



CODE OF CONDUCT

Verhaltenskodex der OHV-Gruppe

INHALT

1. PORTRÄT	3
UNTERNEHMENSPROFIL	4
VORWORT DES VORSTANDES	6
2. PRINZIPIEN	8
UNSERE GRUNDSÄTZE	9
UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERINNEN UND DRITTEN PERSONEN	21
UMGANG MIT INFORMATIONEN	28
MENSCH UND UMWELT	36
3. LEITFADEN ZUR ENTSCHEIDUNGSFINDUNG	38
4. IHRE ANSPRECHPERSONEN ZUM CODE OF CONDUCT	40



1.

PORTRÄT

UNTERNEHMENSPROFIL

Die OHB SE ist ein europäischer Raumfahrt- und Technologiekonzern und eine der bedeutenden unabhängigen Kräfte der europäischen Luft- und Raumfahrtindustrie. Mit ihrer mehr als 40-jährigen Erfahrung in der Entwicklung und der Umsetzung innovativer Raumfahrtsysteme und -strukturen, dem Angebot von spezifischen Luft- und Raumfahrt- und Telematikprodukten hat sich die OHB-Gruppe herausragend positioniert und für den internationalen Wettbewerb aufgestellt. Structure follows Strategy – getreu diesem Prinzip hat die OHB 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 drei 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 erdnaher und geostationärer Satelliten für Navigation, Wissenschaft, Kommunikation und Erdbeobachtung einschließlich der wissenschaftlichen Nutzlasten. In der astronautischen Raumfahrt stehen Projekte für Ausstattung und Betrieb der Internationalen Raumstation ISS, Columbus und ATV im Vordergrund. Im Bereich Exploration erarbeiten unsere spezialisierten Fachkräfte 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“** liegt in der Fertigung von Produkten für die Luft- und Raumfahrt sowie für andere Industriebereiche. Hier hat sich die OHB-Gruppe als bedeutende Ausrüsterin für Aerospace-Strukturen in der Luft- und Raumfahrt positioniert und ist u.a. größte deutsche Zulieferin für das Ariane-5- und das Ariane-6-Programm und etablierte Herstellerin sensibler Bauteile für Flugtriebwerke. Darüber hinaus unterstützen Telematiksysteme von OHB weltweit die Logistik durch effiziente Transportsteuerung und Sendungsverfolgung.

Der **Unternehmensbereich „DIGITAL“** gewährleistet den zuverlässigen Betrieb von Satelliten und Satellitenbodensystemen sowie Sicherheitsanwendungen für Flughäfen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Bereitstellung digitaler Systeme (z. B. im Bereich Cybersecurity) für die Deutsche Bahn. Die OHB-Gruppe ist darüber hinaus als erfahrene Anbieterin von mechatronischen Systemen für Antennen und Teleskope an mehreren Großprojekten für Radioteleskope beteiligt.



VORWORT DES VORSTANDES

ZUR BEDEUTUNG DES CODE OF CONDUCT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Reputation unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Kundinnen, Kapitalgeberinnen, Mitarbeitenden sowie der Öffentlichkeit hängen entscheidend vom konkreten Verhalten jeder einzelnen Person ab, die in der OHB-Gruppe tätig ist. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnerinnen, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil des Wertesystems von OHB. Jedes Mitglied unserer Organisation muss dazu beitragen, dass unser Unternehmen den beschriebenen Verantwortungen und Werten gerecht wird.

Dieser Code of Conduct beinhaltet Mindeststandards, die für alle Mitarbeitenden sowie jedes Organ der OHB-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 OHB-Gruppe weiter zu stärken.

Drei Punkte möchten wir in diesem Zusammenhang besonders hervorheben:

- Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jeder einzelnen Person in unserem Unternehmen sind durch nichts zu ersetzen. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, kommt es in erster Linie darauf an, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Gesetze und Vorschriften kennen und im eigenen Arbeitsumfeld persönliche Verantwortung für deren Einhaltung übernehmen.
- Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion. Unsere Werte glaubhaft verkörpern, unsere Unternehmenskultur vorleben und konsequent gegen jedwedes Verhalten vorgehen, das nicht im Einklang mit Gesetzen oder mit den Grundwerten des Unternehmens steht – diese Aufgaben gehören zur Verantwortung einer jeden Führungskraft bei OHB.
- Es ist ebenfalls Aufgabe des Unternehmens und seiner Führungskräfte, ein Klima zu schaffen, in dem Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien angesprochen werden können. Das gilt insbesondere für Verstöße gegen den Code of Conduct: Wer immer von solchen Verstößen erfährt, sollte sich zunächst an eine Vertrauensperson in seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden können. Ist dies nicht möglich oder in einer bestimmten Situation nicht angeraten, stehen den Mitarbeitenden bei OHB mehrere Ansprechpersonen, insbesondere die Kolleginnen der Compliance-Abteilung, sowie die Möglichkeit zur Nutzung des Hinweisgebersystems **We.Create.Integrity**, zur Seite. Die besonderen Ansprechpersonen werden in diesem Code näher vorgestellt.

Dieser Code of Conduct gilt verbindlich für die OHB SE und alle Gesellschaften, die von der OHB SE unmittelbar oder mittelbar kontrolliert werden.

Im Sinne einer gendergerechten Sprache haben wir uns bemüht, geschlechtsneutrale Personen- und Funktionsbezeichnungen zu verwenden. Wo dies aus sprachlichen Gründen nicht gelungen ist, verwenden wir nachfolgend ausschließlich die weibliche Form. Dies geschieht aus Gründen der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit des Textes. Die ausschließliche Nutzung der weiblichen Form steht stellvertretend für alle Geschlechtsformen und stellt keine Diskriminierung dar.

Die Kontinuität und ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Ruf als vertrauenswürdige Geschäftspartnerin ab. Wir danken Ihnen, dass Sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.

Bremen, im Dezember 2021

Der Vorstand



Marco R. Fuchs
Vorsitzender des Vorstands



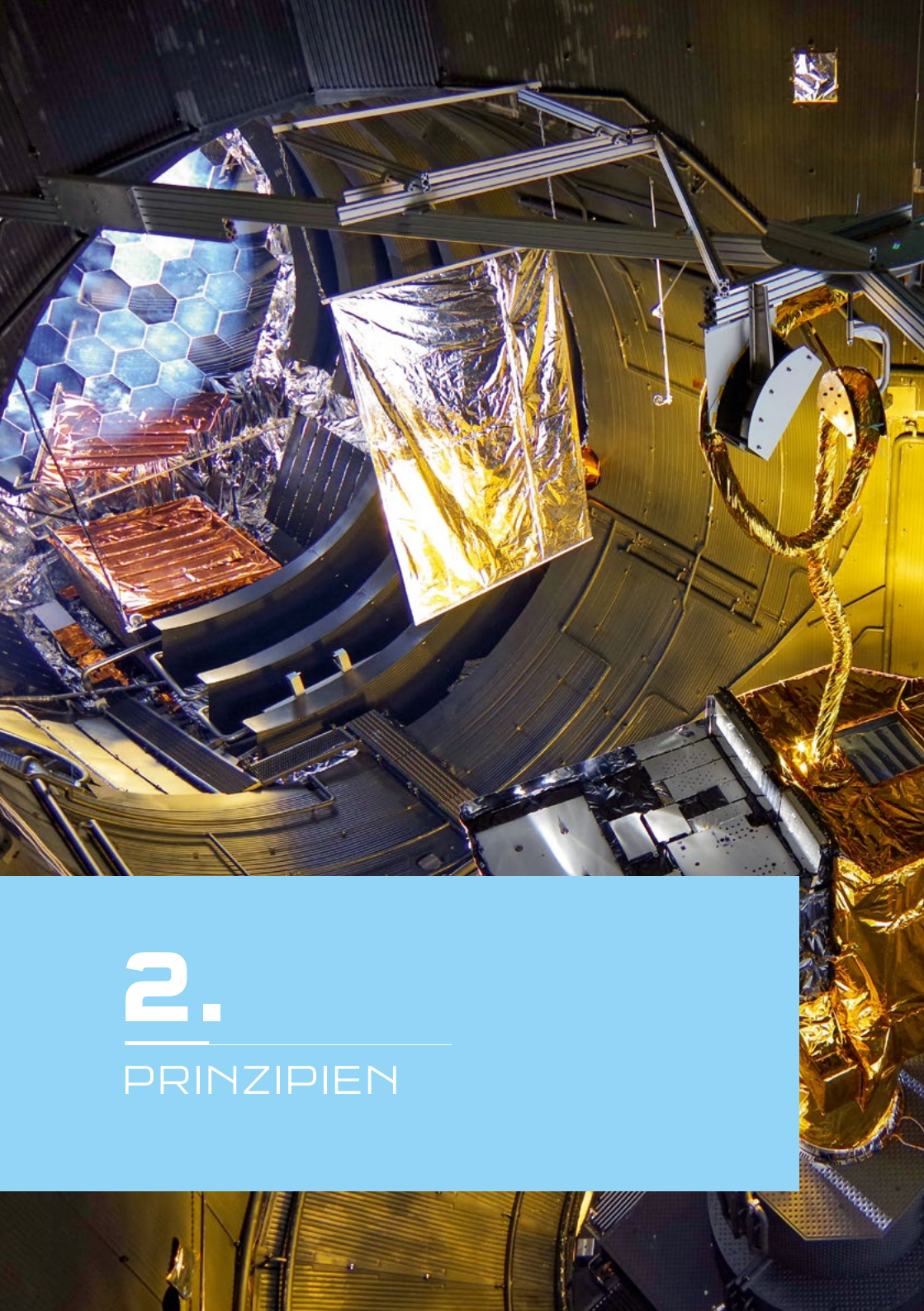
Dr. Lutz Bertling
Mitglied des Vorstands



Kurt Melching
Mitglied des Vorstands



Klaus Hofmann
Mitglied des Vorstands



2.

PRINZIPIEN

2.1 UNSERE GRUNDSÄTZE

WIR SIND UNS DER VORAUSSETZUNGEN FÜR DEN LANGFRISTIGEN UND NACHHALTIGEN UNTERNEHMENSERFOLG BEWUSST.

2.1.1 Gesellschaftliche 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 jeder einzelnen Person in unserem Konzern geprägt wird. Alle Mitarbeitenden achten das Ansehen der OHB-Gruppe in der Gesellschaft und orientieren sich in der Erfüllung der übertragenen Aufgaben an diesem Grundsatz.

WIR HALTEN UNS AN GELTENDES RECHT AUF LOKALER, NATIONALER UND INTERNATIONALER EBENE.

2.1.2 Einhaltung geltenden Rechts

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene ist für uns selbstverständlich. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie beispielsweise strafrechtliche Ahndung, Schadensersatzverpflichtungen oder Rufschädigung. Alle Mitarbeitenden sowie jedes Organ sind zur Einhaltung des geltenden Rechts verpflichtet.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (z. B. Vorstände, Geschäftsführerinnen, Führungskräfte in den Bereichen Compliance, Recht, Personal, Revision, Risikomanagement).

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnerinnen können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.

Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss eine (Rechts-)Expertin des Unternehmens zurate gezogen werden (siehe auch unter Ziffer 4: Ansprechpersonen zum Code of Conduct).

WIR ACHTEN AUF EINE VERANTWORTUNGSBEWUSSTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.

2.1.3 Verantwortungsbewusste Unternehmensführung

Neben den Interessen unserer Kundinnen werden die Interessen unserer Aktionärinnen, Mitarbeitenden, Lieferantinnen, Kreditgeberinnen 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.

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 verantwortungsbewusste Verhalten eines international tätigen Unternehmens und seiner Mitarbeitenden eine bedeutsame Leitlinie. Die OHB-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 Organization) 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).

WIR ERMUTIGEN UNSERE MITARBEITENDEN, THEMEN OFFEN UND OHNE SORGE VOR REPRESSALIEN ANZUSPRECHEN. MITARBEITENDE, DIE IN GUTEM GLAUBEN BEDENKEN IN BEZUG AUF VORGÄNGE IM UNTERNEHMEN ÄUSSERN, DÜRFEN DESWEGEN KEINE NACHTEILE ERFAHREN.

2.1.4 Offene Aussprache

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeitende bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitenden zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen nicht geduldet werden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass die Mitarbeitende überzeugt ist, dass ihre Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

Haben Mitarbeitende trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einer Vertrauensperson im direkten Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine unter Ziffer 4 genannte „Ansprechperson zum Code of Conduct“ wenden. Darüber hinaus steht den Mitarbeitenden – sofern gewünscht – auch die anonyme Nutzung des Hinweisgebersystems **We.Create.Integrity**. frei.

<https://www.bkms-system.com/wecreateintegrity>

**WIR GEHEN RESPEKTVOLL UND VERTRAUENSVOLL MITEINANDER UM.
WIR SORGEN FÜR EIN ARBEITSUMFELD, DAS FREI IST VON DISKRIMINIERUNG.**

2.1.5 Vertrauen und Respekt

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeitenden gleich – unabhängig von Nationalität, Kultur, Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Schwangerschaft oder Elternschaft, Familienstand, einer Behinderung oder der Weltanschauung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen. Als weltweit tätige Unternehmensgruppe begegnen wir unseren Mitarbeitenden fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz. Personalbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden oder Bewerbenden. Das Unternehmen erwartet insofern auch von jedem Mitarbeitenden einen Umgang mit Kolleginnen, Mitarbeitenden und Dritten in gleicher Weise.

Jede einzelne Person hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jeder einzelnen Person anerkannt werden und alle Mitarbeitenden einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt und werden nicht toleriert.

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

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

WIR FÖRDERN QUALIFIKATION UND KOMPETENZ SOWIE EINSATZ UND LEISTUNG ALLER MITARBEITENDEN.

2.1.6 Gezielte Förderung

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

JEDE PERSON HAT DAS RECHT, IHRE MEINUNG ZU VORGÄNGEN IM UNTERNEHMEN FREI ZU ÄUSSERN.

2.1.7 Freie Meinungsäußerung

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

Für Äußerungen von Mitarbeitenden der OHB-Gruppe in der Öffentlichkeit gilt grundsätzlich das Recht auf freie Meinungsäußerung. Alle Mitarbeitenden 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.

WIR LEGEN MÖGLICHE ODER TATSÄCHLICHE INTERESSENKONFLIKTE OFFEN UND LÖSEN DIESE SCHNELLSTMÖGLICH.**2.1.8 Interessenkonflikte**

Die OHB-Gruppe legt Wert darauf, dass ihre Mitarbeitenden bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn Mitarbeitende für ein anderes Unternehmen tätig werden oder an ihm beteiligt sind. 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 und/oder von OHB gestattet worden sind. Unberührt hiervon bleiben die in den Gesellschaften bestehenden Regelungen über die Anzeige von Nebentätigkeiten.

Die Organe und Mitarbeitenden 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 eine Mitarbeitende Handlungen unternimmt oder Interessen verfolgt, die die objektive und effektive Erfüllung ihrer Pflichten und die Wahrnehmung ihrer 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 regulären, rechtlich einwandfreien Geschäftsbeziehungen mit Partnerinnen und Lieferunternehmen.

Bei der Einstellung von Mitarbeitenden, 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 ihren Einsatz als Beraterinnen oder Unterauftragnehmerinnen.

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

Mitarbeitende und Organe, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihre Führungskraft, die Geschäftsleitung oder aber das entsprechende Gremium davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

WIR GEHEN VERANTWORTUNGSVOLL MIT FIRMENEIGENTUM ODER ANDEREN VERMÖGENSWERTEN DES UNTERNEHMENS UM.

2.1.9 Schutz des Gesellschaftsvermögens und Betrugsbekämpfung

Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln oder geistigem Eigentum.

Eigentum der Unternehmen der OHB-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 Mitarbeitenden tragen durch ihr Verhalten zur Stärkung und zum Schutz des Konzerns und seines Images bei. Die OHB-Gruppe erwartet von allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnerinnen, dass sie die materiellen und immateriellen Vermögenswerte und den Ruf des Konzerns schützen. Zu diesen Vermögenswerten gehören insbesondere Immobilien, Betriebsmittel und Lagerbestände; Wertpapiere und Barmittel; Büroeinrichtungen und Bürobedarf; Informationssysteme einschließlich Software; Patente, Marken- und Urheberrechte sowie proprietäre Informationen und Know-how.

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

Das Eigentum und die Rechte Dritter sind von den Mitarbeitenden mit derselben Sorgfalt zu behandeln und im selben Maß zu respektieren wie die entsprechenden Werte der OHB-Gruppe. Jede Form des Betruges ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Gesellschaftsvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.

WIR BEACHTEN DIE NATIONALEN UND INTERNATIONALEN REGELN FÜR DIE EIN- UND AUSFUHR VON WAREN UND DIENSTLEISTUNGEN.

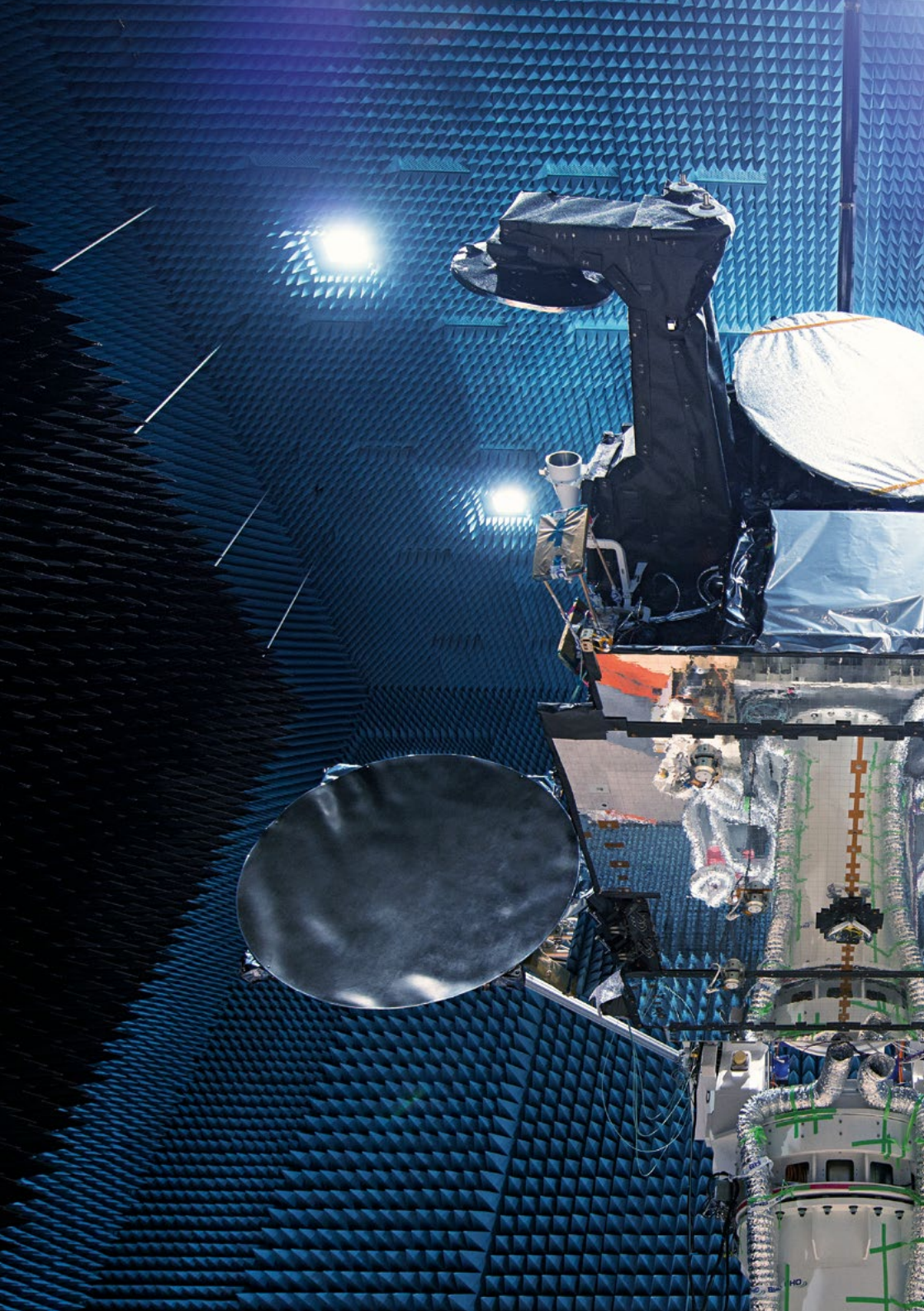
2.1.10 Ein- und Ausfuhrkontrolle

Alle Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden der OHB-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 Mitarbeitenden vor der Ausfuhr entsprechende Lizenzen und andere staatliche Genehmigungen einholen.

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





2.2

UMGANG MIT
GESCHÄFTSPARTNE-
RINNEN UND DRITTEN
PERSONEN

WIR HANDELN INTEGER IN UNSEREN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN ZU ANDEREN UND ERWARTEN AUCH VON UNSEREN GESCHÄFTSPARTNERINNEN, DASS SIE SICH AN RECHT UND GESETZ HALTEN.

2.2.1 Beziehungen zu Geschäftspartnerinnen

Unsere Geschäftspartnerinnen (z. B. Kundinnen, Lieferantinnen, Vertreterinnen und Beraterinnen) erwarten, dass sie sich auf OHB als rechtskonform handelnde Geschäftspartnerin verlassen können. Wir sind mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnerinnen vertraut, halten diese ein und nehmen gegebenenfalls unsere Rechte daraus wahr.

Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmerinnen frei entfalten. Deshalb gilt für uns im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs zu achten und einzuhalten. Insbesondere dürfen Mitarbeitende 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 Kundinnen, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind unzulässig. Hierunter fallen auch informelle Gespräche, formlose Vereinbarungen oder konzertierte Aktionen, die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken.

Wir achten darauf, dass auch unsere Geschäftspartnerinnen in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten.

WIR PFLEGEN EIN KORREKTES UND RECHTLICH EINWANDFREIES VERHÄLTNIS ZU ALLEN REGIERUNGS- UND AUFSICHTSBEHÖRDEN.

2.2.2 Umgang mit politischen Institutionen und Behörden

Geschäftliche Beziehungen zu staatlichen Stellen unterliegen oftmals besonders strengen Anforderungen. Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftsersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren).

Mitarbeitende, 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.

Bei behördlichen Anfragen jeglicher Art wird allen Mitarbeitenden empfohlen, umgehend die Geschäftsführung und/oder die Rechtsabteilung einzuschalten, bevor weitere Schritte unternommen werden. Es muss sichergestellt sein, dass allen rechtlichen Anforderungen entsprochen wird.

WIR VERURTEILEN JEDE FORM VON KORRUPTION UND BESTECHUNG.**2.2.3 Schutz vor Korruption und Bestechung**

Bei OHB ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit verboten, sei es von amts tragenden Personen oder im geschäftlichen Umgang.

Im Wettbewerb um Aufträge bauen wir auf die Qualität und den Nutzen unserer Produkte und Leistungen für unsere Kundinnen/Vertragspartnerinnen 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 Mitarbeitende der OHB-Gruppe an amts tragende Personen oder Mitarbeitende anderer Unternehmen mit dem Ziel, Aufträge oder unbillige Vorteile für die OHB-Gruppe oder andere Personen zu erhalten, sind vorbehaltlich nachfolgender Regelungen nicht erlaubt.

Mitarbeitende der OHB-Gruppe sind gehalten, Amtsträgerinnen oder anderen Geschäftspartnerinnen 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 die Empfängerin ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass sie nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird.

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

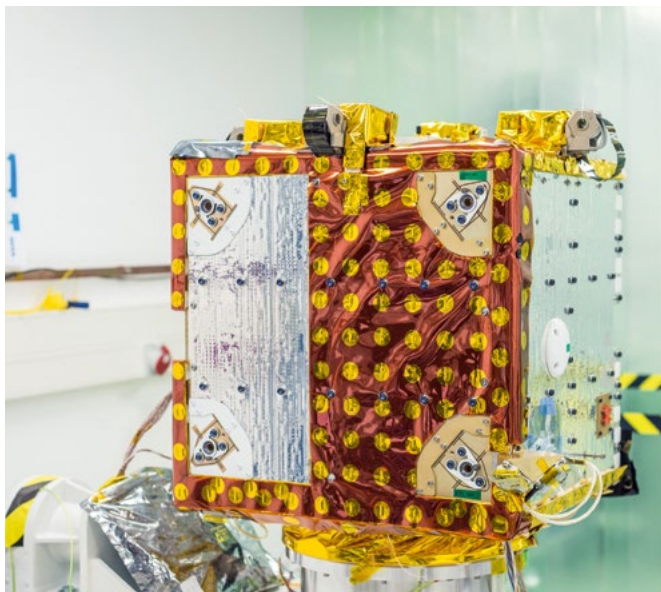
Keine mitarbeitende Person darf ihre Position oder Funktion im Unternehmen dazu benutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich diese zu verschaffen. Die Annahme von Gelegenheitsgeschenken ist im Rahmen der geltenden Unternehmensrichtlinien (z.B. der Anti-Korruptions-Anweisung) erlaubt, wenn es sich um Geschenke von geringem Wert handelt. Darüber hinausgehende Geschenke und andere Vorteilsgewährungen für sich und nahestehende Personen sind grundsätzlich abzulehnen. Die Mitarbeitenden sind in solchen Fällen verpflichtet, die Führungskraft oder die zuständige Compliance-Beauftragte bzw. den Chief Compliance Officer über das an sie gerichtete Angebot von Geschenken oder sonstigen persönlichen Vorteilen zu informieren.

Die OHB-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. Die Empfängerin der Spende und die konkrete Verwendung durch die Empfängerin müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Darüber muss jederzeit gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft abgelegt werden können.

WIR SIND DER EINHALTUNG DES GELTENDEN KARTELL- UND WETTBEWERBS-RECHTS VERPFLICHTET UND SUCHEN IN KARTELL- UND WETTBEWERBS-RECHTLICHEN FRAGEN BERATUNG BEI ENTSPRECHENDEN FACHLEUTEN.

2.2.4 Fairer Wettbewerb

In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Konkurrentinnen, Lieferantinnen, Vertriebsunternehmen und Händlerinnen, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z.B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kundinnen oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerberinnen, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden. Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns streng an diese Gesetze und Regeln.





2.3

UMGANG MIT INFORMATIONEN



**WIR BEACHTEN DIE GELTENDEN GESETZE UND REGELN, WENN WIR
PERSONENBEZOGENE DATEN UND INFORMATIONEN ERHEBEN, SPEICHERN,
VERARBEITEN ODER ÜBERTRAGEN.**

2.3.1 Datenschutz

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung von personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden, Bewerbenden, Kundinnen, Geschäftspartnerinnen oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung der geltenden Regeln und Gesetze.

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.

Mitarbeitende, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch die zuständige Rechtsabteilung und den betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

WIR RESPEKTIEREN UND SCHÜTZEN GEISTIGES EIGENTUM JEDLICHER ART.

2.3.2 Schutz geistigen Eigentums

Der Schutz geistigen Eigentums ist für OHB als innovativer Technologiekonzern von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung.

Patente, Erfindungen und sonstiges Know-how sind für den Erfolg und die Zukunft der OHB-Gruppe von besonderer Bedeutung. Keine mitarbeitende Person 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.

Unsere Mitarbeitenden und Organe haben wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren; ihre ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben. Niemand darf sich im Rahmen einer Tätigkeit für die OHB-Gruppe unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen; dies gilt in besonderem Maße für Mitarbeitende und Organe.

WIR SCHÜTZEN VERTRAULICHE INFORMATIONEN VOR UNBEFUGTER WEITERGABE UND MISSBRAUCH UND SCHÜTZEN DIE REPUTATION UNSERES UNTERNEHMENS IN UNSEREN ÖFFENTLICHEN STELLUNGNAHMEN.

2.3.3 Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit

Vertrauliche Informationen sind nur für den genannten Empfängerkreis und nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt. Dazu gehören u.a. Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen und ihre Ergebnisse, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und neue Geschäfts- oder Produktpläne. Vertrauliche Informationen können dabei in vielen verschiedenen Formen vorliegen (digital, in Papierform usw.).

Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kundinnen an Dritte, wie z. B. Medien oder Wettbewerberinnen, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar und können u. a. Kartellrechtsverstöße begründen.

Insbesondere Mitarbeitende, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (u. a. aus den Bereichen Finanzen, Personal, Recht, Unternehmensentwicklung oder Insiderinformationen über andere Unternehmen) verfügen, sind dazu verpflichtet – auch im Umgang mit anderen Mitarbeitenden –, auf strikte Vertraulichkeit zu achten. Solche Mitarbeitende sollten rechtlichen Rat in der Rechtsabteilung einholen, bevor vertrauliche Informationen an Dritte gegeben werden.

Hierbei ist zudem zu prüfen, ob eine Vertraulichkeitsvereinbarung abgeschlossen werden sollte. Bei der Nutzung von sozialen Medien sind wir uns unserer Verantwortung für die Reputation des Unternehmens bewusst, geben keine vertraulichen oder sensiblen Informationen des Unternehmens weiter und respektieren die Privatsphäre von Mitarbeitenden und Geschäftspartnerinnen.

Mediananfragen beantworten ausschließlich der Bereich Unternehmenskommunikation, die Geschäftsführung oder deren Sprecherin.

WIR FÜHREN UNSERE GESCHÄFTE, DIE AUFBEWAHRUNG VON UNTERLAGEN SOWIE DIE FINANZBERICHTERSTATTUNG ORDNUNGSGEMÄSS UND TRANSPARENT AUS.

2.3.4 Finanzielle Integrität

Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Wir zeichnen alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln zur Finanzberichterstattung der OHB SE und gesetzlichen Anforderungen auf und dokumentieren sie.

Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind höchste Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.

Für die Finanzbuchhaltung relevante Dokumente dürfen nicht bewusst mit falschen oder irreführenden Einträgen versehen werden. Jede Form der Bilanzmanipulation ist untersagt.

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.

WIR BEACHTEN DIE REGELN DER EU-MARKTMISSBRAUCHSVERORDNUNG UND HALTEN UNS AN DIE GESETZE ZUM INSIDERHANDEL.

2.3.5 Insiderhandel

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

Allen Mitarbeitenden 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, eines anderen Unternehmens der OHB-Gruppe oder einer börsennotierten Geschäftspartnerin 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 eine andere Person zu erwerben oder zu veräußern,
- einer anderen Person eine Insiderinformation unbefugt mitzuteilen oder zugänglich zu machen,
- einer anderen Person auf der Grundlage einer Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Insiderpapieren zu empfehlen oder eine andere Person auf sonstige Weise dazu zu verleiten.

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

Die OHB-Gruppe informiert zeitnah und gleichermaßen alle Kapitalmarktteilnehmenden über die aktuelle Finanz- und Ertragslage sowie den Geschäftsverlauf des Unternehmens. Insiderinformationen werden entsprechend den geltenden gesetzlichen Vorschriften unverzüglich als Ad-hoc-Mitteilungen veröffentlicht, die sodann auf unserer Internet-Seite abrufbar sind.

WIR MACHEN IM MARKETING UND IN DER WERBUNG ÜBER UNSERE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN KEINE VORSÄTZLICH IRREFÜHRENDEN ODER UNWAHREN ANGABEN.

2.3.6 Angaben über Produkte und Dienstleistungen

Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen stets wahrheitsgetreue Angaben.

Durch falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen kann sowohl unseren Kundinnen als auch unserer Reputation Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.

Mitarbeitende in den Bereichen Marketing, Werbung und Vertrieb müssen hierauf besonders achten.

WIR NUTZEN DIE IT-SYSTEME, DIE UNS VON UNSERER GESELLSCHAFT ZUR VERFÜGUNG GESTELLT WERDEN, ZUR ERFÜLLUNG UNSERER AUFGABEN UND TRAGEN ZUM SCHUTZ DIESER SYSTEME UND GERÄTE VOR INTERNEM UND EXTERNEM MISSBRAUCH BEI.

2.3.7 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl von (personenbezogenen) Daten oder die Verletzung des Urheberrechts.

Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir mit großer Sorgfalt auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.

Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind, oder für unethische oder illegale Aktivitäten.

Alle Mitarbeitenden müssen sich dessen bewusst sein, dass die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden IT-Ressourcen nicht ihnen gehören, sondern Firmeneigentum sind.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (z. B. Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder das Herunterladen von unangemessenem Material aus dem Internet). Bei Fragen und Problemen kann jederzeit die IT-Abteilung kontaktiert werden.



2.4

MENSCH UND UMWELT

DIE EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE SOWIE DER SCHUTZ VON GESUNDHEIT UND UMWELT BILDEN EINEN WESENTLICHEN TEIL UNSERER GESELLSCHAFTLICHEN VERANTWORTUNG.

Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit und Umwelt bilden einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

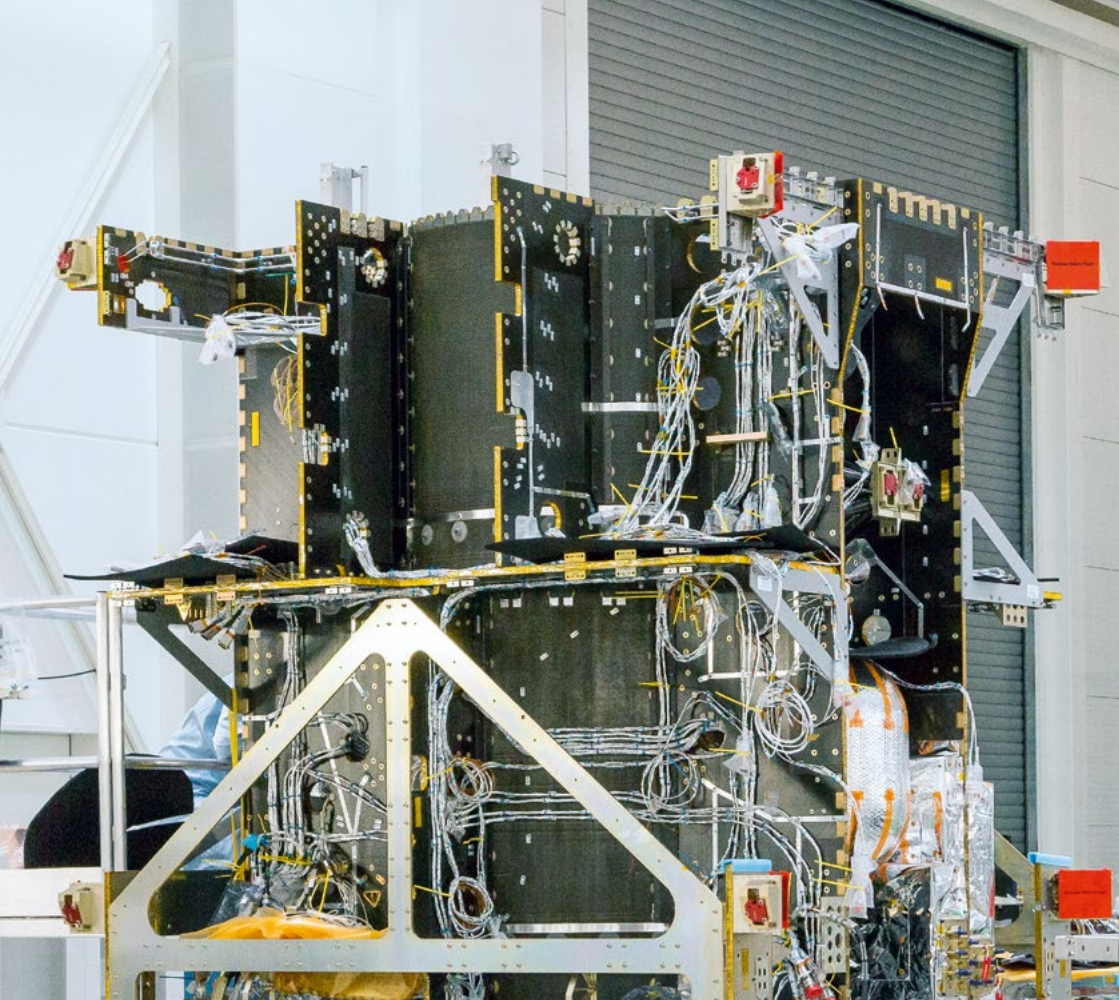
Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeitenden und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen.

Wir achten die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektiverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen. Wir lehnen Zwangs- und Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung ab und achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.

Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden, indem wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Es ist insbesondere die Aufgabe der Führungskräfte sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.

Wir streben eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen (Wasser, Energie, Werkstoffe und Flächen) bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an.

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. Jede mitarbeitende Person handelt an ihrem Arbeitsplatz in diesem Sinne.



3.

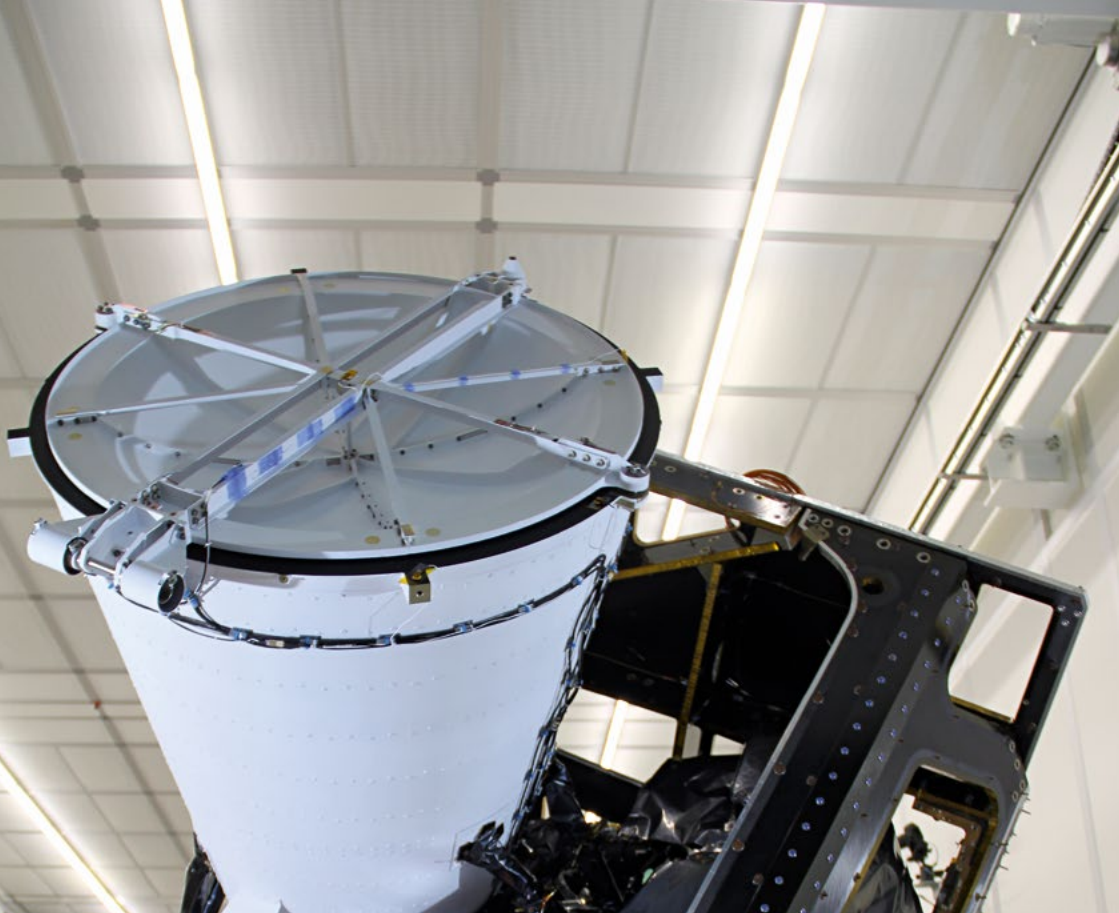
LEITFADEN ZUR ENTSCHEIDUNGSFINDUNG



SOLLTEN SIE IM EINZELFALL EINMAL UNSICHER SEIN, OB EINE ENTSCHEIDUNG IM EINKLANG MIT DEN ANFORDERUNGEN DES CODE OF CONDUCT STEHT, ÜBERPRÜFEN SIE SIE ANHAND DER FOLGENDEN FRAGEN.

- Ist meine Entscheidung legal und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?
- Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so suchen Sie qualifizierten Rat. Im folgenden Abschnitt finden Sie geeignete Ansprechpersonen, an die Sie sich wenden können.



4.

—
IHRE ANSPRECH-
PERSONEN ZUM
CODE OF CONDUCT



BEI OHB FINDEN SIE IMMER EINE OFFENE TÜR, UM FRAGEN ZU STELLEN, BEDENKEN BEZÜGLICH MÖGLICHEN FEHLVERHALTENS ZU ÄUSSERN ODER UM VORSCHLÄGE ZUR VERBESSERUNG VON COMPLIANCE-PROZESSEN ZU MACHEN.

Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz können häufig im konstruktiven Dialog unter den Betroffenen oder mit Ansprechpersonen vor Ort gelöst werden. Doch bei bestimmten Themen – insbesondere solchen, die illegale Geschäftspraktiken betreffen – kann es besser sein, diese außerhalb des lokalen Arbeitsumfelds anzusprechen.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren (siehe Ziffer 2.1.4 „Offene Aussprache“). Mitarbeitende, die entsprechende Nachteile erfahren haben, sollten sich an die OHB Compliance-Abteilung oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Die folgenden Anlaufstellen stehen sowohl Mitarbeitenden als auch Dritten zur Verfügung.

4.1 Ansprechperson in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld

Sie können sich jederzeit an eine Vertrauensperson Ihrer Wahl in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B.:

- Ihre Geschäftsleitung
- Ihre Führungskraft
- Ihre zuständige Compliance-Beauftragte
- Ihre Rechts-, Finanz- oder Revisionsabteilung
- Ihre Personalabteilung
- Ihre Arbeitnehmervertretung/Ihr Betriebsrat

4.2 Ansprechperson in den Zentralabteilungen der OHB SE

Wenn Sie Ihre Bedenken nicht lokal ansprechen können oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, dann können Sie Kontakt mit den zentralen Fachabteilungen der OHB SE aufnehmen, insbesondere mit der Compliance-Abteilung. Zu den zentralen Aufgaben der Compliance-Abteilung der OHB SE zählt es, bei Anfragen zum Code of Conduct zu unterstützen und sicherzustellen, dass Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct untersucht werden. Bei Untersuchungen wird auf größtmögliche Vertraulichkeit und Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Bestimmungen geachtet. Auch der europäische Betriebsrat der OHB SE sowie die jeweils lokalen und überregionalen Arbeitnehmervertretungen stehen Ihnen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

Darüber hinaus können Sie sich jederzeit mit Ihrem Anliegen an eine der nachfolgend genannten Zentralabteilungen wenden:

Compliance-Abteilung

Tel: +49-421-20209150
Fax: +49-421-2020700
compliance@ohb.de

Rechtsabteilung

Tel: +49-421-20209150
Fax: +49-421-2020700
legal@ohb.de

Gleichstellungsbeauftragte

Tel: +49-421-20209072
equalopportunity@ohb.de

Revisionsabteilung

Tel: +49-421-20207086
internalaudit@ohb.de

Datenschutzbeauftragte

Tel.: +49-421-20209720
datenschutz@ohb.de

Personalabteilung

Tel: +49-421-20208
codexathr@ohb.de

Die einheitliche Anschrift der genannten Abteilungen lautet:

Manfred-Fuchs-Platz 2 – 4
28359 Bremen, Deutschland
Tel: +49-421-2020-8
Fax: +49-421-2020-700
www.ohb.de

4.3 Hinweisgebersystem „We.Create.Integrity.“

Zur Meldung von wesentlichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex – insbesondere illegalen Geschäftspraktiken – steht Ihnen in Form des Portals **We.Create.Integrity.** auch ein Hinweisgebersystem zur Verfügung. Dieses System steht in mehreren Sprachen bereit und erlaubt einen vertraulichen (auf Wunsch anonymen) und durch spezielle Verschlüsselung gesicherten Dialog mit der OHB Compliance-Abteilung.

Durch Eingabe des nachfolgend genannten Links in Ihren Browser gelangen Sie zum Portal **We.Create.Integrity.**

🔗 <https://www.bkms-system.com/wecreateintegrity>

OHB SE
Abteilung Recht & Compliance
Manfred-Fuchs-Platz 2-4
28359 Bremen
Deutschland
Tel: +49-421-2020-8
Fax: +49-421-2020700
🔗 www.ohb.de

Veröffentlichungsdatum: Januar 2022

Die jeweils aktuellste Fassung des Code of Conduct sowie Aktualisierungen und weitere Informationen zu Compliance bei OHB finden Sie unter 🔗 www.ohb.de



OHB SE

Manfred-Fuchs-Platz 2-4
28359 Bremen, Deutschland
Telefon: +49 (0)421 2020 9150
Fax: +49 (0)421 2020 700

legal@ohb.de
www.ohb.de