

# Verhaltenskodex – Code of Conduct

## der duagon Gruppe

<b>A.</b>	<b>Einführung.....</b>	<b>3</b>
<b>B.</b>	<b>Werte und Grundsätze .....</b>	<b>3</b>
<b>C.</b>	<b>Integrität im Geschäftsleben.....</b>	<b>4</b>
I.	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften .....	4
II.	Unternehmensführung.....	4
III.	Verhalten im Wettbewerb.....	4
IV.	Korruptionsbekämpfung .....	4
V.	Anti-Geldwäsche .....	6
VI.	Interessenkonflikt .....	6
VII.	Insiderhandel .....	6
VIII.	Datenschutz und Vertraulichkeit .....	6
IX.	Geistiges Eigentum.....	7
X.	Produktsicherheit .....	7
XI.	Handelskontroll- und Sanktionsrecht.....	7
<b>D.</b>	<b>Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Gesellschaft und Umwelt.....</b>	<b>8</b>
I.	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	8
II.	Respektvolle Zusammenarbeit und Mitarbeiterentwicklung.....	8
III.	Förderung von Vielfalt und Integration und Verbot von Diskriminierung.....	8
IV.	Menschenrechte und Bekämpfung der modernen Formen von Sklaverei und Menschenhandel.....	8
V.	Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung .....	9
<b>E.</b>	<b>Schutz der Interessen von duagon.....</b>	<b>9</b>
I.	Handhabung der Ausrüstung von duagon .....	9

II. Kommunikation und Medien .....9

F. Meldung von Verstößen und Sanktionen für Verstöße.....10

G. Kontakte.....11

## A. Einführung

Dieser Verhaltenskodex ("**Kodex**") legt die Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards fest, die für die duagon Holding AG und ihre Tochtergesellschaften weltweit ("**duagon**" oder "**duagon Gruppe**") wichtig und verbindlich sind. Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte, Direktoren, Vertragsmitarbeiter und Beauftragten ("**Mitarbeiter**") von duagon und dient als Leitfaden für ein ethisches und gesetzeskonformes Verhalten bei der Ausübung unserer Tätigkeit. Unsere Unternehmenskultur basiert auf legalen und professionellen Praktiken in der gesamten Wertschöpfungskette unserer Lieferanten, Auftragnehmer, Geschäftspartner sowie der zuständigen Behörden.

Dieser Kodex stellt einen Rahmen für nachhaltig verantwortungsvolles Handeln bei duagon dar und ist ein Leitfaden, der uns hilft, die richtigen Entscheidungen zu treffen, der aber nicht jede Situation abdecken kann. Er informiert nicht detailliert über alle für duagon geltenden rechtlichen Anforderungen und deckt nicht alle Unternehmensrichtlinien oder internen Vorgänge ab. Wenn Sie Fragen zum Kodex, zu den Unternehmensrichtlinien oder zu den für Sie geltenden Gesetzen haben oder sich nicht sicher sind, welches Verhalten oder welche Maßnahmen in bestimmten Situationen richtig sind, wenden Sie sich bitte an die in Abschnitt G genannten Stellen.

## B. Werte und Grundsätze

Wir bei duagon sind davon überzeugt, dass unser Geschäft stets auf ethische und gesetzestreue Weise geführt werden muss. Daher bilden die folgenden Grundwerte und Prinzipien die Basis für unsere Unternehmenskultur.

Wir bei duagon handeln stets im Einklang mit dem Gesetz. Wir verpflichten uns zu fairem, verantwortungsvollem und integrem Handeln gegenüber der Umwelt und allen anderen Menschen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich sowohl an die Gesetze als auch an interne Richtlinien und Vorgaben halten. Respekt voreinander, vor Kunden, vor unseren Partnern, vor dem Unternehmen und vor der Umwelt ist unabdingbar.

duagon setzt sich für die Sicherheit und das Wohlergehen seiner Mitarbeiter ein. Dazu gehört auch die Wahrung der Privatsphäre und der persönlichen Würde jedes Einzelnen. duagon duldet keine Diskriminierung von Personengruppen, seien es Kunden, Geschäftspartner oder Mitarbeiter.

Wir setzen uns für ein respektvolles und integratives Arbeitsumfeld ein, da wir der Meinung sind, dass Vielfalt ein Gewinn ist. Mitarbeiter mit unterschiedlichem Hintergrund können wesentlich zur Entwicklung vielfältiger Lösungen beitragen, die zu einem fundierteren Entscheidungsprozess und besseren Ergebnissen führen.

Die einzelnen Aspekte dieser Grundprinzipien werden in den folgenden Abschnitten ausführlicher behandelt.

## C. Integrität im Geschäftsleben

### I. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

duagon verpflichtet sich, bei allen Aktivitäten die geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten. duagon arbeitet bei Bedarf mit den Behörden zusammen.

Unsere Mitarbeiter müssen die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften einschließlich dieses Kodex kennen und verstehen und sich entsprechend verhalten. duagon stellt sicher, dass seine Mitarbeiter mit dem notwendigen Wissen ausgestattet sind oder im Zweifelsfall den richtigen Ansprechpartner kennen.

### II. Unternehmensführung

duagon stellt sicher, dass wirksame Corporate-Governance-Praktiken auf dem neuesten Stand sind, überprüft sie regelmäßig und passt sie bei Bedarf an.

### III. Verhalten im Wettbewerb

duagon bekennt sich zu einem fairen, uneingeschränkten Wettbewerb. Die Beteiligung an wettbewerbswidrigen Praktiken oder Absprachen, die gegen das Kartellrecht verstoßen, ist untersagt, insbesondere jeder Kontakt mit Wettbewerbern, der darauf abzielt, den Wettbewerb zu verhindern, einzuschränken oder zu verzerren. Dazu gehören unter anderem Vereinbarungen oder andere Aktivitäten zur Festsetzung oder Koordinierung von Preisen, zur Aufteilung von Verkaufsgebieten oder Kunden und zum Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen. Mitarbeiter, die von Wettbewerbern oder anderen Personen zu solchen oder ähnlichen Zwecken kontaktiert werden, müssen den Compliance-Officer unverzüglich über die Angelegenheit informieren.

Weitere Informationen finden Sie in den Kartellrechts-Richtlinien von duagon

[https://intranet.duagon.com/wp-content/uploads/2023/06/duagon-Kartellrechts\\_Richtlinie30052023.pdf](https://intranet.duagon.com/wp-content/uploads/2023/06/duagon-Kartellrechts_Richtlinie30052023.pdf)

### IV. Korruptionsbekämpfung

duagon duldet keine Form der Korruption. Wir gewähren weder Mitgliedern von Regierungen oder Behörden noch Mitarbeitern oder leitenden Angestellten von Unternehmen, mit denen wir geschäftliche Beziehungen unterhalten,

Vorteile, um deren Entscheidungen zu beeinflussen, und nehmen diese auch nicht von Dritten an. Eine Umgehung dieses Grundsatzes durch Handlungen Dritter oder auf andere Weise ist ebenfalls nicht zulässig.

#### *Angebot und Gewährung von Vorteilen*

Mitarbeiter dürfen keine Vorteile, wie z. B. übermäßige Geschenke oder Zuwendungen, d. h. Vorteile, die einen üblichen Wert überschreiten, anbieten, fordern oder annehmen. Geschenke und sonstige Zuwendungen dürfen nur nach Rücksprache mit dem Compliance-Officer angeboten oder angenommen werden, sofern es sich ausschließlich um gelegentliche Geschenke, Gefälligkeiten oder sonstige Zuwendungen von geringem Wert handelt und diese keinen Einfluss oder Anschein von Einfluss auf den Geschäftsverkehr haben. Einladungen zu Veranstaltungen, die sich in einem angemessenen Rahmen bewegen und im Rahmen der geschäftsüblichen Gastfreundschaft angeboten werden, können angenommen werden. Der Wert solcher Geschenke ist auf CHF/€ 35,- begrenzt.

Bei unternehmensinternen Einladungen muss immer der "ranghöchste" Vorgesetzte die Rechnung bezahlen.

In der Regel müssen erhaltene Geschenke an den Compliance-Officer ausgehändigt werden.

Geldgeschenke sind grundsätzlich verboten, ebenso wie jede Art von Zuwendung, die Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen nehmen oder den Eindruck eines solchen erwecken könnte. Verbotene Geschenke müssen abgelehnt oder zurückgegeben werden und sind unverzüglich dem Compliance-Officer zu melden.

Insbesondere im Zusammenhang mit Amtsträgern und anderen Personen, die in öffentlichen Funktionen tätig sind, müssen die oben genannten Leitlinien besonders berücksichtigt werden.

#### *Spenden und Sponsoring*

Jede Spende oder jedes Sponsoring von duagon muss angemessen und transparent sein und dem geltenden Recht entsprechen. Spenden, die dem Ansehen von duagon schaden könnten, sind verboten. Spenden und Sponsoring-Aktivitäten müssen sich im Rahmen der internen Regelungen bewegen. Vor der Vergabe von Spenden oder dem Eingehen von Sponsoringverhältnissen ist der Compliance Officer zu kontaktieren.

Weitere Informationen finden Sie in den Anti-Korruptionsrichtlinien von duagon

<https://intranet.duagon.com/wp-content/uploads/2023/06/duagon-Anti-Korruptions-Richtlinie30052023.pdf>

## V. Anti-Geldwäsche

duagon verlangt von allen Mitarbeitern, dass sie alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Geldwäsche einhalten. Geldwäsche ist ein allgemeiner Begriff, der den Prozess des Verbergens der Herkunft illegaler Gelder beschreibt.

## VI. Interessenkonflikt

Mitarbeiter können persönliche oder wirtschaftliche Interessen haben, die im Widerspruch zu den Interessen von duagon stehen. Die Interessen von duagon sind zu schützen, daher sind mögliche Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen und ggf. die vorherige Zustimmung zu bestimmten Handlungsweisen einzuholen. Geschäftliche Entscheidungen müssen stets im besten Interesse von duagon getroffen werden und mit den geltenden Gesetzen in Einklang stehen.

Insbesondere müssen die Mitglieder der Geschäftsführung und des Verwaltungsrats von duagon unverzüglich alle sonstigen Funktionen und Tätigkeiten offenlegen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, und sich im Falle eines Interessenkonflikts der Ausübung ihrer Stimmrechte enthalten.

Mitarbeitern ist es nicht gestattet, ein Unternehmen zu führen, das mit duagon im Wettbewerb steht, oder direkt oder indirekt Anteile oder Beteiligungen an Unternehmen zu besitzen, die mit duagon im Wettbewerb stehen, die 5% oder mehr eines solchen Unternehmens ausmachen.

## VII. Insiderhandel

Wir alle halten uns an die gesetzlichen Bestimmungen über den Umgang mit Insiderinformationen. Der Handel mit Wertpapieren wie Aktien oder Anleihen, während man im Besitz von Insiderinformationen ist, ist unethisch und illegal. Mitarbeiter dürfen Insiderinformationen weder zu ihrem eigenen Vorteil noch zum Vorteil einer anderen Person nutzen.

Mitarbeiter dürfen Insiderinformationen nur dann an andere Mitarbeiter oder Dritte weitergeben, wenn sie von duagon zuvor schriftlich dazu ermächtigt wurden.

## VIII. Datenschutz und Vertraulichkeit

duagon verpflichtet sich, beim Umgang mit vertraulichen Informationen und personenbezogenen Daten in jeglicher Form (einschließlich der Entgegennahme, Verarbeitung, Speicherung und Übermittlung von Daten) mit größtmöglicher Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit zu handeln. Die geltenden Datenschutzbestimmungen und

Marktstandards sind einzuhalten. Dies beinhaltet eine regelmäßige Überprüfung der internen Abläufe und erstreckt sich auch auf die Auswahl von Drittanbietern.

Mitarbeiter dürfen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie personenbezogene Daten, die sie innerhalb von duagon erlangt haben, ohne vorherige schriftliche Zustimmung von duagon oder der betreffenden Stelle oder Person weder intern noch extern weitergeben oder verwerten. Dies gilt für jedes Verhalten während und nach dem Arbeitsverhältnis.

## IX. Geistiges Eigentum

duagon schützt sein geistiges Eigentum und respektiert die geistigen Eigentumsrechte seiner Geschäftspartner und Dritter. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die geistigen Eigentumsrechte von duagon durchsetzen und sicherstellen, dass diese geschützt werden. Ebenso sind die Mitarbeiter verpflichtet, die Rechte am geistigen Eigentum Dritter nicht durch unbefugte Nutzung in Form von Vervielfältigung, Verbreitung, Abänderung oder in sonstiger Weise zu verletzen. Jede Kenntnis von einer möglichen Verletzung geistigen Eigentums ist unverzüglich dem Compliance-Officer zu melden.

## X. Produktsicherheit

duagon verpflichtet sich, die Qualität und Sicherheit seiner Produkte zu gewährleisten. Alle Produkte müssen sowohl den gesetzlichen Vorschriften als auch den internen Qualitätsrichtlinien entsprechen, um ihre Zuverlässigkeit, Qualität und Leistungsfähigkeit zu gewährleisten.

## XI. Handelskontroll- und Sanktionsrecht

Verschiedene nationale und internationale Handelskontroll- und Sanktionsgesetze - einschließlich Vorschriften zu Embargos und Sanktionen - beschränken oder verbieten Geschäftsaktivitäten mit bestimmten Personen, Organisationen und Behörden ("**Relevante Personen**") und Personen, Organisationen und Behörden, die in bestimmten Ländern oder Regionen ("**Relevante Länder**") ansässig, organisiert oder ansässig sind.

duagon tätigt keine Geschäfte mit Relevanten Personen oder Relevanten Ländern. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich jederzeit an das geltende Recht zu halten. In Zweifelsfällen sollten sich die Mitarbeiter an den Compliance Officer wenden.

## **D. Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Gesellschaft und Umwelt**

### **I. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

duagon fördert die körperliche und geistige Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeiter. Alle Mitarbeiter haben ein Recht auf sichere Arbeitsbedingungen. Dazu gehört auch die Bereitstellung der notwendigen Ausrüstung und Schulung, um die Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten.

### **II. Respektvolle Zusammenarbeit und Mitarbeiterentwicklung**

Ein respektvoller Umgang unter den Mitarbeitern und in der Beziehung zu den Vorgesetzten ist für ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis von größter Bedeutung. Wir sind überzeugt, dass Teamarbeit auf der Grundlage von Respekt, Fairness, Ehrlichkeit und Vertrauen zu einem idealen Arbeitsumfeld führt. Alle Mitarbeiter beteiligen sich an der Einhaltung unserer vereinbarten Grundwerte, die die Grundlage für unser Verhalten bilden.

Um ein attraktives und nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen, bietet duagon einen modernen Arbeitsplatz, kontinuierliche Weiterbildung und unterstützt seine Mitarbeiter bei ihrer individuellen Entwicklung und Karriereplanung.

### **III. Förderung von Vielfalt und Integration und Verbot von Diskriminierung**

Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt und Chancengleichheit unsere Zusammenarbeit bereichern und nachhaltig zum Erfolg von duagon beitragen. Wir setzen uns aktiv für die Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung ein, indem wir eine diversitätsfreundliche und inklusive Zusammenarbeit unterstützen.

duagon duldet keine Form von Diskriminierung oder Belästigung. Dies umfasst unter anderem Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Nationalität, Alter oder sexueller Orientierung.

duagon setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Einschüchterung, Belästigung und Missbrauch ist und allen Mitarbeitern gleiche Chancen bietet.

### **IV. Menschenrechte und Bekämpfung der modernen Formen von Sklaverei und Menschenhandel**

duagon ist sich seiner Verantwortung als globales Unternehmen im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechte bewusst. Menschenrechtsverletzungen, insbesondere keine Formen der modernen Sklaverei, Kinderarbeit und des Menschenhandels, werden nicht toleriert.



Aufgrund der Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten von duagon besteht ein geringes Risiko, dass duagon in moderne Formen der Sklaverei oder des Menschenhandels verwickelt wird. Wir sind uns jedoch bewusst, dass die Identifizierung moderner Formen der Sklaverei und des Menschenhandels ein komplexes Unterfangen ist, das Anstrengungen und Aufmerksamkeit erfordert. Mitarbeiter, die Hinweise auf moderne Formen der Sklaverei oder des Menschenhandels wahrnehmen, müssen den Compliance-Officer unverzüglich über den Sachverhalt informieren.

duagon hält sich an alle menschenrechtlichen Vorschriften und Standards und vermeidet Verstöße in seiner Geschäftspraxis. Dieser Standard wird von allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten erwartet.

## **V. Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung**

duagon führt seine Geschäfte unter Einhaltung lokaler und internationaler Umweltstandards und ist bestrebt, seine Umweltauswirkungen kontinuierlich zu reduzieren. Wir streben eine maximale Schonung der Ressourcen und eine Minimierung der Umweltrisiken bei allen unseren Aktivitäten an, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Produktion, Beschaffung und Entsorgung.

Weitere Informationen finden Sie im ESG-Leitfaden von duagon

<https://intranet.duagon.com/wp-content/uploads/2023/06/duagon-ESG-Richtlinie30052023.pdf>

## **E. Schutz der Interessen von duagon**

### **I. Handhabung der Ausrüstung von duagon**

Jeder Mitarbeiter ist für den sorgfältigen Umgang mit dem Eigentum von duagon, einschließlich Werkzeugen, Geräten, Fahrzeugen usw. verantwortlich. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Geräte von duagon vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch zu schützen. Die private Nutzung des duagon-Equipments ist nicht gestattet, es sei denn, dies wurde im Einzelfall vorher vereinbart.

### **II. Kommunikation und Medien**

Die Außenkommunikation von duagon erfolgt ausschließlich durch das Executive Management Team (EMT) und die für diese Kommunikation autorisierten Mitarbeiter der Abteilung Marketing und Kommunikation. Daher sind Ankündigungen in den Medien, einschließlich Online, Print, TV, Radio und Social Media (z.B. LinkedIn, Xing, Facebook, Instagram), sowie Reden, Vorträge, Präsentationen oder Interviews vorab mit der Abteilung Marketing und

Kommunikation abzustimmen. Anfragen von Seiten der Presse oder anderer Externer sind unverzüglich an das EMT weiterzuleiten, wobei der CEO von duagon der erste Ansprechpartner ist.

Die Mitarbeiter haben das Recht auf freie Meinungsäußerung im Rahmen der geltenden Gesetze. Persönliche Meinungen müssen immer klar als solche gekennzeichnet werden. Mitarbeiter in leitenden Positionen sollten sich darüber im Klaren sein, dass ihre persönlichen Äußerungen als offizielle Erklärungen von duagon interpretiert werden können. Öffentliche Erklärungen, die den unmittelbaren Verantwortungsbereich betreffen, bedürfen der vorherigen Zustimmung des EMT.

Die Mitarbeiter müssen die Regeln der Integrität beachten und sich gegenüber anderen Personen fair und respektvoll verhalten. Diffamierende, beleidigende, hetzerische oder diskriminierende Nachrichten werden nicht geduldet. Äußerungen, die rechtswidrige Inhalte wiedergeben, falsche Tatsachenbehauptungen aufstellen, die Würde anderer Nutzer verletzen oder den Ruf von duagon schädigen können, sind nicht zulässig.

## **F. Meldung von Verstößen und Sanktionen für Verstöße**

Mitarbeiter, Führungskräfte, Direktoren, Vertragsarbeiter und Beauftragte von duagon sind verpflichtet, sich mit diesem Kodex vertraut zu machen. duagon ermutigt seine Mitarbeiter, ihre Bedenken offen anzusprechen. Sollten Umstände eintreten, die einen begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen diesen Kodex, geltendes Recht oder interne Vorschriften begründen, nutzen Sie bitte unseren geschützten Meldeweg auf der Homepage von duagon ("EQS Integrity Line"), der unter Abschnitt G angegeben ist. Mitteilungen können auch an den Compliance Officer, den Vorgesetzten, das lokale Management oder die Personalabteilung gerichtet werden. In besonders schwerwiegenden Fällen oder wenn dem Mitarbeiter die Nutzung der vorgenannten Kanäle nicht zugemutet werden kann, besteht die Möglichkeit, sich an eine ausgelagerte Meldestelle gemäß Abschnitt G zu wenden.

Die bei den Meldestellen eingehenden Meldungen werden stets vertraulich behandelt.

Meldungen werden mit großer Sorgfalt verfolgt und vertraulich behandelt. Die Mitarbeiter haben auch die Möglichkeit, Compliance-Verstöße anonym zu melden. duagon duldet keine Diskriminierung oder Bestrafung für die Meldung von Fehlverhalten in gutem Glauben. Missbrauchsfälle können jedoch disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie zivil- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Verstöße gegen diesen Kodex können je nach Art und Schwere gesetzliche (einschließlich strafrechtlicher) und/oder arbeitsrechtliche Sanktionen (Verwarnung, mündliche oder schriftliche Abmahnung, ordentliche oder außerordentliche Kündigung) nach sich ziehen.

## G. Kontakte

Bei Fragen, Bedenken, Zweifeln oder Vorschlägen im Zusammenhang mit den in diesem Kodex dargelegten Grundsätzen oder dem Kodex selbst sind alle Mitarbeiter aufgefordert, ihren Vorgesetzten oder den Compliance-Officer um Rat zu fragen.

Die aktuellen Namen des Compliance Officers und ggf. weiterer Mitglieder der Compliance-Organisation sind im duagon-Intranet veröffentlicht.

**Der Compliance Officer ist unter den folgenden Daten zu erreichen:**

Compliance-Officer: **Martin Senger, CFO**

Telefon: +49 911 99 33 5 200

E-Mail: martin.senger@duagon.com

Nur der Compliance-Officer hat Zugang zu diesem Postfach.

**Es gibt eine ausgelagerte Ombudsstelle für die Meldung besonders relevanter oder schwerwiegender Compliance-Fälle**

OdC Legal

Rechtsanwältin Sarah Op den Camp

Oedenberger Str. 55-59

90491 Nürnberg

Ombudsstelle duagon

E-Mail: [compliance.duagon@odclegal.de](mailto:compliance.duagon@odclegal.de)

Telefon: +49(0) 911 376568-31

Die Organisation, Prozesse und Verfahren im Zusammenhang mit Compliance sind in den Compliance-Organisationsrichtlinien geregelt und können dort eingesehen werden

<https://intranet.duagon.com/wp-content/uploads/2023/06/duagon-Organisations-Richtlinie30052023.pdf>

**Compliance Notification System (EQS Integrity Line):**

<https://duagon.integrityline.com/frontpage>

Dieser Verhaltenskodex tritt am 1. Oktober, 2023 in Kraft und ersetzt alle früheren Versionen.

Für die Geschäftsführung



Martin Senger

CFO & Compliance-Officer