



OHB SE - CODE OF CONDUCT

Bremen, April 2015

INHALTSVERZEICHNIS

1. PORTRÄT	3
2. KUNDEN/VERTRAGSPARTNER.....	5
2.1. Integrität im fairen Wettbewerb.....	5
2.2. Vertragsverhandlungen mit Behörden.....	5
2.3. Korrekte Berichterstattung.....	5
2.4. Anbieten und Gewähren von Vorteilen	5
2.5. Fordern und Annehmen von Vorteilen.....	6
3. KAPITALGEBER/AKTIONÄRE	7
3.1. Verantwortungsbewusste Unternehmensführung.....	7
3.2. Aktien-Erwerb und Insiderhandelsverbot.....	7
3.3. Informationspolitik	8
4. MITARBEITER.....	9
4.1. Führungskultur	9
4.2. Förderung der Mitarbeiter	9
4.3. Schaffung eines positiven Arbeitsklimas	9
4.4. Fairness, Toleranz und Chancengleichheit	9
4.5. Auftreten in der Öffentlichkeit.....	9
4.6. Vermeiden von Interessenkonflikten.....	10
4.7. Datenschutz, Verschwiegenheit und Schutz der Rechte Dritter.....	11
4.8. Schutz der Vermögenswerte.....	11
4.9. Beachtung von Ausfuhr- und Einfuhrkontrollgesetzen	11
5. GESELLSCHAFT UND UMWELT	13
5.1. Einhaltung der Gesetze	13
5.2. Gesellschaftliche Akzeptanz.....	13
5.3. Würde des Menschen	13
5.4. Nachhaltigkeit.....	13
5.5. Spenden.....	13
6. EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT.....	14
6.1. Information und Fragen	14
6.2. Verstöße und Sanktionen.....	14

1. PORTRÄT

Die OH B SE ist ein europäischer Raumfahrt- und Technologiekonzern und eine der bedeutenden unabhängigen Kräfte der europäischen Luft- und Raumfahrtindustrie. Mit ihrer mehr als 30-jährigen Erfahrung in der Entwicklung und der Umsetzung innovativer Raumfahrtsysteme und -strukturen, dem Angebot von spezifischen Luft- und Raumfahrt- und Telematikprodukten hat sich die OH B-Gruppe herausragend positioniert und für den internationalen Wettbewerb aufgestellt. Structure follows Strategy – getreu diesem Prinzip hat die OH B SE auch ihre Unternehmensbereiche geordnet. Die Segmentierung folgt der Strategie, die einzelnen Tochtergesellschaften synergetisch besser zu integrieren und thematisch stärker zusammenzuführen. Somit richten sich die Kompetenzen, Strategien und Lösungen innerhalb der Gruppe auf zwei zentrale Segmente.

Unternehmensbereiche

Im **Unternehmensbereich „Space Systems“** liegt der Fokus in der Entwicklung und Umsetzung von Raumfahrtprojekten. Das bedeutet insbesondere die Entwicklung und die Fertigung erdnaheer und geostationärer Satelliten für Navigation, Wissenschaft, Kommunikation und Erdbeobachtung einschließlich der wissenschaftlichen Nutzlasten. In der Bemannten Raumfahrt stehen Projekte für Ausstattung und Betrieb der Internationalen Raumstation ISS, Columbus und ATV im Vordergrund. Im Bereich Exploration erarbeiten unsere Experten hier – mit Schwerpunkt Mond und Mars – u. a. Studien und Konzepte für die Erforschung unseres Sonnensystems. Leistungsstarke Aufklärungssatelliten sowie die breitbandige Funkübertragung von Bildaufklärungsdaten sind darüber hinaus unsere Kerntechnologien für Sicherheit und Aufklärung.

Der Schwerpunkt des **Unternehmensbereichs „Aerospace + Industrial Products“** liegt in der Fertigung von Produkten für die Luft- und Raumfahrt sowie für andere Industriebereiche. Hier hat sich die OH B-Gruppe als bedeutender Ausrüster für Aerospace-Strukturen in der Luft- und Raumfahrt positioniert und ist u. a. größter deutscher Zulieferer für das Ariane-5-Programm und etablierter Hersteller sensibler Bauteile für Flugtriebwerke. Darüber hinaus ist die OH B-Gruppe als erfahrener Anbieter von mechatronischen Systemen für Antennen und Teleskope an mehreren Großprojekten für Radioteleskope beteiligt. Telematiksysteme von OH B unterstützen weltweit die Logistik durch effiziente Transportsteuerung und Sendungsverfolgung.

VORWORT DES VORSTANDES DER OH B SE

Die Reputation unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Kunden, Kapitalgeber, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit hängen entscheidend vom konkreten Verhalten jedes Einzelnen ab, der in der OH B-Gruppe tätig ist. Jeder von uns muss dazu beitragen, dass unser Unternehmen den beschriebenen Verantwortungen und Werten gerecht wird. Deshalb bilden die im Leitbild der OH B-Gruppe festgehaltenen Verantwortungen den Rahmen für das Regelwerk, das wir hier vorlegen.

Dieser Code of Conduct beinhaltet Mindeststandards, die für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter der OH B-Gruppe weltweit verbindlich sind. Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität der OH B-Gruppe weiter zu stärken.

Die von den Geschäftsleitungen der Einzelgesellschaften benannten Compliance-Beauftragten stehen jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter der Unternehmensgruppe für die Beantwortung von Fragen sowie für Hilfe zur Vermeidung aber auch die Bewältigung von kritischen Situationen zur Verfügung. Sie helfen damit, die in diesem Code of Conduct definierten Werte und Prinzipien zu etablieren und zu schützen.

Nachfolgend wird für Personen- und Funktionsbezeichnungen ausschließlich die männliche Form benutzt. Dies geschieht aus Gründen der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit des Textes und stellt keine Diskriminierung dar.

Bremen im April 2015

Der Vorstand



Marco R. Fuchs



Ulrich Schulz



Dr. Fritz Merkle

2. KUNDEN/VERTRAGSPARTNER

2.1. Integrität im fairen Wettbewerb

Nationale und internationale Bestimmungen regeln, wie die OHB-Gruppe ihre Produkte und Technologien verkaufen oder Informationsaustausch mit Wettbewerbern betreiben darf. Die jeweiligen Bestimmungen sind für die OHB-Gruppe bindend. Jeder einzelne Mitarbeiter ist verpflichtet, sich daran zu halten.

Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt für uns im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs zu achten und einzuhalten. Insbesondere dürfen Mitarbeiter mit Wettbewerbern keine Gespräche führen, bei denen kommerzielle und technologische Aspekte abgesprochen werden. Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind unzulässig. Hierunter fallen auch informelle Gespräche, formlose Vereinbarungen oder konzertierte Aktionen, die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken.

2.2. Vertragsverhandlungen mit Behörden

Mitarbeiter, die in Vertragsverhandlungen mit Behörden involviert sind, sollen die für das jeweilige Land gültigen Richtlinien für den Angebotsprozess kennen und dürfen nicht gegen sie verstoßen oder diesen Anschein erwecken.

Es liegt in der Natur der Produkte und Dienstleistungen der OHB-Gruppe, dass das Unternehmen häufig für staatliche Stellen Angebote abgibt, an staatlichen Ausschreibungen teilnimmt oder mit staatlichen Stellen in Vertragsverhandlungen tritt. Es ist Grundprinzip des Konzerns, sich mit fairen und legalen Mitteln um Aufträge zu bewerben und Vertragsverhandlungen unter Einhaltung aller geltenden Kundenanforderungen und Rechtsvorschriften zu führen. Wirksame Verträge sind unter Einhaltung sämtlicher vertraglicher und rechtlicher Pflichten zu erfüllen.

2.3. Korrekte Berichterstattung

Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt oder nach außen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen müssen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein.

2.4. Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Im Wettbewerb um Aufträge bauen wir auf die Qualität und den Nutzen unserer Produkte und Leistungen für unsere Kunden/Vertragspartner sowie auf angemessene Preise. Wir unterstützen die nationalen und internationalen Bemühungen, den Wettbewerb nicht durch Bestechung zu beeinflussen oder zu verfälschen.

Zuwendungen aller Art durch Mitarbeiter der OH B-Gruppe an Amtsträger oder Mitarbeiter anderer Unternehmen mit dem Ziel, Aufträge oder unbillige Vorteile für die OH B-Gruppe oder andere Personen zu erhalten, sind vorbehaltlich nachfolgender Regelungen nicht erlaubt.

Mitarbeiter der OH B-Gruppe sind gehalten, Amtsträgern oder anderen Geschäftspartnern keine Aufmerksamkeiten, ganz gleich ob in Form von Geschenken oder Bewirtungen, zuteil werden zu lassen, wenn dies als geschäftlicher Anreiz aufgefasst werden kann. Sofern gerechtfertigt, sollten sich geschäftliche Aufmerksamkeiten an der marktüblichen Praxis orientieren.

Höflichkeitsgeschenke, die bis zu einem gewissen Umfang den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind nach dem für uns bindenden Recht zu handhaben. In jedem Falle sind sie so zu gestalten, dass der Empfänger ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass er nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird.

2.5. Fordern und Annehmen von Vorteilen

Geschenke und Bewirtungen von Geschäftspartnern entsprechen im gewissen Umfang allgemein üblichen Geschäftspraktiken. Allerdings kann ihre Annahme zu Interessenskonflikten führen und den guten Ruf unseres Unternehmens gefährden.

Kein Mitarbeiter darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dazu benutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Die Annahme von Gelegenheitsgeschenken ist im Rahmen der geltenden Unternehmensrichtlinien (z. B. der Anti-Korruptions-Anweisung) erlaubt, wenn es sich um Geschenke von geringem Wert handelt. Darüber hinausgehende Geschenke und andere Vorteilsgewährungen für sich und nahe stehende Personen sind grundsätzlich abzulehnen. Die Mitarbeiter sind in solchen Fällen verpflichtet, den Vorgesetzten oder den zuständigen Compliance-Beauftragten bzw. den Chief Compliance Officer über das an sie gerichtete Angebot von Geschenken oder sonstigen persönlichen Vorteilen zu informieren.

3. KAPITALGEBER/AKTIONÄRE

3.1. Verantwortungsbewusste Unternehmensführung

Neben den Interessen unserer Kunden werden die Interessen unserer Aktionäre, Mitarbeiter, Lieferanten, Kreditgeber und der übrigen Stakeholder berücksichtigt mit dem Ziel der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes, dokumentiert durch eine am Unternehmenserfolg orientierten Dividende, und zum Erhalt der Arbeitsplätze.

Die Grundstruktur für die Ausgestaltung einer verantwortungsbewussten, transparenten und auf Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung bilden die geltenden Gesetze, die Satzung der Gesellschaft und die im Deutschen Corporate Governance Kodex zusammengefassten, international anerkannten Standards. Die fortlaufende Überprüfung und bedarfsgerechte Anpassung der wesentlichen Funktionen unseres Führungs- und Kontrollsystems gewährleisten, dass unsere wirtschaftlichen Ziele erreicht und alle berechtigten Ansprüche erfüllt werden können.

3.2. Aktien-Erwerb und Insiderhandelsverbot

Grundsätzlich ist es allen Mitarbeitern der OHB-Gruppe uneingeschränkt gestattet, mit Aktien oder sonstigen Wertpapieren der OHB-Gruppe zu handeln.

Allen Mitarbeitern der OHB-Gruppe ist es jedoch aufgrund gesetzlicher Vorschriften ausnahmslos untersagt

- unter Verwendung einer Insiderinformation, unabhängig davon ob diese bestimmungsgemäß im Rahmen der Funktionsverantwortung oder von dritter Seite erworben wurde, Aktien oder sonstige Wertpapiere der OHB SE oder eines anderen Unternehmens der OHB-Gruppe oder sich hierauf beziehende Wertpapiere oder Derivate, die öffentlich gehandelt werden (Insiderpapiere der OHB-Gruppe), für eigene oder fremde Rechnung oder für einen anderen zu erwerben oder zu veräußern,
- einem anderen eine Insiderinformation unbefugt mitzuteilen oder zugänglich zu machen,
- einem anderen auf der Grundlage einer Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Insiderpapieren zu empfehlen oder einen anderen auf sonstige Weise dazu zu verleiten.

Insiderinformation ist jede konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf ein Unternehmen der OHB-Gruppe oder auf Insiderpapiere der OHB-Gruppe selbst beziehen und die geeignet sind, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis der Insiderpapiere der OHB SE nicht nur unerheblich zu beeinflussen.

3.3. Informationspolitik

Die OHB-Gruppe informiert zeitnah und gleichermaßen alle Kapitalmarktteilnehmer über die aktuelle Finanz- und Ertragslage sowie den Geschäftsverlauf des Unternehmens. Darüber hinaus werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften

Insiderinformationen werden entsprechend den geltenden gesetzlichen Vorschriften unverzüglich als Ad-hoc-Mitteilungen veröffentlicht, die sodann auf unserer Internet-Seite abrufbar sind.

4. MITARBEITER

4.1. Führungskultur

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie muss sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Die Führungskraft setzt Vertrauen in ihre Mitarbeiter und vereinbart klare, ehrgeizige und realistische Ziele und räumt ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein.

4.2. Förderung der Mitarbeiter

Den Erfolg der OHB-Gruppe verdanken wir dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement jedes einzelnen Mitarbeiters. Die OHB-Gruppe investiert in die Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter; Einsatz und Leistung werden besonders gefördert. So gewährleisten wir die Zukunftsfähigkeit der OHB-Gruppe.

4.3. Schaffung eines positiven Arbeitsklimas

Die Schaffung eines positiven Arbeitsklimas erfordert die Anerkennung der Arbeitnehmerrechte. Die Einhaltung anerkannter Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz sind Grundprinzipien. Die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist Bestandteil der Fürsorgepflicht für die Mitarbeiter.

Umfassender sozialer Dialog gehört ebenfalls zu den ständigen Anliegen der OHB-Gruppe. Der Konzern fühlt sich zudem verpflichtet, für Chancengleichheit seiner Mitarbeiter zu sorgen und ihnen die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung zu geben.

4.4. Fairness, Toleranz und Chancengleichheit

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich – unabhängig von Nationalität, Kultur, Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und Alter. Als weltweit tätige Unternehmensgruppe begegnen wir unseren Mitarbeitern fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz. Das Unternehmen erwartet insofern auch von jedem Mitarbeiter einen Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Dritten in gleicher Weise.

4.5. Auftreten in der Öffentlichkeit

Die OHB-Gruppe befürwortet grundsätzlich das Engagement der Mitarbeiter in öffentlichen Funktionen auf kommunaler oder überregionaler Ebene. Wenn das Engagement mit Aktivitäten der OHB-Gruppe in einem Zusammenhang steht, ist die vorherige Zustimmung des Vorgesetzten erforderlich.

Für Äußerungen von Mitarbeitern der OHB-Gruppe in der Öffentlichkeit gilt grundsätzlich das Recht auf freie Meinungsäußerung. Alle Mitarbeiter achten darauf,

dass insbesondere ihr dienstliches Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen der OHB-Gruppe nicht schadet. Bei privaten Meinungsäußerungen sollte eine Berufung auf die eigene Rolle oder Tätigkeit im Unternehmen unterbleiben.

4.6. Vermeiden von Interessenkonflikten

Die OHB-Gruppe legt Wert darauf, dass ihre Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn ein Mitarbeiter für ein anderes Unternehmen tätig wird oder an ihm beteiligt ist. Deshalb ist das Betreiben eines Unternehmens oder eine wesentliche direkte oder indirekte Beteiligung an einem Unternehmen, das mit den Gesellschaften der OHB-Gruppe ganz oder teilweise im Wettbewerb oder in einer Geschäftsbeziehung steht, nicht gestattet. Ausgenommen hiervon sind Nebenbeschäftigungen und Beteiligungen, die nachweislich keinen Einfluss auf die Tätigkeit der OHB-Gruppe haben können. Unberührt hiervon bleiben die in den Gesellschaften bestehenden Regelungen über die Anzeige von Nebentätigkeiten.

Die Organe und Mitarbeiter der OHB-Gruppe müssen jegliche Situation meiden, aus der heraus ein Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen der OHB-Gruppe entstehen kann oder die den Anschein erweckt, dass ein solcher Konflikt entstehen kann. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Organ oder Mitarbeiter Handlungen unternimmt oder Interessen verfolgt, die die objektive und effektive Erfüllung seiner Pflichten und die Wahrnehmung seiner Verantwortung gegenüber der OHB-Gruppe erschweren können.

Alle Geschäftstätigkeiten und -beziehungen der OHB-Gruppe stehen im Einklang mit den wirtschaftlichen und technischen Zielen der Gruppe und basieren auf normalen Geschäftsbeziehungen mit Partnern und Lieferanten.

Bei der Einstellung von Mitarbeitern, die für staatliche Stellen tätig sind oder waren, beachtet die OHB-Gruppe die Gesetze und Bestimmungen über Interessenkonflikte. Diese Vorschriften können die Möglichkeiten der OHB-Gruppe einschränken, bestimmte Personen aus dieser Gruppe einzustellen und den Einsatzbereich dieser Personen begrenzen. Dies gilt auch für Kontakte oder Verhandlungen mit Staatsbediensteten bezüglich Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der OHB-Gruppe oder ihrem Einsatz als Berater oder Unterauftragnehmer.

Beziehungen zwischen Unternehmen der OHB-Gruppe und deren Geschäftspartnern – sowohl Lieferanten als auch staatlichen Stellen und deren Mitarbeitern – müssen von Transparenz gekennzeichnet sein, insbesondere im Einkauf und Vertrieb. Dieselbe Regelung gilt für Beziehungen mit ehemaligen OHB-Gruppe-Mitarbeitern, die den Konzern direkt oder indirekt mit Waren oder Dienstleistungen beliefern.

Tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte sind von dem betroffenen Mitarbeiter oder Organen anzuzeigen. Die Anzeige sollte gegenüber dem Vorgesetzten, dem benannten zuständigen Compliance-Beauftragten oder aber gegenüber dem Chief Compliance Officer erfolgen, so dass die Situation schnell und angemessen geklärt werden kann. Bei Fragen oder Zweifeln, ob eine bestimmte Situation oder Aktivität Anlass zu einem Interessenkonflikt bietet, sollte der Compliance-Beauftragte oder der Chief Compliance Officer konsultiert werden.

4.7. Datenschutz, Verschwiegenheit und Schutz der Rechte Dritter

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Patente, Erfindungen und sonstiges Know-how sind für den Erfolg und die Zukunft der OH B-Gruppe von besonderer Bedeutung. Kein Mitarbeiter darf daher neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben; dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich vor dem Zugriff durch Unbefugte zu schützen.

Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren; ihre ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben. Kein Mitarbeiter darf sich im Rahmen seiner Tätigkeit für die OH B-Gruppe unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen.

4.8. Schutz der Vermögenswerte

Eigentum der Unternehmen der OH B-Gruppe (einschließlich Unterlagen und Informationen) darf ohne entsprechende Berechtigung weder eingesehen noch genutzt, bekanntgegeben oder verändert werden. Es darf in keinem Fall gestohlen, beschädigt oder vernichtet werden, es sei denn, die Vernichtung ist aus betrieblichen Gründen erforderlich.

Die Mitarbeiter tragen durch ihr Verhalten zur Stärkung und zum Schutz des Konzerns und seines Images bei. Die OH B-Gruppe erwartet von seinen Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie die materiellen und immateriellen Vermögenswerte und den Ruf des Konzerns schützen. Zu diesen Vermögenswerten gehören Immobilien, Betriebsmittel und Lagerbestände; Wertpapiere und Barmittel; Büroeinrichtungen und Bürobedarf; Informationssysteme einschließlich Software; Patente, Markenrechte und Urheberrechte sowie proprietäre Informationen und Know-how.

Konzerneigentum darf generell nur im Rahmen der beruflichen Tätigkeit für die OH B-Gruppe genutzt werden. Instrumente, Werkzeuge und andere Arbeitsmittel, die den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden, sind mit der größtmöglichen Sorgfalt zu behandeln.

Das Eigentum und die Rechte Dritter sind von den Mitarbeitern mit derselben Sorgfalt zu behandeln und im selben Maß zu respektieren wie die entsprechenden Werte der OH B-Gruppe.

4.9. Beachtung von Ausfuhr- und Einfuhrkontrollgesetzen

Alle Mitarbeiter, die an der Einfuhr oder Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen oder technischen Informationen beteiligt sind, müssen die einschlägigen Bestimmungen kennen und einhalten. Des Weiteren haben sie für genaue Import- bzw. Exportdokumente zu sorgen.

Alle Mitarbeiter der OH B-Gruppe müssen die Ausfuhr- und Einfuhrkontrollgesetze für Güter und technische Informationen beachten. In den Unternehmen bestehende Genehmigungsvorbehalte sind unbedingt einzuhalten.

Sofern die Ausfuhr von Produkten und technischen Daten im betreffenden Land reglementiert ist, müssen die Mitarbeiter vor der Ausfuhr entsprechende Lizenzen und andere staatliche Genehmigungen einholen.

Alle Mitarbeiter müssen wahrheitsgetreu und genau über sämtliche Ausfuhrtransaktionen Auskunft geben, einschließlich Auskünften über technische Daten und den wirtschaftlichen Wert.

5. GESELLSCHAFT UND UMWELT

5.1. Einhaltung der Gesetze

Die Beachtung und Einhaltung der Gesetze sind für unser Unternehmen selbstverständlich. Jeder Mitarbeiter hat die Verpflichtung, die Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt.

Darüber hinaus richten wir unser unternehmerisches und gesellschaftliches Verhalten insbesondere nach den im Anhang aufgelisteten Abkommen aus.

5.2. 3Gesellschaftliche Akzeptanz

Die gesellschaftliche Akzeptanz unserer Tätigkeiten ist die Voraussetzung für unseren langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Uns ist bewusst, dass unser Ruf durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen in unserem Konzern geprägt wird. Jeder Mitarbeiter achtet das Ansehen der OH B-Gruppe in der Gesellschaft und orientiert sich in der Erfüllung seiner Aufgaben an diesem Grundsatz.

5.3. Würde des Menschen

Wir sind Teil der Gesellschaft und fördern ihre Entwicklung nach unseren Möglichkeiten. Wir achten die persönliche Würde jedes einzelnen Menschen.

In unseren weltweiten Aktivitäten dulden wir keine Diskriminierung. Dies gilt sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Die Kultur unseres Unternehmens ist diesem Grundsatz verpflichtet.

5.4. Nachhaltigkeit

Wir orientieren uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit. Wir sind uns der Knappheit der Ressourcen und unserer Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst und sorgen deshalb dafür, dass unsere Produkte und Herstellungsprozesse den Bedingungen einer nachhaltigen Entwicklung hinsichtlich der drei Elemente Ökologie, Ökonomie und Soziales entsprechen. Jeder Mitarbeiter handelt an seinem Arbeitsplatz in diesem Sinne.

5.5. Spenden

Die OH B-Gruppe leistet Geld- und Sachspenden für Bildung und Wissenschaft, für Kunst und Kultur und soziale Anliegen sowie Sport. Die Vergabe von Spenden muss stets transparent sein und bedarf grundsätzlich eines Beschlusses der jeweiligen Geschäftsleitung. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Darüber muss jederzeit gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft abgelegt werden können.

6. EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT

6.1. Information und Fragen

Jedem Mitarbeiter ist dieser Code of Conduct auszuhändigen. Es ist Aufgabe jeder Führungskraft der OHB-Gruppe, sicherzustellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter diesen Code of Conduct kennen und mit seiner Umsetzung vertraut gemacht werden.

Fragen zu diesem Code of Conduct werden immer wieder auftauchen. Bei Unsicherheiten über richtiges Verhalten sowie ungeklärten Fragen stehen den Mitarbeitern ihre Vorgesetzten sowie die Compliance-Beauftragten des Konzerns jederzeit unterstützend zur Verfügung.

6.2. Verstöße und Sanktionen

Verstöße gegen den Code of Conduct können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand wie auch zu Schadenersatzforderungen führen.

ANHANG ZUM CODE OF CONDUCT DER OH B GRUPPE

Neben den Gesetzen und Bestimmungen der einzelnen Länder gibt es eine Reihe von Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen. Sie sind primär an die Mitgliedsstaaten adressiert, nicht unmittelbar an die einzelnen Unternehmen. Sie sind aber für das Verhalten eines international tätigen Unternehmens und seiner Mitarbeiter eine bedeutsame Leitlinie. Die OH B-Gruppe legt deshalb weltweit großen Wert auf die Übereinstimmung mit diesen Leitlinien beim unternehmerischen Handeln.

Nachfolgend sind die wichtigsten Abkommen dieser Art aufgeführt:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahr 1948 (UNO) und Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 1950
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (International Labour Organisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 1977, und ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (vor allem mit folgenden Themen: Verbot von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen)
- OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, 1997
- "Agenda 21" zur nachhaltigen Entwicklung (Abschlussdokument der grundlegenden UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung, Rio de Janeiro 1992)