

**sequa Code of Business Conduct
(„Code“)**

Bonn, den 18.09.2023

Inhalt

0. Einführung
1. Grundsätze, Orientierung
2. Vertraulichkeit
3. Schutz der Vermögenswerte
4. Bestechung, Korruption
5. Geschenke, Vorteilsnahme
6. Bewirtungen, Einladungen
7. Familienangehörige, nahestehende Personen
8. Diskriminierung, Belästigung
9. Geschäftschancen, Wettbewerb
10. Interessenkonflikte
11. Verstoß gegen den Code

0. Einführung

Definitionen

Der sequa Code of Business Conduct wird im Folgenden mit „Code“ abgekürzt.

In diesem Code sind mit „Unternehmen“ die sequa gGmbH sowie ggf. deren Tochterunternehmen gemeint.

In diesem Code sind mit dem Begriff¹ „Unternehmensvertreter“ alle Mitglieder der Organe des Unternehmens, alle Mitarbeiter des Stammpersonals und des Projektpersonals sowie alle Personen gemeint, die im Auftrag des Unternehmens Leistungen erbringen.

Geltungsbereich

Dieser Code gilt für das Unternehmen sowie alle Unternehmensvertreter im In- und Ausland.

In allen Arbeits-, Ausbildungsverträgen des Unternehmens und in allen Verträgen des Unternehmens, mit denen Dritte mit der Erbringung von Leistungen für das Unternehmen beauftragt werden, wird dieser Code künftig Vertragsbestandteil.

Ziel und Zweck

Das Unternehmen und seine Beschäftigten bekennen sich zu bestimmten Werten und Grundsätzen. Diese sind im Leitbild von sequa („Auftrag und Selbstverständnis“ in der Unternehmensstrategie in der jeweils geltenden Fassung) sowie im Public Corporate Governance Kodex, dem sich das Unternehmen unterworfen hat, formuliert.

Dieser Code ergänzt diese Werte und Grundsätze und definiert bestimmte, unverhandelbare Mindeststandards für das Verhalten jedes Unternehmensvertreters.

Der Code beschreibt den Maßstab, an dem alle Aktivitäten zu messen sind.

¹ Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form in

Veröffentlichung

Dieser Code wird in deutscher und englischer Sprache auf der Internet-Präsenz des Unternehmens dauerhaft veröffentlicht.

1. Grundsätze, Orientierung

Das Unternehmen und alle Unternehmensvertreter („wir“) sind an das Gesetz gebunden. Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften darf nie gefährdet werden.

Darüber hinaus lassen wir uns von den folgenden Prinzipien leiten:

• Vertragstreue

Wir erfüllen unsere Vereinbarungen und Verträge.

• Loyalität

Wir verhalten uns loyal zu unserem Unternehmen und vermeiden alle Verhaltensweisen, die dem Unternehmen oder seinem Ruf schaden können.

• Respekt

Unsere Zusammenarbeit mit und unser Verhalten gegenüber anderen werden von gegenseitigem Respekt getragen.

• Kooperation

Wir arbeiten untereinander und mit unseren in- und ausländischen Partnern vertrauensvoll, fair, partnerschaftlich und zuverlässig zusammen.

• Verantwortung

Jeder Unternehmensvertreter übernimmt Verantwortung für sein Handeln. Das Unternehmen übernimmt Verantwortung für alle Unternehmensvertreter.

2. Vertraulichkeit

Jeder Unternehmensvertreter schützt vertrauliche Informationen des Unternehmens und respektiert die vertraulichen Informationen anderer.

Vertrauliche Informationen sind alle Informationen, die nicht oder noch nicht veröffentlicht sind. Dazu gehören Geschäftsgeheimnisse, personenbezogene Daten von Unternehmensvertretern, von Partnern, externen Dienstleistern oder Kunden, Anleitungen, Schriftstücke, Datenbanken, Datensätze, Vergütungsinformationen und alle

diesem Code soll explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden.

nicht veröffentlichten Finanz- oder sonstigen Daten.

Wenn Dritte wie Kunden, Partner oder externe Dienstleister vertrauliche Informationen mit einem Unternehmensvertreter teilen, werden diese mit derselben Umsicht behandelt wie vertrauliche Informationen des Unternehmens selbst.

3. Schutz der Vermögenswerte

Kein Unternehmensvertreter darf sich an betrügerischen oder anderen rechtswidrigen Aktivitäten beteiligen. Dies gilt insbesondere für Handlungen, die sich auf Vermögenswerte, die Finanzberichterstattung oder die Buchführung des Unternehmens oder eines Dritten beziehen.

Jeder Unternehmensvertreter geht sorgfältig mit dem Eigentum und den Rechten des Unternehmens um und verwendet sie nur zu vorgesehenen Zwecken.

Jeder Unternehmensvertreter schützt das Eigentum und die Rechte des Unternehmens vor Verlust, Schäden, Missbrauch, Diebstahl, Betrug, Unterschlagung und Zerstörung.

Diese Verpflichtungen gelten für materielle wie immaterielle Vermögensgegenstände.

4. Bestechung, Korruption

Das Unternehmen verurteilt jegliche Form von Erpressung, Bestechung und Korruption.

Kein Unternehmensvertreter darf, weder direkt noch indirekt, persönliche oder unangemessene finanzielle oder andere Vorteile anbieten, versprechen oder annehmen, um eine Geschäftsbeziehung oder andere Vorteile mit einem Dritten zu etablieren, aufrecht zu erhalten oder zu beenden.

Jeder Unternehmensvertreter muss von jedweder Aktivität und jedwedem Verhalten Abstand nehmen, das den Anschein eines solchen Verhaltens oder versuchten Verhaltens erwecken könnte.

Ein unangemessener Vorteil kann alles sein, was für den Empfänger oder einer ihm nahestehenden Person oder Organisation von materiellem oder immateriellem Wert ist.

5. Geschenke, Vorteilsnahme

Kein Unternehmensvertreter darf Geschenke oder andere persönliche Vorteile (z.B. Bargeld, Überweisungen, zinslose oder zinsgünstige Darlehen, Gutscheine, Frei- oder Eintrittskarten,

Einladungen mit Bewirtung, Rabatte, Zuwendungen an Familienangehörige oder karitative Einrichtungen oder immaterielle Vorteile wie Ehrungen, Vermittlung einer Nebentätigkeit) von Geschäftspartnern, Projektpartnern oder Dienstleistern annehmen, es sei denn, es handelt sich um geringwertige Aufmerksamkeiten im geschäftsüblichen Rahmen, d.h. bei denen der Verkehrswert in Deutschland je Empfänger und Kalenderjahr den Verkehrswert von 35 EUR zzgl. Mehrwertsteuer nicht überschreitet.

Wenn Geschenke oder andere persönliche Vorteile mit einem Verkehrswert, der über den geschäftsüblichen Rahmen hinausgeht, aus Gründen der im Einzelfall gebotenen Höflichkeit nicht abgelehnt werden können, sind diese Geschenke oder anderen Vorteile der Geschäftsführung anzuzeigen.

Die Geschäftsführung entscheidet, ob diese Geschenke oder sonstigen Vorteile für geschäftliche oder humanitäre Zwecke oder für die Unternehmensvertreter gemeinschaftlich verwendet werden.

Die private Verwendung durch den beschenkten Unternehmensvertreter kann von der Geschäftsführung nur im Ausnahmefall genehmigt werden, ist von der Geschäftsführung zu dokumentieren und ist vom Unternehmensvertreter ggf. als geldwerter Vorteil zu versteuern.

Ein Unternehmensvertreter macht Geschenke nur im Rahmen gebotener Höflichkeit und gewährt persönliche Vorteile nur insoweit, als dass diese geringfügige Aufmerksamkeiten darstellen und dadurch kein Anschein von Unredlichkeit, Inkorrektheit oder einer verpflichtenden Abhängigkeit entstehen kann. Die Art und Weise, wie die Zuwendung gewährt wird, sollte immer transparent sein (z.B. Zuwendung an die Geschäftsadresse, Übergabe im Beisein von Dritten).

Geschenke des Unternehmens, sofern es sich hierbei nicht um Werbematerialien handelt, sind nicht zuwendungsfähig und müssen deshalb von der Geschäftsführung vorher genehmigt werden.

6. Bewirtungen, Einladungen

Bewirtungen und Einladungen gelten – auch bei Überschreiten der Grenze von 35 EUR zzgl. Mehrwertsteuer je Person und Mahlzeit – als geringwertige Aufmerksamkeiten, sofern sie sich im üblichen Rahmen halten und/oder aus Gründen der im Einzelfall gebotenen Höflichkeit nicht abgelehnt werden können.

Aus Gründen der Transparenz muss sich der Unternehmensvertreter an eine hier benannte Hinweisgeberstelle wenden, wenn er häufig von demselben Dritten bewirtet wird oder wenn das

Unternehmen häufig die Kosten für Bewirtungen desselben Dritten übernimmt.

7. Familienangehörige, nahestehende Personen

Familienangehörige eines Unternehmensvertreters oder ihm nahestehende Personen können beim Unternehmen angestellt oder als Berater oder Dienstleister vertraglich gebunden werden. Die Entscheidung darüber muss auf objektiven Kriterien wie Qualifikation, Leistung, Fähigkeiten und Erfahrung basieren und darf nur von Entscheidern getroffen werden, die in keiner persönlichen Beziehung zum künftigen Angestellten oder Vertragspartner stehen.

Dieser Grundsatz fairer und objektiver Behandlung gilt für alle Aspekte der Beschäftigung oder sonstigen vertraglichen Beziehung (einschließlich der Entlohnung bzw. Vergütung, Beförderung und Versetzung) sowie in den Fällen, in denen sich die persönliche Beziehung entwickelt, nachdem die betreffende Person in das Unternehmen eingetreten oder vertraglich gebunden worden ist.

8. Diskriminierung, Belästigung

Das Unternehmen respektiert und schützt die Würde und die Persönlichkeitsrechte jedes Unternehmensvertreters.

Ein Unternehmensvertreter darf Andere weder wegen Herkunft, Nationalität, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, körperlicher oder psychischer Einschränkungen oder sexueller Orientierung diskriminieren noch verbal oder physisch aufgrund der obigen oder anderer Umstände belästigen.

9. Geschäftschancen, Wettbewerb

Jeder Unternehmensvertreter engagiert sich für die Förderung des Geschäfts des Unternehmens.

Geschäftspolitik und Preise werden unabhängig festgelegt und nicht mit Wettbewerbern verabredet.

Kein Unternehmensvertreter darf mit dem Unternehmen konkurrieren.

Kein Unternehmensvertreter darf Geschäftschancen, die sich ihm aufgrund oder anlässlich seiner Tätigkeit bieten, zu seinem Vorteil nutzen, es sei denn, das Unternehmen hat sein Interesse an diesen Chancen zuvor ausdrücklich verneint und die Wahrnehmung der Geschäftschance

dem Unternehmensvertreter ausdrücklich gestattet.

10. Interessenkonflikte

Das Handeln jedes Unternehmensvertreters muss sich am Interesse des Unternehmens ausrichten.

Wenn persönliche Interessen eines Unternehmensvertreters mit den Interessen des Unternehmens kollidieren, tritt ein Interessenkonflikt auf. In einer solchen Situation kann es für den Unternehmensvertreter schwierig sein, die Interessen des Unternehmens zu wahren.

Im Falle eines Interessenkonflikts bespricht der Unternehmensvertreter mit der Hinweisgeberstelle seiner Wahl die Situation, um eine konstruktive und transparente Lösung zu finden.

11. Verstoß gegen den Code

Es liegt in der Verantwortung jedes Unternehmensvertreters, die vollständige Einhaltung aller Vorschriften dieses Codes sicherzustellen.

Diese Verantwortung kann nicht delegiert werden.

Eine Nichteinhaltung dieses Codes kann arbeitsrechtliche Maßnahmen oder sogar strafrechtliche Schritte nach sich ziehen.

Jeder Unternehmensvertreter ist aufgerufen, einer Hinweisgeberstelle seiner Wahl über alle Praktiken oder Aktivitäten oder sonstige Nicht-Entsprechungen mit den Grundsätzen dieses Code zu berichten, von denen er glaubt, dass sie nach diesem Code unangemessen oder sogar strafrechtlich relevant sind. Jedem Hinweis wird genau nachgegangen. Die Hinweise werden vertraulich behandelt.

Als Hinweisgeberstellen gelten:

Betriebsrat, Dienstvorgesetzte, Geschäftsführung, Vorsitzender des Verwaltungsrats und die „Interne Hinweisgeberstelle“ gemäß Hinweiserschutzeschutzgesetz bei Pro Honore e.V. (Kontakt Daten unter www.sequa.de).

Vergeltungsmaßnahmen gegen Unternehmensvertreter, die in gutem Glauben Hinweise zu Verstößen gegen diesen Code geben, sind untersagt.

Gleichzeitig wahrt das Unternehmen die Rechte der beschuldigten Person.