

CODE OF CONDUCT

UNSERE GRUNDWERTE

ONP Management

Development
Engineering
Value



Lieber Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,
sehr geehrte Geschäftspartner,

Kompromisslose Kundenorientierung ist unsere Maßgabe, um eine zielorientierte, transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern zu gewährleisten.

Die Reputation der ONP Management in der Geschäftswelt und in der Gesellschaft ist für uns von fundamentaler Bedeutung. Unsere Kunden, Geschäftspartner sowie die Gesellschaft erwarten, dass wir als Mitarbeiter und Führungskräfte der ONP auf der Grundlage unserer Werte und den hieraus abgeleiteten ethischen Standards arbeiten und als fairer Geschäftspartner integer und rechtschaffen handeln.

Gemeinsam haben wir es geschafft, uns einen guten Ruf zu erarbeiten. Jedoch kann schon eine falsche Entscheidung oder fehlerhaftes Verhalten ausreichen, um unsere hervorragende Reputation in der Geschäftswelt und in der Gesellschaft schwer zu beschädigen.

Aus diesem Grund hat die ONP Management für sich Werte definiert und diese in einem Code of Conduct verabschiedet, was den Rahmen bildet, innerhalb derer bei uns Entscheidungen getroffen werden und an dessen Leitlinien wir unser Handeln zum Wohle unseres Unternehmens, unserer Kunden sowie Geschäftspartner ausrichten.

Zur Fortsetzung einer auf Vertrauen und Integrität basierenden Unternehmenskultur und zur Sicherung unseres nachhaltigen Unternehmenserfolgs sind die Werte und dieser Code of Conduct für alle ONP Mitarbeiter verbindlich.

Lesen Sie sich bitte unseren Code of Conduct aufmerksam durch, achten Sie darauf, dass er in Ihrem Umfeld eingehalten wird und zögern Sie nicht beim Management oder der Compliance Ombudsperson um Rat und Unterstützung zu fragen, wenn Sie sich in Ihrem Tun nicht sicher sind oder Ihnen im Rahmen Ihrer Tätigkeit etwas Ungewöhnliches auffällt.

Knud Grimm und Martin Rahtge

GRUNDWERTEERKLÄRUNG DER ONP

Die folgenden Prinzipien und Werte der ONP Management GmbH (“ONP”) bilden die Grundlage unserer Entscheidungen und unseres Verhaltens im beruflichen und geschäftlichen Umfeld, ganz gleich in welchem Land, in welchem Geschäftsbereich oder mit welcher Aufgabe wir für unser Unternehmen tätig sind.

Sie sind Ausdruck unserer Unternehmenskultur und bilden das Fundament für den Code of Conduct der ONP. Der Code of Conduct der ONP definiert die Leitlinien innerhalb derer wir in unserem Unternehmen Entscheidungen treffen und an denen wir unser Handeln ausrichten und messen lassen.

Wir möchten unsere Geschäftsziele auf der Basis von ethischem Verhalten erreichen und somit unserem Unternehmen, seinen Inhabern und der Gesellschaft einen größtmöglichen Nutzen bringen.

Hierfür ist ein stabiles Wertefundament, dessen Werte ausnahmslos von allen Organen, Führungskräften und Mitarbeitern akzeptiert und gelebt werden, unabdingbare Voraussetzung für einen nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens.

Mit den nachhaltigen Grundwerten der ONP möchten wir auch weiterhin Werte für unsere Kunden, Geschäftspartner und die Gesellschaft schaffen:

AUFRICHTIGKEIT, INTEGRITÄT UND TRANSPARENZ

RESPEKT, VERANTWORTUNG

FINANZIELLER ERFOLG UND INNOVATION

AUFRICHTIGKEIT, INTEGRITÄT UND TRANSPARENZ

Unsere Kunden vertrauen uns, dass wir unsere Zusagen betreffend Termintreue, Kostenverlässlichkeit und exzellenter Qualität einhalten. Wir sind aufrichtig und handeln integer.

Ein gesetzes- und vertragstreues, offenes und faires Verhalten gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern, Gesellschaft und auch untereinander ist zwingende Voraussetzung für die Umsetzung einer erfolgreichen und nachhaltigen Unternehmensstrategie.

Die hervorragende Reputation der ONP in der Gesellschaft wird von einer Kultur aufrichtigen und transparenten Verhaltens aller Führungskräfte und Mitarbeiter geprägt.



RESPEKT, VERANTWORTUNG

Wir respektieren die Persönlichkeit eines jeden Einzelnen. Dies gilt sowohl gegenüber Kollegen als auch Dritten, also z. b. Beschäftigten von Nachunternehmern, Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern. Hierzu gehört auch unser unbedingtes Bekenntnis zur Einhaltung aller Vorschriften im Bereich der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes.

Unsere Aufgaben erfüllen wir mit hoher Leistungsbereitschaft, Motivation und Teamgeist. Wir identifizieren uns mit den Unternehmenszielen und richten unser Handeln darauf aus.

Für unser eigenes professionelles Handeln übernehmen wir die Verantwortung und arbeiten sorgfältig und effizient im Rahmen eines partnerschaftlichen Miteinanders.



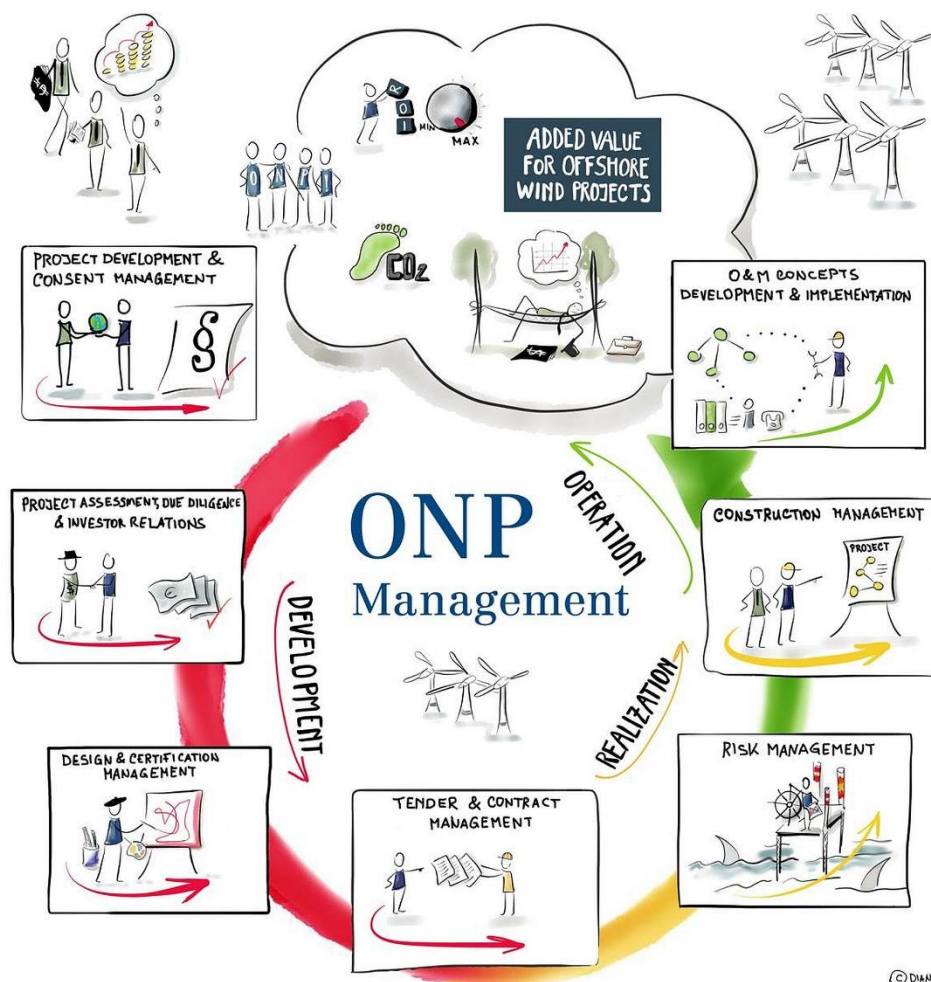
WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG UND INNOVATION

Unser Unternehmen schafft aufgrund seiner klaren Ausrichtung auf werthaltiges Wachstum nachhaltig Werte für seine Eigentümer, Geschäftspartner und die Gesellschaft.

Basis des wirtschaftlichen Erfolgs der ONP ist die innovative Unternehmenskultur, in der wir konsequent bestrebt sind, unternehmerische Chancen zu erkennen und im Sinne einer auf nachhaltiges Wachstum orientierten Unternehmensstrategie umzusetzen.

Durch unsere offene, integrative und auf konstantes Lernen und Optimieren unserer Leistungen ausgerichtete Unternehmenskultur passen wir uns dem technologischen und gesellschaftlichen Wandel permanent an.

Ein verantwortungsbewusstes und wertschätzendes Handeln der Führungskräfte der ONP ermutigt die Mitarbeiter, offen Probleme und Fehler anzusprechen, um das Unternehmen ständig zu verbessern.



Code of Conduct der ONP

UNSERE WERTE

Contents

Lieber Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter, sehr geehrte Geschäftspartner,	3
GRUNDWERTEERKLÄRUNG DER ONP	4
AUFRICHTIGKEIT, INTEGRITÄT UND TRANSPARENZ	5
RESPEKT, VERANTWORTUNG	6
WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG UND INNOVATION	7
UNSERE WERTE	8
1 DEN MITARBEITER IM ZENTRALEN FOKUS	9
1.1 Human rights	9
1.2 Chancengleichheit und Vielfalt	9
1.3 Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre	9
1.4 Datenschutz	10
1.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	10
1.6 Umwelt- und Ressourcenschutz	11
2 VERPFLICHTUNGEN ZU ETHISCHEM UND INTEGREM VERHALTEN	12
2.1 Wir halten die Regeln des fairen Wettbewerbs ein.	12
2.2 Wir setzen uns aktiv gegen Korruption ein.	13
2.3 Wir bewahren Unternehmensgeheimnisse und schützen das Vermögen des Unternehmens	16
2.4 Wir befolgen die Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche	16
3 SPENDEN UND SPONSORING	18
4 UMGANG MIT LIEFERANTEN UND NACHUNTERNEHMERN	19
5 DAS COMPLIANCE MANAGEMENT DER ONP	20
5.1 Compliance Organisation	20
5.2 Compliance Ombudsperson	20
5.3 Umsetzung des Code of Conduct	21
5.4 Nulltoleranz-Strategie der ONP	22
6 Weitere Informationen	22

1 DEN MITARBEITER IM ZENTRALEN FOKUS

1.1 Human rights

Als international tätiges Unternehmen tragen wir in der ONP globale Verantwortung. Hierbei setzen wir auf ein Arbeitsumfeld des gegenseitigen Vertrauens zwischen der Geschäftsführung, dem Management und den Mitarbeitern. Im Umgang miteinander und auch mit anderen an unseren unternehmerischen Aktivitäten beteiligten Personen pflegen wir eine Kultur, die von Offenheit und Toleranz, von Respekt und Höflichkeit sowie Fairness geprägt ist.

Wir achten, schützen und fördern weltweit die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben. Wir lehnen jegliche Nutzung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab. Die Einhaltung sämtlicher arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und Normen ist in unserem Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Das gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens, sondern selbstverständlich auch für das Verhalten von und gegenüber Geschäftspartnern.

1.2 Chancengleichheit und Vielfalt

Vielfältige Ideen, Sichtweisen, Erfahrungen und Fähigkeiten können täglich die Qualität unserer Leistungen verbessern und tragen damit wesentlich zur Sicherung unserer innovativen und dynamischen Unternehmenskultur bei.

Aus diesem Grund diskriminieren wir niemanden und dulden keine Diskriminierung aufgrund von ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit. Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischer Einstellung, sozialer Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale. Wir leben Vielfalt, setzen uns aktiv für Inklusion ein und schaffen ein Umfeld, das die Individualität jedes Einzelnen im Unternehmensinteresse fördert.

Die Auswahl, Einstellung und Förderung unsere Mitarbeiter erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten.

1.3 Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre

Ein faires und kollegiales Arbeitsumfeld ist die Voraussetzung, um für unser Unternehmen und für unsere Kunden bestmögliche Leistungen zu erbringen. Damit dies gelingt, bringen wir jedem Einzelnen Achtung entgegen und nehmen aufeinander Rücksicht.

Wir erwarten daher von Führungskräften und Mitarbeitern in unserem Unternehmen Kollegialität und Respekt gegenüber Kollegen und Geschäftspartnern sowie deren Mitarbeitern.

Wir tolerieren keine Äußerungen oder Verhalten, das von Kollegen und Geschäftspartnern bzw. deren Mitarbeitern als persönlich abwertend, feindlich und aggressiv verstanden werden kann oder wird.

Jegliche Form der Belästigung oder Mobbing ist in der ONP untersagt. Wir alle treten einem solchen Verhalten entschieden entgegen.

Unter einer Belästigung verstehen wir jedes Verhalten, das die Verletzung der Würde einer Person und die Schaffung eines einschüchternden, demütigenden oder beleidigenden Arbeitsumfelds bezweckt oder bewirkt.

Hierzu können auch Übergriffe tatsächlicher oder verbaler Art gehören, z.B. durch anzügliche Witze oder Bemerkungen, Zeigen unerwünschter Bilder, etc.

1.4 Datenschutz

Eine verantwortungs- und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden sowie deren Mitarbeitern setzt voraus, dass wir die Privatsphäre der anderen achten und, falls erforderlich, schützen.

Daher erheben, verarbeiten, nutzen und speichern wir personenbezogene Daten nur im Einklang mit den aktuellen gesetzlichen Vorgaben. Alle Bestandteile der in unserem Unternehmen durchgeführten Informations- und Datenverarbeitung müssen deshalb so gesichert sein, dass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit, Nachweisbarkeit und Belastbarkeit von schützenswerten Informationen jederzeit gewährleistet und eine unbefugte Nutzung verhindert wird.



1.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter sind neben der Qualität unserer Leistungen und dem wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens ein gleichrangiges hohes Unternehmensziel.

Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil aller betrieblichen Abläufe und werden von Anfang an, auch schon in der Planungsphase, in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen einbezogen.

Jeder Mitarbeiter ist verantwortlich für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsbereich und hält die Arbeitssicherheitsvorgaben immer und in jeder Situation ein. Die Führungskräfte sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterstützen.

Deshalb vermeiden wir risikoreiches Verhalten. Sobald wie eine gefährliche Situation erkennen, greifen wir ein und informieren unsere Vorgesetzten bzw. warnen unsere Kollegen.

Für Arbeitskräfte von Auftragnehmern, bzw. deren Subunternehmern, die im Auftrag der ONP tätig sind, gelten die gleichen Sicherheitsstandards wie für eigene Mitarbeiter unseres Unternehmens.

1.6 Umwelt- und Ressourcenschutz

Umwelt- und Ressourcenschutz ist eine unternehmerische Aufgabe und ein wesentlicher Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Wir arbeiten am Umweltschutz innerhalb unseres Unternehmens und entwickeln gemeinsam mit unseren Kunden Lösungen, Produkte und Bauwerke, für die wir die Energie- und Ressourceneffizienz ständig optimieren, um so für unsere Kunden und die Gesellschaft nachhaltige Werte zu schaffen.

Klimaschutz steht in einem untrennbaren Zusammenhang mit dem Energieverbrauch. Wir arbeiten deshalb ständig daran, die benötigte Energie so rationell und effizient wie möglich einzusetzen.

Unsere Prozesse gestalten wir so, dass eine bestmögliche Umweltverträglichkeit unserer Produkte, Dienstleistungen, Bauwerke und Anlagen erreicht wird und keine unnötigen Luftemissionen, Lärmbelästigungen, Wasserverschmutzungen und Abfälle entstehen.



2 VERPFLICHTUNGEN ZU ETHISCHEM UND INTEGREM VERHALTEN

2.1 Wir halten die Regeln des fairen Wettbewerbs ein.

Nur gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern und Kunden sind wir erfolgreich. Deshalb ist es unser Ziel, ausschließlich durch bestmögliche Leistungen und wettbewerbsfähige Preise die Kunden und den Markt von unserer Kompetenz zu überzeugen.

Aus diesem Grunde bekennen wir uns zum fairen Wettbewerb und arbeiten auf dieser Basis mit unseren Geschäftspartnern und Kunden respekt- und vertrauensvoll zusammen. Es gehört zu den grundlegenden Prinzipien der ONP, dass alle ihre Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen handeln. Dabei gilt für uns alle der Maßstab, dass wir uns mit Wettbewerbern niemals über

- Preise, Preisbestandteile und andere Konditionen
- Markt- und Kunden- oder Gebietsaufteilungen
- Geschäftschancen, Aufträge und Auftragseingang
- Kapazitäten, Produktionsmengen und Produktionsquoten
- Unternehmensstrategien und zukünftiges Marktverhalten z. B. aktuelle und künftige Preisentwicklungen, Vertriebsstrategien, Investitionen
- Angebote und Ausschreibungen sowie Verhalten bei Ausschreibungen oder die Abgabe von Scheinangeboten

austauschen. Ein solcher Austausch ist auch über Dritte, das sind z.B. Berater, Agenten auch Kunden oder Lieferanten, untersagt.

Das Wettbewerbsrecht gestattet jedoch unter gewissen, klar definierten Rahmenbedingungen die Zusammenarbeit und damit auch den Austausch von Informationen mit dem Wettbewerber. Dies betrifft z.B. Kooperationsvereinbarungen, Bieter- und Arbeitsgemeinschaften, Joint Ventures und Konsortien. In all diesen Fällen sind eine Vielzahl von wettbewerbs- und kartellrechtlichen Vorschriften zu beachten. Große Arbeitsgemeinschaften können sogar ggf. nach einer Prüfung durch das Bundeskartellamt untersagt werden. Deshalb ist die Rechtsabteilung der ONP in all diesen Fällen rechtzeitig zur Prüfung und Freigabe von Kooperationsvorhaben einzuschalten.

In Zweifelsfällen oder bei einem Verdacht diesbezüglich, bitte die Geschäftsführung oder den Compliancebeauftragten hinzuziehen.



2.2 Wir setzen uns aktiv gegen Korruption ein.

■ Zuwendungen an Amtsträger und Geschäftspartner

Die ONP und Ihre Mitarbeiter handeln verantwortungsvoll und setzen sich aktiv gegen jede Form der Bestechung, Korruption oder unrechtmäßigen Beeinflussung ein. Aufträge von Kunden der öffentlichen Hand und von privaten Geschäftspartnern wollen wir nur auf faire und rechtmäßige Weise gewinnen. Die ONP duldet kein unmoralisches oder korruptes Verhalten ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter sowie Geschäftspartner.

ONP Mitarbeiter dürfen in keiner Art und Weise in Korruption und/oder in Vorteilsgewährung verstrickt sein, weder im öffentlichen noch im privaten Bereich, sei es aktiv als Zuwendender oder passiv als Empfänger.

Unser Ziel ist es, bereits den Eindruck zu vermeiden, dass Zuwendungen jeglicher Art, seien dies materielle oder immaterielle Zuwendungen, als Gegenleistung für ein bestimmtes gewünschtes Verhalten verstanden oder angesehen werden können.

Wir dürfen auf keinen Fall Amtsträgern oder Mitarbeitern privater Unternehmen irgendeine Art von Bestechung, Schmiergeld, Beschleunigungszahlen oder "Kickbacks" oder sonstige Vorteile materieller oder immaterieller Art anbieten, um uns dadurch ein Geschäft oder die Durchführung eines Auftrags oder Geschäftes zu sichern.

Es ist ebenfalls verboten, die oben aufgezählten Vorteile von Amtsträgern oder Mitarbeitern privater Unternehmen für sich oder Dritte zu fordern oder anzunehmen.

a) Amtsträger oder Mitarbeiter der öffentlichen Hand

Der Begriff des Amtsträgers ist in den meisten Staaten sehr weit gezogen. Hierzu gehören nicht nur Beamte, Richter, Soldaten und internationale Amtsträger, auch Angestellte der öffentlichen Verwaltung, Angestellte von öffentlich-rechtlich dominierten Privatunternehmen, wie z.B. Stadtwerken, fallen unter den Begriff der Amtsträger.

Bei Vertretern der öffentlichen Hand ist insbesondere bei Einladungen zuvor die Zustimmung des Dienstvorgesetzten schriftlich einzuholen. Im Umgang mit Amtsträgern und Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung wird von uns erwartet, dass wir besondere Sorgfalt walten lassen und sicherstellen, dass sämtliche Gesetze, Verordnungen, Satzungen und Richtlinien eingehalten werden. In Zweifelsfällen erkundigen wir uns bei der Compliance-Organisation.

b) Empfang von Zuwendungen und Einladungen

Die Mitarbeiter der ONP nehmen grundsätzlich keine Zuwendungen oder Einladungen von Geschäftspartnern an oder lassen sich diese versprechen, wenn dadurch beim Geschäftspartner oder bei unbeteiligten Dritten der Eindruck entstehen kann, die Mitarbeiter der ONP seien durch diese Zuwendungen oder Einladungen in ihren Entscheidungen beeinflussbar.

Der Erhalt von Geschenken und Zuwendungen oder die Teilnahme an Essen oder Veranstaltungen legen wir transparent offen und dokumentieren sie, sofern sie den jeweiligen Orientierungsrahmen für Zuwendungen, Einladungen und Bewirtungen überschreiten. Weitergehende Meldepflichten, insbesondere steuerlicher Art, bleiben von dieser Offenlegungs- und Dokumentationspflicht unberührt.

Einladungen von Auftragnehmern, Lieferanten und Herstellern von Baustoffen und sonstigen Produkten oder Dienstleistungen, die von unserem Unternehmen bezogen werden können, zu Produktvorführungen, Hausmessen, Messen und sonstigen Events, sind immer vom jeweiligen Vorgesetzten und/oder dem Compliancebeauftragten vor der Teilnahme schriftlich zu genehmigen. Eine Teilnahme ohne vorherige, schriftliche Genehmigung ist untersagt.

c) Gewähren von Zuwendungen und Einladungen

Im Geschäftsleben ist es durchaus üblich, gelegentlich Geschenke zu machen oder Mitarbeiter von Kunden oder Geschäftspartnern zu Bewirtungen und/oder Unterhaltung einzuladen. Die ONP betrachtet dieses sozialadäquate Verhalten, das der üblichen Gastfreundschaft entsprechen soll, nicht als Möglichkeit, Entscheidungen zu beeinflussen oder unzulässige Vorteile von einem Amtsträger oder sonstigem privaten Geschäftspartner zu erlangen.

Es gilt hier der Grundsatz, dass die Geschenke und die Einladungen maßvoll, dem jeweiligen Anlass und der Stellung des Einladenden und des Eingeladenen angemessen und sporadisch sein müssen.

Immer müssen sich Geschenke und Einladungen im Rahmen des für die Kreise von Schenker und Beschenkten üblichen Geschäftsverkehrs halten und dürfen niemals geschäftliche Entscheidungen beeinflussen oder auch den Anschein einer Beeinflussung beim Beschenkten oder bei unbeteiligten Dritten entstehen lassen.

Verfügt das Unternehmen, die Behörde oder die öffentlich-rechtliche Körperschaft, in dem der Empfänger der Zuwendung oder Einladung tätig ist, über eigene Compliancevorgaben, sind diese im Hinblick auf Auswahl und Wert der Zuwendung/Einladung zwingend zu beachten.

Unter keinen Umständen ist es gestattet, Geldgeschenke oder Geschenke mit Bargewert (z.B. Gutscheine, Bons, etc.) zu vergeben.

Für alle Einladungen und Zuwendungen, die in betrieblichem Kontext getätigt werden, gilt, dass diese genauestens nach Bezeichnung des Empfängers, Wert, Anlass und ggf. zuvor eingeholter Genehmigung des Dienstvorgesetzten des Zuwendungsempfängers unbeschadet weiterer steuerlicher und buchhalterischer Vorgaben zu dokumentieren sind.

d) Einsatz von Dritten beim Gewähren von Zuwendungen und Einladungen

Diese strikte Null-Toleranz-Politik unseres Unternehmens im Bereich Korruption gilt auch für Dritte, die für unser Unternehmen als Vermittler, Berater, Agenten, Handelsvertreter, Lieferant, Lobbyist oder sonstiger Dienstleister national und international tätig sind. Auf

keinen Fall dürfen Dritte beauftragt werden, um die strikte Antikorruptionspolitik unseres Unternehmens zu umgehen. Bei Beauftragung Dritter ist vertraglich sicherzustellen, dass die Dritten sich ebenfalls vollumfänglich an alle geltenden Gesetze, Richtlinien und Verordnungen sowie an die Vorgaben aus dem Code of Conduct für Geschäftspartner und den dazu ergangenen Geschäftsanweisungen der ONP halten.

Im Zweifel oder bei einem Verdacht in diesem Bereich, gilt es Rücksprache mit der Geschäftsführung oder der Ombudsperson für Compliance zu halten.

■ **Vermeidung von Interessenskonflikten**

Darüber hinaus sind alle Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter der ONP verpflichtet, ihre geschäftlichen Entscheidungen frei von Interessenskonflikten und ausschließlich im Interesse ihres Unternehmens zu treffen. Ein Interessenskonflikt kann nach unserer Definition bereits dann vorliegen, wenn die objektive Entscheidungsfähigkeit des Betroffenen durch das eigene Interesse oder Interessen Dritter beeinflusst sein könnte und die Gefahr besteht, dass die geschäftliche Entscheidung nicht mehr nur zum ausschließlichen Wohle unseres Unternehmens gefällt werden kann. Damit bereits die Möglichkeit des Bestehens einer Interessenskollision ausgeschlossen wird, sollte hier die Frage gestellt werden, ob aus unserem Verhalten von Dritten negative Schlüsse auf unsere Integrität und Loyalität dem Unternehmen gegenüber gezogen werden können.

Aus diesem Grund vermeiden wir Situationen, in denen persönliche oder eigene Interessen mit den Interessen des Unternehmens oder denen unserer Geschäftspartner kollidieren können. Ist ein solcher Interessenkonflikt entstanden, sind wir verpflichtet, diesen umgehend offenzulegen und dann mit dem dafür Verantwortlichen, wie in Abschnitt 6. WEITERE INFORMATIONEN beschrieben, Lösungen zu finden.

Sollten Zweifel auftreten oder auch nur der geringste Verdacht, bitte die Geschäftsführung oder unsere dafür ernannte Compliance Ombudsperson kontaktieren.

■ **Gremienmitgliedschaften und Nebentätigkeiten**

Die Übernahme einer Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat oder Beirat eines anderen Wirtschaftsunternehmens oder Wirtschaftsverbandes ist nur zulässig, wenn diese zuvor von der Geschäftsführung der ONP schriftlich genehmigt wurde.

Bevor wir eine Nebentätigkeit aufnehmen, lassen wir diese über die ONP genehmigen. Eine Nebenbeschäftigung kann untersagt werden oder eine erteilte Nebenbeschäftigung kann widerrufen werden, wenn sie zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung des Mitarbeiters führt, seinen Pflichten im Unternehmen widerspricht oder wenn die Gefahr einer Interessenskollision besteht, insbesondere beim Bestehen einer Konkurrenzsituation oder innerhalb einer Vertrags- und Lieferkette. Beispiel: Einkäufer eines Bauunternehmens schließt einen Beratungsvertrag mit einem Baustoffhersteller ab, der auch Geschäftspartner seines Arbeitgebers sein kann.

2.3 Wir bewahren Unternehmensgeheimnisse und schützen das Vermögen des Unternehmens

Wir sind uns des Wertes von unternehmenseigenem Know-how bewusst und schützen dieses sehr sorgfältig. Der Erfolg der ONP hängt auch vom Umgang der Führungskräfte und Mitarbeiter mit vertraulichen Informationen ab. Daten und Informationen, die uns im betrieblichen Umfang zur Kenntnis gelangen, dürfen ausschließlich innerhalb des zugelassenen Rahmens verwendet werden. Eine Weitergabe der Informationen an Dritte, die z.B. Nachunternehmer, Lieferanten, Kunden und Kollegen sein können, ist nur nach sorgfältiger Prüfung, ob der Empfänger zum Erhalt dieser Information berechtigt ist, zulässig. Auch ist zu prüfen, welche Informationen der Empfänger wirklich benötigt, um seine Aufgaben zu erfüllen.

Zum geistigen Eigentum des Unternehmens und den immateriellen Gütern gehören z.B.:

- Marken-, Patent- und Urheberrechte
- Geschäfts-, Finanz- und Produktionsinformationen
- Informationen zu Forschung und Entwicklung, einschließlich Know-how und Innovationen
- Geschäftsbezogene Aufzeichnungen und Unterlagen
- Informationen zu Kunden und Lieferanten

Das geistige Eigentum von Wettbewerbern, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten respektieren wir.

Für unsere tägliche Arbeit werden uns von unserem Unternehmen die unterschiedlichsten Arbeitsmittel, Fahrzeuge, Werkzeuge, Maschinen, Betriebsmittel, Lagerbestände und Materialien zur Verfügung gestellt. Wir übernehmen die Verantwortung für die uns anvertrauten Gegenstände. Betriebliches Eigentum darf nur und ausschließlich für Unternehmenszwecke benutzt werden. Die missbräuchliche Nutzung für andere persönliche und unbefugte Zwecke, z.B. illegale Autorennen mit dem Dienstwagen, ist untersagt. Wir schützen diese Vermögenswerte unseres Unternehmens vor Diebstahl, Missbrauch, Beschädigung und Verschwendung.

ONP hat die dafür angemessenen technischen, organisatorischen und gesetzlichen Maßnahmen getroffen, um seine Geschäftsgeheimnisse zu schützen. Weitere Einzelheiten hierzu finden sich im Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen aus dem Jahre 2019, dem GeschGehG.

2.4 Wir befolgen die Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche

Geldwäsche bedeutet das versteckte Einschleusen illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Wirtschaftskreislauf. Der kriminelle Ursprung des Geldes soll dabei verschleiert werden.

Insbesondere bei neuen Geschäftspartnern ist auf Warnzeichen im Zusammenhang mit Geldwäsche zu achten. Hierzu gehören unter anderem ungewöhnliche Zahlungswege z.B. über Offshore Konten und Treuhandkonten, aber auch der Wunsch den gesamten vertraglich geschuldeten Preis oder Teile davon mit Bargeld zu begleichen. Ein weiteres Indiz kann sein, dass der wahre wirtschaftlich

Berechtigte, also die Person die tatsächlich hinter dem Geschäft steht, bewusst geheim gehalten wird.

Im Zweifelsfall oder im Falle eines Verdachts auf Unregelmäßigkeiten in diesem Bereich, wenden Sie sich bitte an ihren Vorgesetzten oder der dafür ernannten Compliance Ombudsperson.



3 SPENDEN UND SPONSORING

Die ONP fördert als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft Bildung, Wissenschaft, Forschung, Kultur, soziale Anliegen sowie Sport und Umwelt.

Die Förderung sowohl als Spenden oder Sponsoring-Maßnahmen dürfen jedoch nur im Rahmen der rechtlichen Vorschriften in wirtschaftlich angemessener Art und Weise erfolgen. Ziel einer Spende oder einer Sponsoring-Maßnahme ist es immer, die Reputation und Wahrnehmung der ONP in der Öffentlichkeit positiv zu prägen.

Spenden und Sponsoring-Maßnahmen zur Erlangung eines wirtschaftlichen oder rechtlichen Vorteils sind nicht zulässig.

Spenden an Einzelpersonen, auf Privatkonten und an Personen oder Organisationen, die den Interessen oder der Reputation unseres Unternehmens schaden können, werden nicht gewährt.

Sämtliche Spenden und Sponsoring-Maßnahmen bedürfen im Rahmen eines transparenten und klar dokumentierten Genehmigungsprozesses ausnahmslos der schriftlichen Zustimmung der Geschäftsleitung. Diese Zustimmung ist vor Zusage einer Spende oder einer Sponsoringmaßnahme einzuholen.

Im Zweifelsfall oder im Falle eines Verdachts auf Unregelmäßigkeiten in diesem Bereich, wenden Sie sich bitte an ihren Vorgesetzten oder der dafür ernannten Compliance Ombudsperson.



4 UMGANG MIT LIEFERANTEN UND NACHUNTERNEHMERN

Geschäftspartner, also Nachunternehmer, Zulieferer und Dienstleister sind ein wichtiger Erfolgsfaktor für die ONP. Sie spielen nicht nur eine wichtige Rolle für die Zufriedenheit unserer Kunden, sie unterstützen uns auch darin, nachhaltig Werte zu schaffen.

Wir unterhalten Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Partnern, die sich an Recht und Gesetz halten. Nachhaltigkeit ist das Kernelement unseres Nachunternehmer und Lieferantenmanagements. Deshalb stellen wir an unsere Geschäftspartner und deren Handeln die gleichen hohen Anforderungen wie an unser eigenes Handeln.

Für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern gelten die folgenden Grundsätze:

- Wir arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich mit unseren Geschäftspartnern
- Wir engagieren uns für die Partnerschaft und helfen unseren Geschäftspartnern, sich zu verbessern.
- Wir analysieren turnusmäßig unsere Geschäftsbeziehungen und reagieren umgehend auf sich abzeichnende Risiken.
- Wir arbeiten vorzugsweise nur mit solchen Geschäftspartnern zusammen, die bereit sind, Probleme proaktiv zu lösen und entsprechende Sicherungsmaßnahmen zu implementieren.
- Wir führen standardmäßig sämtliche gesetzlich erforderlichen Prüfungen unserer Geschäftspartner, z. B. zur Vermeidung illegaler Beschäftigung, durch und dokumentieren diese Prüfungsergebnisse.
- Wir arbeiten ausschließlich mit solchen Geschäftspartnern zusammen, die den Code of Conduct der ONP für Geschäftspartner akzeptiert haben und sich verpflichten, dessen Regelungen auch an ihre Subunternehmer vertraglich durchzustellen.

Im Zweifelsfall oder im Falle eines Verdachts auf Unregelmäßigkeiten in diesem Bereich, wenden Sie sich bitte an ihren Vorgesetzten oder der dafür ernannten Compliance Ombudsperson.



5 DAS COMPLIANCE MANAGEMENT DER ONP

5.1 Compliance Organisation

Die Compliance Organisation der ONP stellt sicher, dass in jeder Einheit bei der ONP für Führungskräfte und Mitarbeiter ein Ansprechpartner vor Ort für die Themenbereiche Compliance vorhanden ist.

Die Compliance Verantwortlichen vor Ort innerhalb unserer Projekte sind die “Botschafter” für das Thema Compliance in ihrer Einheit. Sie bieten Unterstützung bei der Umsetzung der Compliance Regeln.

Dieser Compliance Code kann nicht alle möglichen Situationen vorhersehen. Sollten Sie, in Ihrer Rolle als Manager oder Mitarbeiter in konkreten Situationen unsicher sein oder Fragen zum adäquaten Verhalten haben, nehmen Sie bitte Kontakt mit ihrem Projektmanager oder jemandem aus der Geschäftsführung der ONP auf oder auch jederzeit mit unserer dafür zuständigen Compliance Ombudsperson.

- Sie stehen als Ansprechpartner für alle Compliancefragen zur Verfügung und verhalten sich integer in allen zuvor beschriebenen Bereichen.
- Sie werden die Informationen prüfen (zunächst auf Schlüssigkeit und was den gegebenen Anwendungsbereich betrifft) und wägen das weitere Vorgehen in Bezug auf notwendige Reaktionen und Untersuchungen ab.
- Sie stellen zeitnahe Kommunikation mit dem Anfragenden sicher (Eingangsbestätigung, Protokoll, Bericht, ...) und stehen für ein persönliches Treffen zur Verfügung.

5.2 Compliance Ombudsperson

Unsere Compliance Ombudsperson ist ihr direkter Draht für alle Informationen und Berichte zu tatsächlichen, vermuteten, möglichen oder befürchteten Verstößen. Bitte um Kontaktaufnahme.

Dominik Bleckmann
datenschutz nord GmbH

Konsul-Smidt-Straße 88
28217 Bremen

Tel.: +49 421 69 66 32-349

E-Mail: dbleckmann@datenschutz-nord.de

5.3 Umsetzung des Code of Conduct

Die Organe und die Führungskräfte der ONP tragen dafür die Verantwortung, dass ihren Mitarbeitern die für sie relevanten Gesetze und die Vorgaben des Code of Conduct und der hierzu ergangenen Richtlinien bekannt sind und dass sie sich in ihrem beruflichen Umfeld jederzeit an diese Vorgaben halten.

Mit Unterstützung der Compliance-Organisation werden die Werte der ONP, der Code of Conduct sowie die hierzu ergangenen Geschäftsanweisungen regelmäßig geschult. Die Einhaltung der Grundsätze und Geschäftsanweisungen wird von den Organen und Führungskräften nachdrücklich gefordert und ist Bestandteil der betrieblichen Leistungsbewertung.

Konkrete Maßnahmen zur Vermittlung der Inhalte des Code of Conduct sowie der hierzu ergangenen Geschäftsanweisungen:

- Der Code of Conduct steht auf Englisch, als am stärksten verbreitete Sprache, zur Verfügung.
- Der Code of Conduct wird bei Abschluss und Änderung von Arbeitsverträgen zugrunde gelegt und ist integraler Bestandteil der Arbeitsverträge.
- Der Code of Conduct wird im ONP Management System veröffentlicht und ebenso auf der ONP Website.
- Die Inhalte des Code of Conduct und deren Ausgestaltung werden im Rahmen von IT - Lernprogrammen (Online-Schulungen) und Präsenzs Schulungen nach Bedarf vermittelt.
- Sämtliche Lieferanten, Nachunternehmer und Auftragnehmer, deren Unterlieferanten und Subunternehmer sind vertraglich auf die Einhaltung des Code of Conduct für Geschäftspartner der ONP zu verpflichten. Die ONP erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass diese einen aktiven Beitrag zur Umsetzung der Inhalte des Code of Conduct für Geschäftspartner leisten.

Die ONP ermutigt ihre Mitarbeiter und Geschäftspartner, dass diese Informationen zu von ihnen wahrgenommenen Verstößen gegen Gesetze, die Werte der ONP, diesen Code of Conduct frei äußern können. Auf Wunsch werden diese Hinweise auf ein mögliches unethisches oder rechtswidriges Verhalten, die nach bestem Wissen und Gewissen gegeben werden, soweit möglich, vertraulich behandelt.

ONP nimmt solche Hinweise sehr ernst und geht diesen im Rahmen eines feststehenden, strukturierten Prüfungsverfahrens nach. Die Ergebnisse dieser Überprüfung werden unter der Leitung des Chief Compliance Officers im Compliance-Komitee erörtert. Der Chief Compliance Officer dokumentiert die Ergebnisse und berichtet hierüber der Geschäftsführung der ONP.

5.4 Nulltoleranz-Strategie der ONP

Bei Verstößen der Mitarbeiter gegen die im Unternehmen geltenden Verhaltensrichtlinien und gegen gesetzliche Vorschriften werden von der ONP die erforderlichen disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen konsequent ergriffen.

Diese können von der Abmahnung bis zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen. Ungeachtet möglicher weiterer strafrechtlicher Konsequenzen behält sich das Unternehmen vor, eventuell aus dem Verhalten des Mitarbeiters entstandene Schäden bei diesem im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten geltend zu machen.



6 Weitere Informationen

Herausgeber:

ONP Management GmbH
Harburger Schloßstraße 24
21079 Hamburg · Germany

Tel.: +49 40 3602 527-10

E-Mail: info@onp-management.de

Website: www.onp-management.com