

Code of Business Conduct



INHALTSVERZEICHNIS

Mitteilung unseres CEO.....	3
Unsere Unternehmenswerte	4
Zweck des Verhaltenskodex.....	5
• Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen	
• Pflichten der Mitarbeiter/innen	
• Pflichten der Führungskräfte	
Entscheidungsbaum	6
Verpflichtungserklärungen.....	7
• Unsere Verpflichtung gegenüber einander.....	7
• Vielfalt und Inklusion	
• Diskriminierungsfreiheit und gleiche Beschäftigungschancen	
• Mobbingfreier Arbeitsplatz	
• Datenschutz und Schutz personenbezogener Informationen	
• Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz	
• Drogenfreier Arbeitsplatz	
• Gewalt am Arbeitsplatz	
• Unsere Verpflichtung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern	9
• Kundenbeziehungen	
• Verträge und Beschaffung	
• Verschlusssachen der US-Regierung	
• Anwerbung und Beschäftigung von Staatsbediensteten	
• Ehrliche Handlungsweise	
• Geschäftspartner	

• Interessenkonflikte	
• Persönlich	
• Geschäftlich	
• Geschäftsgefälligkeiten	
• Schutz der Vermögenswerte von CDM Smith	
• Vertrauliche Informationen	
• Unsere Verpflichtung gegenüber dem Markt.....	13
• Vollständige und zutreffende Bücher, Unterlagen und Zeiterfassung	
• Bekanntmachungen und soziale Medien	
• Insiderhandel	
• Kartellrecht und fairer Wettbewerb	
• Geldwäschebekämpfung	
• Export-/Import-Compliance	
• Unsere Verpflichtung als sozial verantwortliches Unternehmen	15
• Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	
• Unternehmerische Sozialverantwortung	
• Menschenrechte (Bekämpfung von Menschenhandel)	
• Ökologische Verantwortung	
• Spenden und Sponsorings	
Meldung von Bedenken.	17
• CDM Smith Integrity Line.....	17
• Freistellungen.....	17



Mitteilung unseres CEO

Bei CDM Smith verpflichten wir uns selbst und gegenseitig zur Erfüllung der höchsten Ethikstandards. Diese Standards sind in unserem Code of Business Conduct (ehemals unter der Bezeichnung Ethikkodex bekannt) eindeutig beschrieben und spiegeln unsere Unternehmenswerte Exzellenz, Initiative, gemeinsame Verantwortung, Integrität und Teamwork wider.

Nach diesem Code of Business Conduct (dem Verhaltenskodex) liegt es in Ihrer Verantwortung:

- Die im Verhaltenskodex enthaltenen Standards und deren Anwendung auf Ihre Tätigkeit für das Unternehmen zu verstehen.
- Die im Verhaltenskodex enthaltenen Standards und deren Anwendung auf Ihre Tätigkeit für das Unternehmen zu befolgen.
- Das Unternehmen zu informieren, wenn Sie einen Verstoß gegen das Gesetz bzw. die Standards im Zuge unserer Geschäftstätigkeit vermuten.
- Vollumfänglich und ehrlich an der Untersuchung aller behaupteten Verstöße gegen unsere Standards mitzuwirken.

- Weder einen Verstoß gegen das Gesetz bzw. die Standards zu verschleiern, noch Beweise zum Zwecke der Verhinderung bzw. Behinderung einer Untersuchung zu verändern oder zu vernichten.

Der Verhaltenskodex sollte als Grundlage für Gespräche mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten und anderen Personen über Compliance- und Ethikprobleme dienen, denen Sie möglicherweise im Rahmen Ihrer Tätigkeit bei CDM Smith begegnen. Darüber hinaus sollte er als wertvolle Orientierungshilfe betrachtet werden, damit Sie die bestmöglichen ethischen Entscheidungen bei Ihrer täglichen Arbeit treffen können.

Es ist wichtig, zu wissen, dass nicht alle Situationen in unserem Verhaltenskodex bzw. unseren Richtlinien und Verfahrensweisen berücksichtigt werden können. Daher ermutige ich Sie, Ihre/n Vorgesetzte/n bzw. andere Führungskräfte oder die Personal-, Rechts- bzw. Complianceabteilung um Rat zu fragen. Es liegt in der Verantwortung aller Mitglieder der Geschäftsleitung, ein vertrauensvolles Umfeld zu schaffen, das es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, bekannte oder vermutete Verstöße bzw. Bedenken ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen zu melden. Aus diesem Grund sollten Sie frei mit jedem sprechen können.

Die Integrity Line von CDM Smith ist eine weitere Möglichkeit, Bedenken zu melden, wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, den Weg über die Geschäftsleitung zu nehmen. Alle über die Integrity Line übermittelten Informationen werden vertraulich behandelt und sorgfältig nach unseren Richtlinien und Verfahren geschützt. Alle Mitarbeiter/innen, die einen vermuteten Verstoß gegen das Gesetz bzw. den Verhaltenskodex seitens Dritter melden, sind vor jeglichen Formen von Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

Wir danken Ihnen vorab dafür, dass Sie den Verhaltenskodex lesen und sich laufend zu Compliance und einem ethisch einwandfreien Verhalten bei CDM Smith bekennen. Das ist ein wichtiger Teil unseres Erfolges!

Chairman and Chief Executive Officer

Unsere Unternehmenswerte

Seit mehr als 75 Jahren führt CDM Smith seine Geschäfte nach den höchsten geschäftlichen Verhaltensstandards. Wie in diesem Code of Business Conduct (dem „Verhaltenskodex“) erläutert, spiegeln diese Standards unsere Unternehmenswerte Exzellenz, Initiative, Gemeinsame Verantwortung, Integrität und Teamwork wider.

Als Mitarbeiter/in von CDM Smith sind Sie wesentlicher Teil eines Teams, das sich verpflichtet, für einzigartige Kundenerfahrungen und den größtmöglichen Erfolg für alle Beteiligten zu sorgen.

Unsere Vision und Unternehmenswerte unterstreichen, dass wir uns verpflichten, das beste Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter/innen zu schaffen, unsere Kunden mit ausgezeichnetem Service zu begeistern und den besten Akteuren der Branche herausragende Chancen zu bieten.



Exzellenz



Initiative



Gemeinsame
Verantwortung



Integrität



Teamwork

Zweck des Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex soll Ihnen bei ethischen Fragen in bestimmten geschäftlichen und privaten Situationen als Entscheidungshilfe dienen. Auch wenn nicht explizit alle vorstellbaren Situationen oder Umstände aufgeführt sind, mit denen Sie gegebenenfalls konfrontiert sind, erläutert dieser Verhaltenskodex die Grundsätze, deren Einhaltung wir von Ihnen erwarten.

Unser Verhaltenskodex ist in die folgenden Kategorien unterteilt:

- Unsere Verpflichtung füreinander
- Unsere Verpflichtung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern
- Unsere Verpflichtung gegenüber dem Markt
- Unsere Verpflichtung als "Corporate Citizens"

Diese Grundsätze gelten für alle Mitarbeiter/innen, leitenden Angestellten und Geschäftsführer/innen von CDM Smith, einschließlich der Beschäftigten in unseren Tochtergesellschaften weltweit. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie unser Bekenntnis zu Ethik- und Compliance teilen und nach unseren Unternehmenswerten handeln.

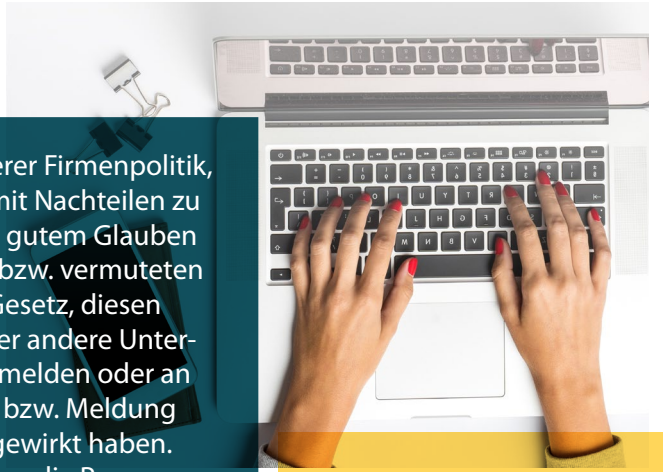
Fragen stellen

Sofern Sie Fragen zur Anwendbarkeit des Verhaltenskodex oder unserer Richtlinien haben oder Bedenken hinsichtlich eines Verhaltens hegen, das unseren Unternehmenswerten möglicherweise zuwiderläuft, haben Sie mehrere Optionen:

- Sprechen Sie mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten;
- Sprechen Sie mit der/dem Vorgesetzten Ihrer/Ihres Vorgesetzten oder einem anderen Mitglied der Geschäftsleitung;

- wenden Sie sich an die Personalabteilung;
- kontaktieren Sie ein Mitglied der Rechtsabteilung;
- kontaktieren Sie ein Mitglied der Compliance-Abteilung; oder
- kontaktieren Sie die CDM Smith Integrity Line. Die Nummer finden Sie im Intranet und ist am Ende dieses Dokumentes aufgeführt.

Achten Sie darauf, dass Sie vollständige Angaben machen, damit der Sachverhalt eingehend geprüft werden kann. Alle Meldungen werden vertraulich und mit der gebotenen Sorgfalt bearbeitet.



Es widerspricht unserer Firmenpolitik, Mitarbeiter/innen mit Nachteilen zu sanktionieren, die in gutem Glauben einen tatsächlichen bzw. vermuteten Verstoß gegen das Gesetz, diesen Verhaltenskodex oder andere Unternehmensrichtlinien melden oder an einer Untersuchung bzw. Meldung eines Verstoßes mitgewirkt haben. Alle Mitarbeiter/innen, die Personen sanktionieren, die Meldungen in gutem Glauben abgegeben haben, müssen mit Disziplinarmaßnahmen seitens des Unternehmens, einschließlich der Kündigung des Anstellungsverhältnisses, rechnen.

Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen

CDM Smith toleriert unter keinen Umständen Sanktionen, wenn Bedenken in gutem Glauben geäußert werden. Sanktionsmaßnahmen können viele Formen annehmen, einschließlich Einschüchterung, Bedrohung, Ausschluss, Demütigung oder negative personelle Maßnahmen gegen eine Person infolge geäußerter Bedenken. Sofern Sie glauben, Opfer von Sanktionsmaßnahmen zu sein, wenden Sie sich bitte an eine der vorstehend genannten Stellen. Wir betrachten Sanktionsmaßnahmen als Verstoß gegen unsere Unternehmenswerte und den Verhaltenskodex.

Pflichten der Mitarbeiter/innen

Es liegt in der persönlichen Verantwortung aller Mitarbeiter/innen, die Grundsätze des Verhaltenskodex von CDM Smith zu verinnerlichen und danach zu handeln sowie die Gesetze, Vorschriften, Richtlinien und Kundenanforderungen, die das persönliche, geschäftliche und berufsbezogene Verhalten betreffen, zu befolgen. Alle Mitarbeiter/innen haben die Pflicht, unethisches Geschäftsverhalten zu melden, um eine ethisch einwandfreie Unternehmenskultur im gesamten Unternehmen zu fördern. Darüber hinaus respektieren wir Ihr Recht, Ihre ethischen Verpflichtungen in Bezug auf andere Ethikkodizes ihrer jeweiligen Profession bzw. gesonderten Zulassung oder Zertifizierung zu erfüllen.

Pflichten der Führungskräfte

Während unser Verhaltenskodex alle Mitarbeiter/innen verpflichtet, die Verantwortung für die Umsetzung der Ethikrichtlinien des Unternehmens zu übernehmen, liegt es in der Verantwortung aller Führungskräfte, dafür Sorge zu tragen, dass die ihnen unterstehenden Mitarbeiter/innen die im Verhaltenskodex verankerten Standards kennen und befolgen. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie alle Bedenken, Meldungen bzw. Behauptungen von Mitarbeiter/innen ernst nehmen bzw. weiterleiten. Konkrete Fragen hinsichtlich der Anwendbarkeit eines Gesetzes bzw. einer Vorschrift auf das Verhalten oder die geschäftliche Praxis einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters sollten mit der/dem zuständigen Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder dem Compliance Officer besprochen werden.

Entscheidungsbaum

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sind wir manchmal mit einem ethischen Dilemma konfrontiert. Die folgenden Fragen helfen Ihnen dabei, zu entscheiden, was Sie tun sollen.



Ist es legal?



Steht es im Einklang mit den Unternehmenswerten von CDM Smith und dem Verhaltenskodex?



Fühlen Sie sich wohl dabei, hierüber mit Ihrer Familie beim Abendessen zu sprechen?



Fühlen Sie sich wohl dabei, eine entsprechende Schlagzeile in den Medien zu lesen?

Sofern Sie eine der obigen Fragen mit Nein beantwortet haben, sollten Sie Ihr Problem mit der Geschäftsleitung oder der Compliance-Abteilung besprechen.

Verpflichtungserklärungen

Unsere Verpflichtung füreinander

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Herz unseres Unternehmens. Als Unternehmen, das danach strebt, für eine mitarbeiterfreundliche Unternehmenskultur zu sorgen, ist es unser Ziel, ein anspruchsvolles, fortschrittliches und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem wir alle Mitarbeiter/innen fair und gleichberechtigt behandeln. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher und erfolgreich sind.

Vielfalt und Inklusion

Als internationales und multikulturelles Unternehmen schätzen wir vielfältige Denkweisen und Erfahrungen. Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter/innen, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, um die persönliche Führungsbefähigung, berufliche Karriere und Weiterentwicklung unserer Beschäftigten und damit den Erfolg unseres Unternehmens zu fördern.



Diskriminierungsfreiheit und gleiche Beschäftigungschancen

CDM Smith fördert ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Wir bieten allen Mitarbeiter/innen und Bewerberinnen/Bewerbern gleiche Beschäftigungschancen nach dem geltenden Recht in den Ländern, in denen wir tätig sind. Wir begegnen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Würde und Respekt und tolerieren keine ungerechte Behandlung von Personen.

Behandeln Sie einander gleichberechtigt, ungeachtet von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Glauben, Geschlecht, Schwangerschaft und damit einhergehenden Umständen, sexueller Orientierung, Geschlechteridentität, nationaler Herkunft, Alter, Familienstand, Behinderung, Staatsangehörigkeit, Genetik und sonstigen, durch anwendbare Gesetze geschützten Merkmalen.

Diskriminierendes Verhalten ist ein Verstoß gegen das Gesetz, mit den Unternehmenswerten nicht vereinbar und wirkt sich kontraproduktiv auf unsere Ziele aus. Es ist unser Grundsatz, keine Person auf irgendeiner (gesetzlich geschützten) Grundlage zu diskriminieren.

Mobbingfreier Arbeitsplatz

Mobbing ist eine Form der Diskriminierung, die ein verbales oder körperliches Verhalten aufgrund eines geschützten Merkmals beinhaltet, durch das ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld geschaffen wird. CDM Smith hat eine Anti-Mobbing/Anti-Diskriminierungsrichtlinie erlassen, die das Recht aller Mitarbeiter/innen auf ein Arbeitsumfeld verankert, das frei von jeglichen Formen der Diskriminierung ist und wir tolerieren keinerlei diesbezügliches Mobbing.

Datenschutz und Schutz personenbezogener Informationen

Unsere Mitarbeiter/innen sind verpflichtet, personenbezogene Informationen mit der erforderlichen Sorgfalt vor einer unbefugten Offenlegung zu schützen. Auch als personenbezogene Daten bzw. persönlich identifizierbare Informationen bezeichnet, können personenbezogene Informationen dazu verwendet werden, eine Person direkt oder indirekt zu identifizieren und unterliegen daher unserer Datenschutzrichtlinie.

Allgemeine Vorschriften im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Informationen gelten für alle, die zu solchen Informationen Zugang haben oder diese im Auftrag von CDM Smith bearbeiten, speichern, abändern, abrufen, übertragen, weitergeben bzw. anderweitig zur Verfügung stellen, löschen oder vernichten. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass geeignete technische und administrative Maßnahmen eingerichtet sind, um personenbezogene Informationen zu schützen und einen unbefugten Zugriff, eine rechtswidrige Verarbeitung bzw. einen unbeabsichtigten Verlust oder eine unbeabsichtigte Beschädigung bzw. Vernichtung zu verhindern. Sofern Sie weitere Informationen oder Hilfe bei der Identifizierung geeigneter technischer bzw. administrativer Maßnahmen benötigen, wenden Sie sich bitte an privacyEU@cdmsmith.com.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unser Ziel ist es, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen produktiven und sicheren Arbeitsplatz, frei von Unfällen und Verletzungen zu bieten. Wir befolgen alle geltenden Gesetze und Vorschriften, um für die Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Sie sollten alle unsicheren Arbeitsbedingungen unverzüglich melden.

Drogenfreier Arbeitsplatz

Die rechtswidrige Herstellung, Verteilung, Beschaffung bzw. der Besitz illegaler Drogen oder der rechtswidrige Gebrauch von Betäubungsmitteln durch Mitarbeiter/innen auf dem Firmengelände oder in Firmenfahrzeugen bzw. auf dem Firmengelände von Kunden oder in entsprechender Nähe ist zu jedem Zeitpunkt streng verboten. Der Gebrauch von illegalen Drogen bzw. Betäubungsmitteln vor der Arbeit, die in der Folge die Arbeitsleistung bzw. das Verhalten beeinträchtigen, ist ebenfalls untersagt.

Gewalt am Arbeitsplatz

CDM Smith toleriert keine Formen von Gewalt oder Androhung von Gewalt durch seine Mitarbeiter/innen, Auftragnehmer, Händler oder Besucher an den Standorten von CDM Smith. Das Mitbringen, Tragen oder Lagern von Schusswaffen, Sprengstoff oder anderen Waffen ist auf dem Firmengelände von CDM Smith und deren Kunden, einschließlich der Büroräume, Parkplätze und Projektstandorte, nicht gestattet. Sofern Sie das Gefühl haben, dass Sie oder Personen in Ihrer Nähe sich in unmittelbarer Gefahr befinden, zögern Sie bitte nicht, die lokalen Behörden zu kontaktieren.



Unsere Verpflichtung gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern

Kundenbeziehungen

Verträge und Beschaffung

Bei der Verhandlung von Verträgen mit Kunden, Auftragnehmern oder Händlern müssen unsere Darstellungen stets zutreffend und vollständig sein. Bei der Verhandlung mit Behörden hat das Unternehmen eine besondere Pflicht, aktuelle, zutreffende und vollständige Kosten- und Preisdaten vorzulegen, soweit solche Daten nach dem Gesetz bzw. den Vorschriften verlangt werden. Darüber hinaus kann die Vorlage falscher, unvollständiger oder irreführender Anträge, Angebote bzw. sonstiger Dokumente oder Erklärungen gegenüber einer Bundes-, Landes- oder Kommunalbehörde zu einer zivil- und/oder strafrechtlichen Haftung des Unternehmens, der beteiligten Mitarbeiter/innen und Führungskräfte führen.

Kein/e Mitarbeiter/in von CDM Smith darf den Versuch unternehmen, die rechtswidrige Offenlegung beschaffungssensitiver oder geheimer Informationen nach dem jeweiligen Landesrecht oder dem U.S. Procurement Integrity Act herbeizuführen.

Verschlusssachen der US-Regierung

Für das Unternehmen gelten besondere Verpflichtungen hinsichtlich der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften im Zusammenhang mit Verschlusssachen der US-Regierung. Mitarbeiter/innen mit gültigen Sicherheitsfreigaben, die Zugang zu Verschlusssachen haben, müssen sicherstellen, dass solche Informationen unter Einhaltung der entsprechenden behördlichen Verfahren behandelt werden.

Anwerbung und Beschäftigung von Staatsbediensteten

Hinsichtlich der Anwerbung und Beschäftigung von Staatsbediensteten in der Privatindustrie gelten sowohl in den Vereinigten Staaten als auch weltweit komplexe Vorschriften. Bitte holen Sie vor einem Beschäftigungsangebot gegenüber derzeitigen oder früheren Staatsbediensteten



Sie haben daran gearbeitet, ein neues Projekt für einen langjährigen Kunden zu gewinnen. Heute Morgen haben Sie einen Anruf vom Ansprechpartner des Kunden erhalten, der Ihnen mitgeteilt hat, dass wir den Vertrag gewonnen haben. Der Kunde bat jedoch darum, dass wir unverzüglich mit der Arbeit beginnen, da es sich um ein kritisches Projekt für sein Unternehmen handelt und wir bereits eine langjährige Geschäftsbeziehung unterhalten. Der Kunde führte aus, dass die Projektvergabe noch bei der Stadtratssitzung im nächsten Monat genehmigt werden müsse und wir danach einen formellen Vertrag erhalten würden. Er betonte, dass es sich hierbei lediglich um eine Formalität handeln würde. Der Kunde beglückwünschte uns und freut sich darauf, erneut mit uns zu arbeiten. Können Sie Ihren Projektmanager anweisen, unverzüglich mit der Arbeit an dem Projekt zu beginnen?

Nein. Sie sind nicht befugt, ohne einen vollständig unterzeichneten Vertrag bzw. ohne Einholung der ordnungsgemäßen Genehmigung mit der Arbeit zu beginnen. Sie sollten diese Anfrage unverzüglich an die in der Unternehmensrichtlinie „Work at Risk“ (WaR) angegebene Ebene weiterleiten. Diese Richtlinie verhindert nicht, dass CDM Smith Arbeiten auf eigenes Risiko ohne vollständig unterzeichneten Vertrag vornimmt; gleichwohl schreibt sie hierfür eine erforderliche Genehmigungsebene (auf der Grundlage des Vertragsumfangs) vor. Dies gilt für neue Verträge und Änderungsaufträge für bestehende Verträge.

oder nahen Angehörigen solcher Amtsträger in einer Einfluss- bzw. Entscheidungsposition hinsichtlich des Geschäftsbetriebes von CDM Smith die schriftliche Genehmigung der Rechtsabteilung bzw. der Compliance-Abteilung ein.

Ehrliche Handlungsweise

Unser Ziel ist es, alle Kunden und Geschäftspartner fair und gleichberechtigt zu behandeln. Betrug ist die Absicht, sich oder einem Dritten einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen oder das Vermögen eines anderen zu beschädigen, indem durch Vorspiegelung falscher oder durch Entstellung oder Unterdrückung wahrer Tatsachen ein Irrtum erregt oder unterhalten wird.

CDM Smith beteiligt sich nicht an der Falschdarstellung von Fakten, um sich Aufträge zu sichern oder einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen.

Geschäftspartner

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt sowohl von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von unseren Geschäftspartnern ab. Wir haben die Pflicht, alle Händler, Lieferanten und Geschäftspartner fair und widerspruchsfrei sowie gemäß unseren Beschaffungsrichtlinien und -verfahren zu behandeln. Wir streben eine Geschäftsbeziehung nur mit

jenen Geschäftspartnern an, die unsere Erwartungen hinsichtlich des Geschäftsverhaltens verstehen und begrüßen.

Bevor Sie Verträge mit Händlern, Lieferanten oder Geschäftspartnern abschließen, müssen Sie sicherstellen, dass Sie die ordnungsgemäße Genehmigung zur Beauftragung der entsprechenden Person bzw. Firma einholen.

Interessenkonflikte

Wir müssen Interessenkonflikte vermeiden. Ein Interessenkonflikt ist jede Aktivität, Investition, Beteiligung, Verbindung oder Beziehung, die einem unvoreingenommenen Urteil im Zusammenhang mit Ihren Aufgaben bzw. Ihrem Anstellungsverhältnis bei CDM Smith entgegensteht.

Persönlich

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn Ihre Interessen bzw. Aktivitäten in irgendeiner Weise Ihren beruflichen Aufgaben oder den besten Interessen von CDM Smith entgegenstehen oder den Anschein eines Konflikts erwecken. Hierzu gehören Beziehungen (einschließlich Beziehungen mit unmittelbaren Familienmitgliedern, Verwandten, Freunden und Bekannten), welche die Unvoreingenommenheit einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters beeinträchtigen könnten.



Ich höre immer wieder, dass wir hinsichtlich aller potenziellen Geschäftspartner eine „Due Diligence-Prüfung“ vornehmen müssen. Was bedeutet das und wo erhalte ich Hilfe?

Eine „Due Diligence-Prüfung“ bedeutet, dass wir uns den Hintergrund des Geschäftspartners ansehen, um festzustellen, ob negative Informationen vorliegen, die wir vor dem Abschluss einer Geschäftsbeziehung berücksichtigen sollten. Wenden Sie sich bitte dazu an die Compliance-Abteilung.

Wir erwarten, dass jeder seine Aufgaben in gutem Glauben und in verantwortungsvoller, loyaler Weise ausführt und sich nicht an Aktivitäten beteiligt, die einen Interessenkonflikt begründen oder den Anschein eines solchen Konflikts erwecken. Wir alle haben die Pflicht, potenzielle private Interessenkonflikte unseren Vorgesetzten und der Compliance-Abteilung zu melden.

Geschäftlich

Alle Kunden erwarten von CDM Smith, dass wir in ethisch einwandfreier Weise operieren und handeln und alle notwendigen Maßnahmen treffen, um Interessenkonflikte zu vermeiden, zu mindern oder zu neutralisieren. Auch wenn nicht alle Kunden Anforderungen in Bezug auf Interessenkonflikte in ihre Verträge einbinden mögen, erwarten sie gleichwohl und vertrauen darauf, dass CDM Smith und seine Mitarbeiter/innen potenzielle Konflikte verhindern, die unsere Dienstleistungen und Produkte gegebenenfalls nachteilig berühren.

In Europa wird Interessenkonflikten bei öffentlichen Ausschreibungen über das europäische Vergaberecht und dessen Umsetzung in die jeweils nationalen Gesetze und Verordnungen und die damit verbundenen

allgemeinen Regeln und Verfahrensweisen zur Identifizierung, Bewertung und Behebung von Interessenkonflikten entgegengewirkt.

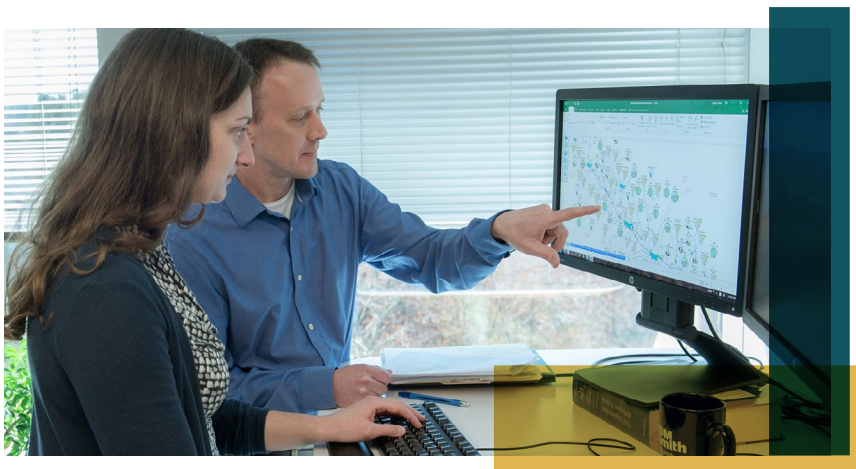
Geschäftsgefälligkeiten

Die ordnungsgemäße Übergabe und Entgegennahme einer Geschäftsgefälligkeit kann die Entwicklung geschäftlicher Beziehungen in geeigneter Weise fördern. Die Gewährung von Geschäftsgefälligkeiten durch CDM Smith (Geschenke, Bewirtungen, Veranstaltungen, Transport, Unterkunft, Tagesspesen oder andere Dinge von Wert) muss allen anwendbaren Gesetzen und der Antikorruptionsrichtlinie entsprechen.

Alle gewährten bzw. angenommenen Geschäftsgefälligkeiten müssen nach jeglichen anwendbaren Gesetzen bzw. Vorschriften, einschließlich aller internen Vorschriften bzw. Richtlinien des Unternehmens bzw. der Behörde des Empfängers, zulässig sein. So hat beispielsweise die US-Regierung sehr strenge Vorschriften im Hinblick auf das Angebot und die Annahme von Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen, Bewirtungen, Geschenken oder anderen Zuwendungen für US-Staatsbedienstete. Vergewissern Sie sich, dass Sie die Definition eines US-amerikanischen und ausländischen Staatsbediensteten kennen, bevor sie Geschäftsgefälligkeiten gewähren oder annehmen. In Europa werden etwaige erlaubte Geschäftsgefälligkeiten innerhalb der Unterschriftenrichtlinie klargestellt.

Beachten Sie dabei unter anderem folgende Punkte:

- Das Angebot, die Übergabe bzw. die Annahme der Geschäftsgefälligkeit muss einem rechtmäßigen Geschäftszweck dienen;
- die Geschäftsgefälligkeit darf in Bezug auf denselben Empfänger nicht regelmäßig erfolgen, muss bescheiden im Wert sein und offen entgegengenommen werden;
- Geschenke sollten einen Einzelhandelswert von weniger als EUR 50 haben;



- Mahlzeiten bzw. Teilnehmerbewirtungsaufwendungen (mit Ausnahme von Tickets für Sportveranstaltungen) sollten einen Betrag von EUR 150 nicht übersteigen;
- Alle Geschäftsgefalligkeiten sind ordnungsgemäß in unserem Buchungssystem zu erfassen;
- Übernachtungskosten, Tagesspesen und Beförderungskosten für Staatsbedienstete sind ungeachtet ihrer Höhe vorab zu genehmigen.

Nach der Richtlinie zu Geschäftsgefalligkeiten und der Anti-Korruptionsrichtlinie von CDM Smith sind Geschäftsgefalligkeiten, die aus der obigen Liste herausfallen, vor einem Angebot bzw. ihrer Annahme vorab von der Compliance-Abteilung und dem Unit President bzw. Corporate Manager zu genehmigen.

Schutz der Vermögenswerte von CDM Smith

Nutzung von Computern und Firmeneigentum

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die physischen Vermögenswerte des Unternehmens, einschließlich Computer, E-Mail-Programme, Telefone, Computer- und Internetsysteme für rechtmäßige Geschäftszwecke nutzen. Nach unserer Richtlinie zur Akzeptablen Nutzung darf nur vom Unternehmen zugelassene, ordnungsgemäß lizenzierte Software auf den Computern und Geräten von CDM Smith installiert werden. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter/innen verpflichtet, die Copyright-Gesetze zu beachten und vor der Vervielfältigung geschützter Materialien die rechtliche Erlaubnis sicherzustellen.

Vertrauliche Informationen

Mitarbeiter/innen dürfen gegenüber externen Personen ohne die ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keine nicht-öffentlichen, geschäftlichen, finanziellen, personalbezogenen oder technischen Informationen, Pläne oder Daten, die sie während Ihrer Beschäftigung bei CDM Smith erstellen oder erwerben, offenlegen. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses dürfen Mitarbeiter/innen Unterlagen, die geheime oder vertrauliche Informationen von CDM Smith beinhalten, weder kopieren, mitnehmen oder zurückbehalten. Die

Verpflichtung zur Geheimhaltung der vertraulichen bzw. firmeneigenen Informationen von CDM Smith gilt unbefristet über das Anstellungsverhältnis hinaus fort. Die Vereinbarung zum Schutz der Vertraulichkeit solcher Informationen stellt eine wichtige Bedingung für die Anstellung bei CDM Smith dar.



Ich habe mich mit einem früheren Uni-Freund getroffen, der in einem Online-Blog eine Diskussion über die neue Technologie verfolgt hat, die CDM Smith in Zusammenarbeit mit einem anderen Unternehmen implementiert. Mein Freund hat mir Fragen zu der neuen Technologie gestellt. Mir ist bekannt, dass diese Informationen nicht öffentlich gemacht wurden und mein Teamleiter uns angewiesen hat, die Information geheim zu halten. Da jedoch die Informationen bereits im Blog einer dritten Partei veröffentlicht wurden, bin ich der Ansicht, dass die Informationen öffentlich geworden sind. Darf ich diese Informationen weitergeben?

Nein, Sie dürfen diese Informationen nicht weitergeben. Die Mitarbeiter/innen sind verpflichtet, zum Zeitpunkt ihrer Einstellung eine Geheimhaltungs-, Arbeitnehmererfindungs- und Autorenvereinbarung zu unterzeichnen. Auch wenn Informationen, von denen Sie Kenntnis haben, durch andere Quellen öffentlich bekannt werden, sind Sie weiterhin zur Geheimhaltung verpflichtet. Die Mitarbeiter/innen sind verpflichtet, diese Richtlinie während ihres Anstellungsverhältnisses und darüber hinaus zu befolgen.

Das Unternehmen kann auch verpflichtet werden, Kundeninformationen geheim zu halten. Daher gelten die Anforderungen des ersten Absatzes dieses Abschnitts auch für vertrauliche Informationen von Kunden.

Unsere Verpflichtung gegenüber dem Markt

Vollständige und zutreffende Bücher, Unterlagen und Zeiterfassung

Arbeitszeitnachweise sind vollständig, zutreffend und zeitnah auszufüllen. Die Mitarbeiter/innen müssen sicherstellen, dass die geleisteten Stunden und Kosten der Kostenstelle zugeordnet werden, hinsichtlich derer sie angefallen sind. Alle Aufwendungen für Mahlzeiten, Erfrischungen und Bewirtungen sind nach den geltenden Richtlinien und Verfahrensweisen zu dokumentieren.

Alle Vermögenswerte und Verbindlichkeiten von CDM Smith sind ordnungsgemäß in den Büchern und Unterlagen zu verbuchen. Alle Bücher und Unterlagen von CDM Smith bzw. alle zugehörigen Belege müssen zutreffend und transparent ausgewiesen werden. Unter keinen Umständen dürfen falsche oder irreführende Angaben bzw. Einträge vorgenommen werden.

Bekanntmachungen und soziale Medien

CDM Smith verpflichtet sich hinsichtlich seiner Produkte und Dienstleistungen zu einer fairen und wahrheitsgemäßen Marketing- und Werbepraxis. Falsche oder vorsätzlich irreführende Angaben dürfen weder in Mitteilungen - sei es persönlich oder per Telefon - noch in Dokumenten, Briefen, E-Mails oder Werbemitteilungen erfolgen.

Mitarbeiter/innen, die von den Medien angesprochen werden, dürfen keine Kommentare abgeben und haben die Marketingleitung hierüber unverzüglich zu unterrichten. Nur autorisierte Mitarbeiter/innen von CDM Smith dürfen mit der Presse sprechen. Dies erlaubt es dem Unternehmen, die entsprechenden Personen einzubinden, um den Medien nach Absprache zutreffende Informationen zu übermitteln.

Unsere Mitarbeiter/innen sollten soziale Medien nutzen, um die herausragende Arbeit, die wir leisten, zu vertreten und bedachte Konversationen über unser Markenversprechen anzustoßen. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeiter/innen Markenbotschafter und Vertreter des Unternehmens sind - Follower können sich aufgrund des Online-Verhaltens schnell eine Meinung über CDM Smith bilden. Persönliche Profile bzw. individuelle Posts sollten eine Erklärung mit folgendem Inhalt aufweisen: „Die Postings auf dieser Seite sind meine eigenen und geben nicht notwendigerweise die Ansicht oder die Überzeugungen von CDM Smith wieder.“ Bitte beachten Sie, dass nur formell autorisierte Mitarbeiter/innen im Namen des Unternehmens Erklärungen abgeben dürfen.

Insiderhandel

Insiderhandel ist der Erwerb bzw. Verkauf von Wertpapieren aufgrund des Zugangs zu wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen. Als Unternehmen, das sich im Besitz seiner Mitarbeiter befindet, sind die Mitarbeiter/innen von CDM Smith nicht von Insiderhandel in Bezug auf unsere Firma betroffen. Gleichwohl sind viele unserer Geschäftspartner Aktiengesellschaften. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit diesen Geschäftspartnern erlangen Sie gegebenenfalls Kenntnis von



Informationen, die nicht öffentlich verfügbar sind. Bitte beachten Sie Ihre Pflichten gegenüber unseren Geschäftspartnern und nehmen Sie von einer Verwendung solcher Informationen Abstand.

Kartellrecht und fairer Wettbewerb

Vereinbarungen mit Kunden zum Aufbau stabiler Beziehungen sind einer der Faktoren, die zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen. Gleichwohl können bestimmte geschäftliche Transaktionen Einschränkungen oder Absprachen darstellen und gegen Kartellgesetze verstoßen, sofern ihnen eine „unangemessene Handelsbeschränkung“ nachgewiesen werden kann.

Dem Kartellrecht liegt die Vorstellung zugrunde, dass in jedem Markt ein stabiler Wettbewerb bestehen sollte. Wir unterstützen einen fairen und offenen Wettbewerb. Mitarbeiter/innen und Geschäftspartner von CDM Smith dürfen keine Gespräche, Absprachen oder Vereinbarungen mit einem Wettbewerber treffen, um Preise festzusetzen, Absatzchancen oder -gebiete aufzuteilen oder Geschäfte mit einem Lieferanten oder Kunden abzulehnen (bzw. zu boykottieren). Weitere Informationen zu den anwendbaren Kartellgesetzen erhalten Sie über Ihre Rechtsabteilung.

Geldwäschebekämpfung

Geldwäsche liegt vor, wenn eine Person oder ein Unternehmen eine finanzielle Transaktion durchführt bzw. den Versuch einer finanziellen Transaktion unternimmt, in die Gelder illegaler Herkunft eingebunden sind. Auch wenn hiervon üblicherweise Finanzinstitute betroffen sind, könnte die besondere Struktur von CDM Smith den an Geldwäsche beteiligten Personen insbesondere gemäß 18 USC 1956, 1957 die Tür öffnen. Hierzu könnten das Einschleusen bzw. Abführen von Geldern aus illegaler Herkunft in die USA bzw. aus den USA ebenso gehören wie die Durchführung bzw. der Versuch der Durchführung einer finanziellen Transaktion mit Vermögenswerten, die Erlöse aus rechtswidrigen Aktivitäten darstellen.

Um solche Aktivitäten aufzudecken, hat CDM Smith ein System interner Kontrollen eingerichtet, die ein derartiges Verhalten erkennen und

verhindern sollen. Alle Mitarbeiter/innen müssen in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich wachsam sein und jegliche finanzielle Aktivität, die gegebenenfalls in diese Kategorie fällt, melden.

Export-/Import-Compliance

Wir sind verpflichtet, alle Exportkontrollen der jeweils nationalen Gesetze und des U.S. Export Administration Act (Export-Verwaltungsgesetz) und der Export Administration Regulations (Export-Verwaltungsvorschriften)



Was ist der Unterschied zwischen einem „Geschenk“ und einer „Bestechung“?

„Ein Geschenk“ erfolgt ohne Erwartung einer Gegenleistung und wird im Interesse des Aufbaus von Beziehungen oder als Dankeschön übergeben. Eine „Bestechung“ liegt vor, wenn Sie etwas von Wert als Gegenleistung für etwas anderes annehmen oder übergeben, wie z. B. eine Auftragsvergabe oder die Einflussnahme einer anderen Person.

einzuhalten. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf die laufende strikte Compliance mit unseren allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Bei CDM Smith verfolgen wir den Grundsatz, dass alle Mitarbeiter/innen die Exportrichtlinien und -vorschriften des jeweiligen Landes und der Vereinigten Staaten einhalten. Unter keinen Umständen dürfen Exporte unter Missachtung der Exportvorschriften des jeweiligen Landes und der U.S.-Exportvorschriften durch eine im Namen des Unternehmens handelnde Person erfolgen.

Mitarbeiter/innen außerhalb der Vereinigten Staaten dürfen Waren, Technologien oder Software erst nach Einholung einer entsprechenden Genehmigung re-exportieren. Hiervon umfasst sind im Ausland produzierte Gegenstände, die das unmittelbare Produkt US-amerikanischer Technologie und Software sind und den nationalen Sicherheitskontrollen nach dem Export Administration Act unterliegen.

Unsere Verpflichtung als „Corporate Citizens“

Korruptions- und Bestechungsbekämpfung

CDM Smith toleriert keinerlei Korruption. Die Mitarbeiter/innen von CDM Smith sind verpflichtet, die US-Gesetze und die Gesetze anderer Länder in Bezug auf die Korruptionsbekämpfung einzuhalten. Viele Länder, einschließlich der USA, verbieten Korruptionszahlungen, Geschenke oder Zuwendungen nicht nur für ihre eigenen Staatsbediensteten sondern auch an Amtsträger in anderen Ländern. In vielen Ländern erstrecken sich diese Verbote darüber hinaus auf Bestechungen privater Parteien (kommerzielle Bestechung) .

Daher dürfen Mitarbeiter/innen von CDM Smith anderen Personen weder direkt noch indirekt irgendetwas von Wert anbieten, versprechen oder übergeben, sofern dies mit der Absicht geschieht: (1) eine Person dazu zu veranlassen, in rechtswidriger Weise einen Geschäftsabschluss zu erlangen oder aufrechtzuerhalten bzw. sich einen unangemessenen Vorteil zu verschaffen; oder (2) die unsachgemäße Durchführung offizieller Geschäfte bzw. beruflicher Verpflichtungen zu veranlassen oder

zu belohnen. Auch dürfen Mitarbeiter/innen weder direkt noch indirekt irgendetwas von Wert als Anreiz oder Belohnung für ein rechtswidriges Handeln verlangen, entgegennehmen oder annehmen.

Weitere Anforderungen in Bezug auf die Einhaltung von Korruptionsbekämpfungsvorschriften, einschließlich der Anforderungen in Bezug auf die Beteiligung und Beaufsichtigung Dritter zwecks deren Einhaltung der Korruptionsbekämpfungsgesetze, sind in der Anti-Korruptionsrichtlinie von CDM Smith im Detail erläutert. Sofern Mitarbeiter/innen Fragen hinsichtlich ihrer Verpflichtungen zur Einhaltung der



**CDM Smith
Enterprise Policy Manual**

?

Wo finde ich die Richtlinien, auf die im Verhaltenskodex verwiesen wird?

Die im Verhaltenskodex in Bezug genommenen Richtlinien können über unser Intranet oder die Enterprise Policy Manual (EPM)-Webseite im SharePoint aufgerufen werden. Viele der Richtlinien finden Sie unter der Compliance-Überschrift des EPM sowie auf der Compliance InSite-Seite. (Um das EPM aufzurufen, klicken Sie bitte [hier](#)). Andere Richtlinien finden Sie gegebenenfalls unter dem entsprechenden Sachgebiet.

Korruptionsbekämpfungsvorschriften haben, sollten sie sich an die Compliance-Abteilung wenden.

Unternehmerische Sozialverantwortung

Menschenrechte (Bekämpfung von Menschenhandel)

CDM Smith verpflichtet sich in allen Geschäftseinheiten zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte. Wir behandeln andere mit Respekt und Würde, ermutigen Vielfalt und unterschiedliche Meinungen, bieten sichere Arbeitsbedingungen und fördern gleiche Chancen für alle nach den geltenden Gesetzen der Länder, in denen wir tätig sind.

CDM Smith unterstützt die von der US-Regierung erlassenen Richtlinien zur Bekämpfung von Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit für jegliche Zwecke und erwartet die Einhaltung dieser Richtlinien im gesamten Konzern weltweit und von allen dritten Parteien.

Ökologische Verantwortung

Unser Grundsatz ist es, sowohl in den Vereinigten Staaten als auch in anderen Ländern alle für unseren Geschäftsbetrieb geltenden Gesetze und behördlichen Vorschriften einzuhalten. Da der überwiegende Teil unseres Geschäftsbetriebes umweltbezogen ist, sollten die Mitarbeiter/innen von CDM Smith den Umweltgesetzen und -vorschriften besondere Aufmerksamkeit schenken und die Umwelt respektieren. Die Rechtsabteilung steht den Mitarbeiter/innen von CDM Smith bei Fragen hinsichtlich der Interpretation von Umweltgesetzen im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben jederzeit zur Verfügung.

In den Vereinigten Staaten sind der Clean Water Act, der Safe Drinking Water Act, der Resource Conservation and Recovery Act und der Comprehensive Environmental Response, Compensation and Liability Act (CERCLA) Beispiele für Rechtsvorschriften, von denen die Aktivitäten des Unternehmens umfasst sind. Die Mitarbeiter/innen sind verpflichtet, sicherzustellen, dass ihre Arbeit im Einklang mit den Anforderungen dieser Gesetze steht.

Spenden und Sponsorings

CDM Smith spendet häufig für unterschiedliche karitative, industrielle und in den Vereinigten Staaten auch für politische Unternehmungen. Auch wenn diese Zuwendungen im Rahmen des üblichen Geschäftsgangs erfolgen, um unsere Unterstützung der Kommunen, in denen wir tätig sind, deutlich zu machen, müssen wir hinsichtlich des Zeitpunktes und der Höhe unserer Spenden Vorsicht walten lassen. Alle Spenden - sowohl für politische als auch für karitative Zwecke - sind von der vorgesetzten Person und der Marketingleitung zu prüfen und der Compliance-Abteilung und der Geschäftsführung freizugeben. Sponsorings von Fachmessen bedürfen normalerweise keiner Überprüfung, weitere Informationen hierzu finden Sie in der Spenden- und Sponsoring-Richtlinie.

Meldung von Bedenken

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex ist unerlässlich. Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte, dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter/innen die Bestimmungen des Verhaltenskodex befolgen. Sofern Sie nähere Erläuterungen oder Empfehlungen zu einzelnen Punkten des Verhaltenskodex benötigen, wenden Sie sich bitte an Ihre/n Vorgesetzte/n, die Compliance-Abteilung oder die Rechtsabteilung.

Die Enterprise Policies sind zu Teilen für die Anwendung in Deutschland und Europa übertragen und im Intranet veröffentlicht. Noch fehlende Policies werden Schritt für Schritt nachgeführt. Wenn Sie Fragen zum Umgang mit den von unserer Muttergesellschaft veröffentlichten Policies im Enterprise Policy Manual haben, wenden Sie sich bitte an die Compliance-Abteilung.

Sofern eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter Kenntnis von einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex erlangt, liegt es in ihrer/seiner Verantwortung, derartige Aktivitäten ihrem/seinem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Compliance-Abteilung bzw. der Rechtsabteilung zu melden oder die Integrity Line des Unternehmens zu nutzen, die anonyme Meldungen erlaubt.

Alle Führungskräfte, die Meldungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinsichtlich eines Verstoßes erhalten, haben die Gelegenheit unverzüglich an den Compliance Officer weiterzuleiten. Mitarbeiter/innen, die einen vermuteten Verstoß gegen den Verhaltenskodex melden, haben keine Nachteile oder Strafen zu befürchten.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben, die von Warnungen bis hin zur Kündigung reichen können.

CDM Smith Integrity Line

Die Integrity Line von CDM Smith (auch unter der Bezeichnung EthicsPoint bekannt) dient Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, dritten Parteien und allen Personen, die Geschäfte mit uns tätigen, als Tool, um potenzielle Verstöße zu melden, Fragen zu stellen und Empfehlungen zu einem ethisch einwandfreien Geschäftsverhalten einzuholen. Die Integrity Line wird von einem Drittanbieter betrieben und erlaubt anonyme Meldungen.

Sofern Sie compliance- bzw. ethikbezogene Fragen oder Bedenken haben bzw. Kenntnis von einem potenziellen Verstoß gegen den Verhaltenskodex von CDM Smith haben, wenden Sie sich bitte an Ihre/n Vorgesetzte/n oder geben Sie telefonisch oder online eine Meldung über die Integrity Line ab.

Telefonische Meldungen in den USA können Sie unter der Rufnummer (844)-330-7087 abgeben. Unter www.cdmsmith.ethicspoint.com können Sie Meldungen über das Web abgeben bzw. Ihre örtliche Telefonnummer herausfinden.

Freistellungen

Unter bestimmten und seltenen Umständen kann eine Befreiung bzw. Ausnahme vom Verhaltenskodex zweckdienlich sein. Für Mitarbeiter/innen dürfen Befreiungen ausschließlich durch den Chief Compliance Officer und General Counsel gewährt werden. Für Vorstandsmitglieder dürfen Befreiungen erst nach Prüfung des Antrages durch den Chief Compliance Officer und General Counsel sowie nach Zustimmung des gesamten Vorstandes gewährt werden. Solche Befreiungen bzw. Ausnahmen sind im Voraus zu genehmigen und unterliegen allen anwendbaren Gesetzen und Vorschriften.