und dieser Richtlinie führt die Gesellschaft regelmäßige Risikobewertungen, Audits und interne Kontrollen durch.

6. Die Aufsicht über die Umsetzung der Richtlinie wird durch die Geschäftsführung der Gesellschaft ausgeübt.

7. Ein Verstoß gegen diese Richtlinie kann zu rechtlichen, finanziellen und reputationsbezogenen Risiken für die Gesellschaft führen und

mitigate the risk of a Conflict of Interest, including fraud and corruption.

2. We comply with the Company`s procedures governing fair, objective and professional relationships with clients, competitors, as well as advisors and consultants. All cases of Conflict of Interest are resolved through the adoption of objective and fair solutions by the Company.

E. Declaration of No Conflict of Interest

Any entity entering into a business relationship or any other form of cooperation with the Company is obliged to comply with this Policy.

F. Audit

We reserve the right to conduct audits of the Company's contractual partners regarding the prevention of Conflicts of Interest, in agreement with those contractual partners.

VI. EMPLOYEES OF THE COMPANY

1. Employees of the Company comply with applicable laws, internal regulations and applicable ethical standards relating to the prevention of Conflicts of Interest and apply recognised best practice standards in this area.

2. Employees demonstrate a zero tolerance attitude towards Conflicts of Interest and set a good example by performing their daily professional duties in a fair, impartial and objective manner

3. An Employee who is affected or may be affected by a Conflict of Interest is obliged to disclose it and to refrain from participating in the decision-making process to which the Conflict of Interest relates, as well as to notify their supervisor or, where the Conflict of Interest concerns that supervisor, directly the HR Department or the Compliance Officer at: **compliance@qemetica.com.**

4. The supervisor of an Employee reporting a Conflict of Interest is obliged to refer the matter to the HR Department or the Compliance Officer in order to ensure proper management of the Conflict of Interest.

VII. POLICY IMPLEMENTATION AND RESPONSIBILITY

1. Employees are familiarised with the Policy as part of onboarding training and are obliged to comply with its provisions.

2. Employees participate in regular training sessions on the Policy, each of which includes a knowledge assessment.

3. Employees may submit questions regarding the Policy at any time via email at: **compliance@qemetica.com.**

4. Everyone has the right to report breaches of the Policy to their supervisor or through the available reporting channels, in accordance with applicable laws, including provisions on the protection of reporting persons.

5. To identify risks, optimise processes and ensure compliance with applicable laws and this Policy, the Company conducts regular risk assessments, audits and internal controls.

6. Oversight of the implementation of the Policy is exercised by the Company's managing directors.

7. A breach of this Policy may give rise to legal, financial and reputational risks for the Company and may, in particular, result in the termination

insbesondere die Beendigung von Vertragsverhältnissen, disziplinarische Maßnahmen sowie Schadensersatzansprüche gegenüber den Personen nach sich ziehen, die gegen diese Richtlinie verstoßen.

of contractual relationships, disciplinary measures and claims for damages against persons who breach this Policy.