

# VERHALTENSKODEX



## VERHINDERUNG VON KORRUPTION UND EINFLUSSNAHME

## INHALTSVERZEICHNIS

### *Einleitung*

### *Verbotene Verhaltensweisen*

### *Risikosituationen*

#### *Projekte und Verträge*

- *Berater und Partner*
- *Gemeinschaftsunternehmen und Konsortien*
- *Projektaufwendungen*

#### *Lieferanten und Dienstleistungen*

- *Lieferanten und Subunternehmer*
- *Immobilienbezogene Aktivitäten*

#### *Interaktionen mit Dritten*

- *Amtsträger und politisch exponierte Personen (PEP)*
- *Interessenkonflikte*

#### *Governance*

- *M&A-Vorgänge*
- *Kleinstunternehmen*

#### *Cashflows*

- *Bar- oder Beschleunigungszahlungen*
- *Kostenabrechnungen*

#### *Außenbeziehungen*

- *Geschenke und Bewirtung*
- *Kommunale Vorhaben, Fördermitgliedschaften und Firmenmitgliedschaften*
- *Pressearbeit*

### *Sanktionen*

### *Internes Warnsystem*

### *Weitere Informationen*

## EINLEITUNG

### Zusage der Konzernleitung



**Millar CRAWFORD**  
Executive Vice-President  
Ground Transportation  
Systems



**Christophe SALOMON**  
Executive Vice-President  
Land & Air Systems



**Marc DARMON**  
Executive Vice-President  
Secure Communications  
and Information Systems



**Philippe DÜHAMEL**  
Executive Vice-President  
Defence Mission Systems



**Hervé DERREY**  
Executive Vice-President  
Space



**Yannick ASSOUAD**  
Executive Vice-President  
Avionics



**Philippe VALLEE**  
Executive Vice-President  
Digital Identity and  
Security



**Alex CRESSWELL**  
Chief Executive Officer  
and Chairman of Thales  
UK



**Patrice CAINE**  
Chairman and Chief Executive  
Officer



**Pascal BOUCHIAT**  
Senior Executive  
Vice-President  
Chief Financial Officer  
& Information Systems



**Philippe KERYER**  
Executive Vice-President  
Strategy, Research and  
Technology



**Jean-Loïc GALLE**  
Senior Executive  
Vice-President,  
Chief Operating  
Officer and Chief  
Performance Officer



**Isabelle SIMON**  
Group Secretary  
& General Counsel



**Pascale SOURISSE**  
Senior Executive  
Vice-President  
International Development



**Clément de VILLEPIN**  
Senior Executive  
Vice-President  
Human Resources

Das Verhindern von Korruption und Einflussnahme ist von entscheidender Wichtigkeit, um die Zukunft der Geschäfte von Thales langfristig zu sichern, seine Reputation sowie Wettbewerbsleistung zu schützen, und die Erwartungen seiner Anteilseignerinnen und Anteilseigner (Anlegerinnen und Anleger, Banken, Kundinnen und Kunden, Lieferanten usw.) zu erfüllen.

### **Die Konzernleitung und der Aufsichtsrat verfolgen in Hinsicht auf Korruption und Einflussnahme eine Null-Toleranz-Politik.**

Dementsprechend ergreift der Konzern Schritte, um eine strikte Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen, die sein Geschäftsgebaren regeln. Diese Vorschriften gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nicht nur, da Nichterfüllung zur Verhängung schwerer Sanktionen führen kann, sondern auch aufgrund des potenziellen Schadens für Markenaufbau und Reputation des Unternehmens.

Die gesamte Thales-Belegschaft muss sich daher der Risiken in Bezug auf Korruption und Einflussnahme vollständig bewusst und mit den vom Konzern verbotenen Verhaltensweisen vertraut sein.

**Dieser Verhaltenskodex umfasst die bewährten Verfahren in diesem Bereich, und definiert und illustriert die Verhaltensweisen, die einen Akt der Korruption oder Einflussnahme darstellen.**

**Die Nichteinhaltung dieses Verhaltenskodex oder der referenzierten Vorgehensweisen kann Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben, zusätzlich zu möglichen zivil- und strafrechtlichen Verfahren, die sich infolge von Verstößen ergeben können.**

### Regeln

Dieser **Verhaltenskodex** zur Verhinderung von Korruption und Einflussnahme umfasst eine kurze und einfache **Beschreibung** der **zentralen Herausforderungen bei der Verhinderung von Korruption und Einflussnahme**, gefolgt von einer Reihe **empfohlener Reaktionen und Lösungen**, die in verschiedenen Situationen angewendet werden können, mit denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Umständen konfrontiert sehen.

Er ist **zur Verwendung mit detaillierten Anweisungen** und **Leitfäden ausgelegt**, die im Konzernreferenzsystem und auf der Intranetseite des Ethics, Integrity and Corporate Responsibility Department („DEIRE“) nachgelesen werden können.

Der **Verhaltenskodex** wurde **im April 2021 vom Integrity and Compliance Committee aktualisiert**, als Folge **des Entwurfs und der Validierung einer neuen**

Der **Thales-Verhaltenskodex** gilt für **alle Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, einschließlich Zeitarbeiterinnen und -arbeitnehmer sowie an Thales-Standorten beschäftigte externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex verinnerlichen und einhalten, sowie nationale und internationale Gesetze befolgen.

Der **Verhaltenskodex** ist in die **internen Regeln und Verfahren** der Standorte **eingebunden**, an denen derartige Regeln und Verfahren anwendbar sind. In **anderen Fällen** wird der **Verhaltenskodex** vom **Führungsgremium** des jeweiligen Standorts **genehmigt**.

Er wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß den von den jeweiligen Standorten festgelegten Modalitäten zur Verfügung gestellt.

## VERBOTENE VERHALTENSWEISEN

Thales agiert unter strikter Einhaltung der Regeln des lautereren Wettbewerbes sowie der geltenden Rechts- und Verhaltensvorschriften.

Gemäß dem Ethikkodex verbietet der Konzern strikt jedwede Aktion, die einen Akt öffentlicher oder privater Korruption und/oder Einflussnahme darstellt, sowie alle sonstigen Vergehen, die eine Verstoß gegen die Integrität darstellen.

### *Was sind Korruption und Einflussnahme?*

#### **Was ist Korruption?**

**Korruption** liegt vor, wenn eine Person – die **bestechende Person** – einer anderen Person – der **bestochenen Person** – direkt oder indirekt einen **ungerechtfertigten Vorteil** zum **Nutzen dieser Person** oder einer **dritten Person** anbietet, **verspricht** oder **verschafft**, **damit sie in Hinsicht auf ihre Pflichten auf eine bestimmte Weise handelt oder bestimmte Handlungen unterlässt**, mit dem Ziel des Abschlusses oder der Aufrechterhaltung eines Vertrags, oder um sich anderweitige Privilegien zu sichern.

Dies ist auch der Fall, wenn eine Person – die **bestochene Person** – direkt oder indirekt **ungerechtfertigten Vorteile für sich selbst oder für eine dritte Person fordert** oder **annimmt, damit sie in Hinsicht auf ihre Pflichten auf eine bestimmte Weise handelt oder bestimmte Handlungen unterlässt**, bezogen auf die Vergabe oder die Sicherstellung der Vergabe oder Aufrechterhaltung oder die Sicherstellung der Aufrechterhaltung eines Vertrags oder anderweitige Privilegien zum Nutzen der anderen Person ( **der bestechenden Person**).

Das **Vergehen der Korruption** (auch als **Bestechung** bezeichnet) involviert daher mindestens **zwei Parteien**: die **bestochene Person** und die **bestechende Person**.

Bei der bestochenen Person kann es sich um eine Amtsträgerin/einen Amtsträger, eine politisch exponierte Person (PEP), oder eine Managerin/einen Manager oder eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter eines privatwirtschaftlichen Unternehmens handeln.

Ein ungerechtfertigter Vorteil kann beispielsweise aus an einem privaten Wohnsitz vorgenommenen Arbeiten, Reisen, Eintrittskarten, Praktika, Einladungen zu Sportereignissen oder Wertgegenständen bestehen.

#### **Was ist Einflussnahme?**

**Einflussnahme** ist die **Forderung, einer beliebigen Person** zu einem beliebigen Zeitpunkt, entweder direkt oder indirekt, nach **Angeboten, Versprechungen, Spenden, Geschenken** oder **Vorteilen** für sich selbst oder andere Personen **als Gegenleistung für die gegen das Gesetz verstoßende Nutzung ihres tatsächlichen oder vermuteten Einflusses in der Gegenwart oder Vergangenheit** mit dem Ziel, **Aufträge, Arbeitsplätze, Verträge** oder **beliebige andere vorteilhafte Entscheidungen** von Seiten einer Behörde oder öffentlichen Stelle zu bekommen.

Dies ist auch der Fall, wenn **eine beliebige Person** zu einem beliebigen Zeitpunkt direkt oder indirekt für sich selbst oder andere Personen **Angebote, Versprechen, Spenden, Geschenke** oder **Vorteile annimmt, als Gegenleistung für die gegen das Gesetz verstoßende Nutzung ihres tatsächlichen oder vermuteten Einflusses in der Gegenwart oder Vergangenheit** mit dem Ziel, **Aufträge, Arbeitsplätze, Verträge** oder **beliebige andere vorteilhafte Entscheidungen** von Seiten einer Behörde oder öffentlichen Stelle zu bekommen.

## Was sind Amtsträger und politisch exponierte Personen?

### Was ist ein Amtsträger?

Alle natürlichen Personen, die **kumulativ** die folgenden beiden Bedingungen erfüllen:

- **Einerseits** gilt für diese **Person**:
  - **Sie hat einen gesetzlichen Auftrag oder eine Position in der Legislative, der Verwaltung, dem Militär oder der Justiz** im Land des Kunden/Endkunden inne, ob über Ernennung oder durch Wahl, dauerhaft oder temporär und mit oder ohne Vergütung, oder:
  - **Sie übt eine öffentliche Aufgabe als Amtsträger oder öffentlicher Bediensteter aus**, auf einer beliebigen Hierarchiestufe, innerhalb eines staatlichen Unternehmens oder einer nationalen oder internationalen öffentlichen Einrichtung; oder:
  - **Sie übt einen öffentlichen Dienst aus oder fungiert als Amtsträger**, abhängig von der Bedeutung, die diesen Begriffen im Land des Kunden/Endkunden von Seiten des Gesetzes zugestanden wird.
- **andererseits** ist diese **Person Kraft ihres Amtes oder ihrer Mission (aktuell oder in der Vergangenheit) in der Position, die endgültige Entscheidung des Kunden/Endkunden in Bezug auf die Vergabe eines Vertrags zu beeinflussen, oder kann die einzunehmende Position** des Kunden oder Endkunden als Teil der Vertragserfüllung beeinflussen.

### Was ist eine politisch exponierte Person (PEP)?

Jede **natürliche Person**, bei der es sich entweder um eine "**direkte PEP**" oder, im erweiterten Sinne, um einen "**Verwandten**" einer **direkten PEP** handelt:

Eine **direkte PEP** ist eine Person, die **kumulativ** die folgenden beiden Bedingungen erfüllt:

- **Einerseits** ist sie ein „**Amtsträger**“ oder ein **hoher Beamter eines staatlichen Unternehmens** (d. h. staatliche Unternehmen und öffentliche Unternehmen) oder einer **politischen Partei** im Land des Kunden/Endkunden, **die ihre Funktion derzeit ausübt oder diese seit weniger als drei (3) Jahren nicht mehr ausübt**;
- und **andererseits** ist diese Person **Kraft ihres Amtes oder ihrer Mission (aktuell oder in der Vergangenheit) in der Position, die endgültige Entscheidung des Kunden/Endkunden in Bezug auf die Vergabe eines Vertrags zu beeinflussen oder kann die einzunehmende Position** des Kunden oder Endkunden als Teil der Vertragserfüllung beeinflussen.

Ein **Verwandter** einer **direkten PEP** ist eine der folgenden Personen:

- **Eltern, Geschwister, Kinder der direkten PEP** sowie die **Ehepartner, anerkannte Partner und Lebensabschnittsgefährten** dieser Kinder;
- **Ehepartner, anerkannte Partner und Lebensabschnittsgefährten der direkten PEP** sowie die **eigenen Verwandten und Nachfahren** dieses Ehepartners, **anerkannten Partners oder Lebensabschnittsgefährten der direkten PEP**;
- **Der direkten PEP nahestehende Personen**, d. h., alle Personen, von denen allgemein bekannt ist dass

## **Was ist der beste Schutz gegen die Risiken von Korruption und Einflussnahme?**

### **Was sollten Sie tun?**

**Alle Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter müssen:**

- ✓ Unter allen Umständen **Urteilsvermögen, Wachsamkeit und gesunden Menschenverstand praktizieren.**
- ✓ **Stets unter strikter Einhaltung der Konzernregelungen handeln.**
- ✓ In der Lage sein, **Risikosituationen zu erkennen, festzustellen, ob Forderungen oder Vorschläge gegen Gesetze verstoßen können, und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen**, um Verwicklungen in Korruption und Einflussnahme zu vermeiden.
- ✓ **Nie sich selbst oder den Konzern in eine Risikosituation bringen.**
- ✓ **Alle Forderungen oder Angebote ablehnen, die sie selbst oder den Konzern in eine Risikosituation bringen würden.**
- ✓ **Davon absehen, sich an Dritte zu wenden**, um Handlungen auszuführen, die von Seiten des Konzerns verboten sind.
- ✓ **Komplexe und/oder ungewöhnliche Situationen und/oder Vereinbarungen in Frage stellen**, die schwer zu rechtfertigen wären.
- ✓ **Den Rat ihres direkten Vorgesetzten oder Compliance-Beauftragten einholen, sollten Zweifel bestehen.**

## Risikosituationen

Diese **neue Ausgabe des Verhaltenskodex** basiert auf den Risiken der Korruption und Einflussnahme, die in der neuen Risikokartografie identifiziert wurden.

Dieser Abschnitt des Verhaltenskodex dient der Erläuterung der zentralen Herausforderungen, zur Erinnerung an die Arten von verbotenem Verhalten und als Hilfestellung für Mitarbeiter bei der Entscheidung, wie sie sich in Risikosituationen zu verhalten haben.

Es ist jedoch nicht möglich, alle Beispiele von möglicherweise auftretenden Risikosituationen aufzulisten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden daher gebeten, sich mit den Dokumenten vertraut zu machen, die zur Verwendung im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex ausgelegt sind, und sich an ihren Compliance-Beauftragten oder direkten Vorgesetzten zu wenden, wenn sie in Bezug auf einen spezifischen Fall Zweifel haben.

## **PROJEKTE UND VERTRÄGE – BERATER UND PARTNER**

### **Hintergrund**

Wenn ein Standort **Unterstützung bei der Geschäftsentwicklung benötigt**, und wenn die lokale Expertise des Konzern im Zielland als nicht adäquat eingeschätzt wird, **kann sich Thales an Berater oder Schlüsselindustriepartner wenden.**

**Thales hat detaillierte strenge Verfahren, um den Einsatz von Beratern und Schlüsselindustriepartnern zu überwachen.**

### **Risiken**

Der **Einsatz von Beratern oder lokalen Industriepartnern** ist in der Branche **Standard.**

Dennoch werden **Berater und Partner** als die **Drittpersonen betrachtet, die wesentlich dem Risiko unterliegen**, Korruption und Einflussnahme anheimzufallen.

Dies liegt daran, dass Berater, Geschäfts- oder Industriepartner **ausschließlich auf Basis ihrer Fähigkeit zur Beeinflussung eines Kunden ausgewählt werden können** oder um **einem Kunden einen ungerechtfertigten Vorteil anzubieten.**

### **Was dürfen Sie nicht tun**

- ✓ Die Dienste eines Beraters oder Partners in Anspruch nehmen, um Bestechungen oder Einflussnahme mit dem Ziel vorzunehmen, eine für Thales vorteilhafte Entscheidung zu erlangen.
- ✓ Von Beratern fordern, dass diese ihre Pflichten in Zuwiderhandlung mit geltendem Recht und Auflagen ausüben (beispielsweise die Übermittlung vertraulicher Informationen).
- ✓ Die Zusammenarbeit mit einem Berater oder Partner fortführen, der nicht länger die in den internen Regelungen festgelegten Compliance-Anforderungen erfüllt.

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ Sets unter strikter Einhaltung der internen Regelungen handeln.
- ✓ Berater/Partner auswählen, die über entsprechende Expertise/Ressourcen verfügen, und die keine engen Beziehungen zu Entscheidungsträgern aufweisen, die sich als problematisch erweisen könnten.
- ✓ Sicherstellen, dass die für erbrachte Leistungen gezahlten Beträge den erbrachten Leistungen entsprechen.
- ✓ Die ausgeführte Arbeit überprüfen, bevor eine Zahlung vorgenommen wird.
- ✓ Sicherstellen, dass alle Zahlungen

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie** die folgenden Dokumente:
  - Anweisung „for managing relationships with Business Advisers (BAs) (excluding Major Country domestic BAs)“;
  - Anweisung „relating to Business Advisers (BAs) in France and Major Countries and for International Institutions“;
  - Anweisung „for qualifying, selecting and managing Key Industrial Partners (KIPs)“.
- ✓ **Bei Unsicherheiten** müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.

## **PROJEKTE UND VERTRÄGE– GEMEINSCHAFTSUNTERNEHMEN UND KONSORTIEN**

### **Hintergrund**

Thales arbeitet mit Partnern zusammen, um seine Geschäfte zu führen:

- ✓ Über Konsortien (beispielsweise zeitweilige Zusammenschlüsse von Unternehmen (GME)).
- ✓ Über Gemeinschaftsunternehmen, einschließlich Ad-hoc-Gemeinschaftsunternehmen (Gemeinschaftsunternehmen, die zum Zwecke einer Projektdurchführung gegründet wurden).

In Hinsicht auf **Ad-hoc-Gemeinschaftsunternehmen**, bei denen Thales nur ein **Minderheitsaktionär ist und Konsortien, in denen Thales nicht das Hauptunternehmen ist**, bedarf es besonderer Wachsamkeit.

### **Risiken**

**Eingeschränkte Überwachungsmöglichkeiten** und **fehlende Transparenz im Hinblick auf die Vorgänge** sowie gewisse **Praktiken** von Ad-hoc-Gemeinschaftsunternehmen oder Konsortien können Thales den Risiken von Korruption und Einflussnahme aussetzen.

### **Was dürfen Sie nicht tun**

- ✓ Innerhalb des Gemeinschaftsunternehmens oder des Konsortiums Handlungen vornehmen oder deren Vornahme veranlassen, die diesem Verhaltenskodex zuwiderlaufen.

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ Offiziell die Inkraftsetzung eines Anti-Korruptions-Compliance-Programms in Übereinstimmung mit den Konzernstandards innerhalb des Gemeinschaftsunternehmens oder des Konsortiums fordern.
- ✓ Bei Fehlen eines derartigen Programms das Führungsgremium des Gemeinschaftsunternehmens oder des Konsortiums oder Ihren direkten Vorgesetzten über alle Handlungen informieren, die den Konzernstandards zuwiderlaufen
- ✓ Die Vereinbarungen bezüglich des Gemeinschaftsunternehmens oder des Konsortiums überarbeiten, um Thales eine bessere Sichtbarkeit und die Möglichkeit der Überwachung von Risikosituationen zu gewährleisten.

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ Lesen Sie die folgenden Dokumente:
  - Anweisung „**Third Parties Integrity Assessment**“;
  - Prozess für „**Angebote und Projekte**“ (MRBOA und MRPS).
- ✓ Bei Unsicherheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.

## **PROJEKTE UND VERTRÄGE – PROJEKTAUFWENDUNGEN**

### **Hintergrund**

Eine signifikante Teilmenge der Konzernaktivitäten involviert **komplexe Projekte**, die über **mehrere Jahre** laufen. Während der Durchführungsphase derartiger Projekte können unerwartete Probleme auftreten.

Derartige **unerwartete Probleme** können die **Eröffnung** neuer Verhandlungen zur Folge haben.

### **Risiken**

Derartige **Verhandlungsszenarios** können in Folge der Forderung eines Dritten nach einem **ungerechtfertigten Vorteil** als Gegenleistung für eine **vorteilhafte Entscheidung zu Gunsten von Thales** Risiken in Bezug auf Korruption und Einflussnahme nach sich ziehen.

### **Was dürfen Sie nicht tun**

Zum Erlangen eines ungerechtfertigten Vorteils:

- ✓ **Wissentlich der Zahlung fiktiver Leistungen zustimmen oder Überzahlungen für tatsächliche Leistungen vornehmen, wenn Änderungen an einem laufenden Vertrag mit einem Lieferanten oder Subunternehmer verhandelt werden.**
- ✓ **Geschenke, Einladungen oder alle Arten von Vorteilen übergeben (z. B. Firmenwagen, Geschenke in Form von Materialien oder Ausrüstung, oder vom Projekt finanzierte Fördermitgliedschaften).**
- ✓ **Barzahlungen aus der Nebenkasse vornehmen.**

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ **Während derartiger Verhandlungsphasen besonders wachsam sein.**
- ✓ **Stets unter strikter Einhaltung der internen Anweisungen handeln, die auf derartige Situationen anwendbar sind.**
- ✓ **Eine Compliance-Prüfung in Hinsicht auf die Aufwendungen der am Rande der Verhandlungen vorgenommenen Zusagen durchführen (Geschenke und Bewirtung, kommunale Vorhaben, Fördermitgliedschaften und Firmenmitgliedschaften).**
- ✓ **Sicherstellen, dass alle innerhalb des Umfangs der Verhandlungen gewährten Gegenleistungen ein legitimes Ziel verfolgen und berechtigt sind.**

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie die folgenden Dokumente:**
  - **Finanzielle Anweisungen, anwendbar auf „Angebote und Projekte“;**
  - **Prozess für „Angebote und Projekte“ (MRBOA);**
  - **Handbuch zur Budgetkontrolle (Kapitel 3 und 4);**
  - **Anweisung „Gifts and Hospitality“ ;**
  - **Anweisung „Community investment, sponsorship and corporate memberships“;**
  - **Anweisung “Business expense reimbursement“;**
  - **Anweisung „Account opening and payment“.**
- ✓ **Bei Unsicherheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.**

## LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTUNGENP – LIEFERANTEN UND SUBUNTERNEHMER

### **Hintergrund**

Thales baut auf ein **umfassendes Netzwerk aus Lieferanten und Subunternehmern**, die über einen Beschaffungsprozess ausgewählt werden, der gewährleistet, dass „Checks and Balances“ in Hinsicht auf die im Projekt involvierten unterschiedlichen Funktionen angewendet werden.

### **Risiken**

Die strikte Einhaltung des Beschaffungsprozesses gewährleistet einen effektiven Wettbewerb zwischen Dritten bei der Ausschreibung in Übereinstimmung mit den Angebotsregeln, sodass Angebote in technischer und finanzieller Hinsicht wettbewerbsfähig und konform sind.

Wenn der **Beschaffungsprozess** nicht rigoros angewendet wird, kann dies zur Begehung von Akten der Korruptions- und Einflussnahme führen.

### **Was dürfen Sie nicht tun**

Zum Erlangen eines ungerechtfertigten Vorteils:

- ✓ Der Auswahl eines Lieferanten oder Subunternehmers auf Anweisung einer Drittperson zuzustimmen, der Sie verpflichtet sind (sofern keine legitimen Gründe zur Zustimmung vorliegen).
- ✓ Die im Konsultationsprozess verwendeten technischen Spezifikationen anpassen oder die Kriterien zur Angebotsbewertung festlegen, mit dem Ziel, einen bestimmten Lieferanten oder Subunternehmer zu favorisieren.
- ✓ Vertrauliche Informationen weitergeben, mit dem Ziel, einen bestimmten Lieferanten oder Subunternehmer zu favorisieren.
- ✓ Wissentlich der Bezahlung von fiktiven Dienstleistungen oder der Überzahlung von

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ Den Beschaffungsprozess strikt einhalten.
- ✓ Die Bestimmungen der Anweisung „Third Parties Integrity Assessment“ in Hinsicht auf jeden Lieferantentyp anwenden.
- ✓ Alle Situationen, in denen eine Nichteinhaltung der anwendbaren Anweisungen wahrscheinlich ist, an Ihren Compliance-Beauftragten melden.

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie** die folgenden Dokumente:
  - Anweisung „**PVet Review governance**“;
  - Anweisung „**Purchasing & Payments**“;
  - Anweisung „**Third Parties Integrity Assessment**“;
  - Prozess für „**Angebote und Projekte**“ (MRBOA/MRPS);
  - Anweisung „**Indirect offsets**“.
- ✓ **Bei Unsicherheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.**

## **LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTUNGEN – IMMOBILIENBEZOGENE AKTIVITÄTEN**

### **Hintergrund**

Zur Durchführung seiner Geschäfte **kann der Konzern Mietverträge unterzeichnen und, in Ausnahmefällen, an Aktivitäten teilnehmen, um Immobilienwerte zu akquirieren oder abzustoßen,**

### **Risiken**

Ein **Immobiliengeschäft** kann dazu führen, dass **Dritten ein ungerechtfertigter Vorteil gewährt wird,** resultierend aus der Vereinbarung ungewöhnlich kostspieliger Finanzbedingungen.

### **Was dürfen Sie nicht tun**

- ✓ Dritten ein Immobiliengeschäft oder einen Mietvertrag unter ungewöhnlich kostspieligen Finanzbedingungen in Hinsicht auf Kaufpreis, Miete, Zahlung einer Entschädigung mit befreiender Wirkung, Verwirkungsklausel oder Zahlung für Büroentwicklungsleistungen oder Sanierungsarbeiten bei der Rückkehr zu einem Standort vorschlagen.
- ✓ Einer Person, die für die Vergabe behördlicher Genehmigungen mit Bezug auf ein Immobilienprojekt zuständig ist (Baugenehmigungen, Konformitätsbescheinigung usw.), einen ungerechtfertigten Vorteil vorschlagen oder gewähren, mit dem Ziel des Erlangens oder Beschleunigens des Gewünschten zum Vorteil von Thales.

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ Die Bestimmungen der Anweisung „Third Parties Integrity Assessment“ in Hinsicht auf Vermieter anwenden.
- ✓ Sicherstellen, dass Dienstleistungen zum Einrichtungsmanagement vom Konzerneinkauf verhandelt werden.

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie** die folgenden Dokumente:
  - Anweisung „**Third Parties Integrity Assessment**“;
  - Formular „**Real estate project approval**“;
  - Anweisung „**Facilities management governance**“.
- ✓ **Bei Unsicherheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.**

## **INTERAKTIONEN MIT DRITTEN - AMTSTRÄGER UND POLITISCH EXPONIERTE PERSONEN**

### **Hintergrund**

In Frankreich sowie international führen die Geschäfte von Thales zu **regelmäßigem Kontakt** mit **Amtsträgern** und **politisch exponierten Personen (PEP)**.

### **Risiken**

**Mitarbeiterinteraktionen mit Amtsträgern und PEPs** bei Geschäftstätigkeiten (Angebotsvorbereitung, Projektdurchführung) **können zu Situationen mit Korruption** und Einflussnahme führen.

### **Was dürfen Sie nicht tun**

- ✓ Einem Amtsträger oder einer PEP direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Vorteil anbieten:
  - Im Austausch gegen eine für Thales vorteilhafte Entscheidung oder
  - Im Austausch für die Nutzung ihres tatsächlichen oder angenommenen Einflusses auf eine gegen das Gesetz verstoßende Weise mit dem Ziel einer für Thales vorteilhaften Entscheidung.
- ✓ Zustimmung, einem Amtsträger oder einer PEP auf dessen/deren Forderung hin direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Vorteil zu gewähren.
  - Im Austausch gegen eine für Thales vorteilhafte Entscheidung oder
  - Im Austausch für die Nutzung ihres tatsächlichen oder angenommenen Einflusses auf eine gegen das Gesetz verstoßende Weise mit dem Ziel einer für Thales vorteilhaften Entscheidung.

Ungerechtfertigte Vorteile können verschiedene Formen haben:

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ Die Überprüfung und Bewertung der Berater in Übereinstimmung mit den Verfahren des Konzerns vornehmen und keine Berater engagieren, die sich außerhalb des Umfangs dieser Verfahren bewegen.
- ✓ Den Status von Personen als Amtsträger oder PEPs verifizieren, wenn diese engagiert werden oder vertragliche Vereinbarungen eingestiegen.
- ✓ Sicherstellen, dass keine Amtsträger oder PEPs innerhalb des Konzerns eine Position besetzen, in der sie Situationen mit Einflussnahme ausgesetzt sein können.
- ✓ Bei Interaktionen mit einem Amtsträger oder einer PEP besondere Sorgfalt walten lassen.

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie** die folgenden Dokumente:
  - Anweisung „**Third Parties Integrity Assessment**“;
  - Anweisung „**Gifts and Hospitality**“ ;
  - Die „**Policy on Detection, Prevention and Management of Conflicts of Interests**“, die Interessenkonfliktsituationen identifiziert und Maßnahmen für den Umgang mit tatsächlichen oder potenziellen Fällen von Interessenkonflikten festlegt (Projektverschiebung, temporäre Rollenänderung, geänderte Verantwortlichkeiten, erweiterte Überwachungsvereinbarungen usw.).
- ✓ **Bei Unsicherheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.**

## **INTERAKTIONEN MIT DRITTEN - INTERESSENSKONFLIKT**

### **Hintergrund**

Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter können in Situationen involviert werden, in denen **Interaktionen** zwischen ihren **Geschäftsaktivitäten** und Elementen ihres **Privatlebens** auftreten können (beispielsweise eine persönliche Beziehung oder eine Privataktivität).

Ein **Interessenkonflikt** ist eine **Situation**, in der die **privaten Interessen einer Person** die **Fähigkeit der Person beeinflussen** oder **scheinbar beeinflussen** können, innerhalb einer **Organisation** seine **Aufgaben unabhängig und objektiv** zu erfüllen.

Dies kann **geschäftliche oder persönliche Interessen** oder **Interessen** in Bezug auf die **Ausübung eines gewählten oder öffentlichen Amtes** umfassen.

### **Risiken**

Situationen mit Interessenkonflikten stellen selbst kein Problem dar, vorausgesetzt, sie werden **ordnungsgemäß identifiziert, gemeldet und gehandhabt**.

**Wenn sie nicht auf diese Weise gehandhabt werden**, können derartige Situationen jedoch zu **unangemessenen Entscheidungen** von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen oder sogar zum **Begehen von Straftaten** (beispielsweise Handlungen von Korruption/Einflussnahme, Insiderhandel, Betrug oder Missbrauch von Gesellschaftsvermögen).

### **Was dürfen Sie nicht tun**

- ✓ Sich in eine Konfliktsituation begeben, wie:
  - Einen Ankauf von Waren durch den Konzern von einem Unternehmen, in dem ein enger Vertrauter oder ein Familienmitglied Entscheidungsträger in Bezug auf den betreffenden Vertrag ist.
  - Personen als Berater engagieren, mit denen Sie eine persönliche Beziehung haben.
  - An einer Aktivität oder einem Projekt teilnehmen, das in Konkurrenz zu den Aktivitäten des Konzerns steht.
  - Einen Posten als Entscheidungsträger in einer Behörde innehaben (oder einen engen Vertrauten oder ein Familienmitglied in dieser Position haben), die Überwachungsbefugnis über die Aktivitäten des Konzerns hat.
  - Ein gewähltes Amt oder Verantwortlichkeiten innerhalb einer öffentlichen Behörde innehaben, die die Autorität hat, Entscheidungen zu treffen, die Auswirkungen auf die Interessen von Thales haben können.
- ✓ Eine Situation mit Interessenkonflikt nicht an Ihren direkten Vorgesetzten melden.

### **Was sollten Sie tun**

Alle Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter müssen sich die folgenden Fragen stellen:

- ✓ Hat diese Situation Auswirkungen darauf, wie ich meine Aufgabe erfülle?
- ✓ Würde meine Loyalität oder Unparteilichkeit in Frage gestellt werden, wenn meine Belegschaft, meine Kolleginnen und Kollegen oder jemand außerhalb des Konzerns über meine persönlichen Interessen informiert wären?
- ✓ Wie würde mein direkter Vorgesetzter reagieren, wenn Informationen über meine persönlichen Interessen weitgehend bekannt würden?
- ✓ Wenn diese Situation von den Medien aufgedeckt würde, könnte dies meine Reputation und/oder die des Konzerns schädigen?

Alle Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter müssen jeden Interessenkonflikt ihrem direkten Vorgesetzten melden, sobald sie davon Kenntnis erlangen.

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie die „Policy on Detection, Prevention and Management of Conflicts of Interests“**, die Interessenkonfliktsituationen identifiziert und Maßnahmen für den Umgang mit tatsächlichen oder potentiellen Fällen von Interessenkonflikt festlegt (Projektverschiebung, temporäre Rollenänderung, geänderte Verantwortlichkeiten, erweiterte Überwachungsvereinbarungen usw.)
- ✓ **Bei Unsicherheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.**

## UNTERNEHMENSFÜHRUNG – M&A-VORGÄNGE

### **Hintergrund**

Im Rahmen dieser Aktivitäten kann der Konzern **Gesellschaftsvermögen** oder **Aktien erwerben** oder **abstoßen** (als „M&A-Vorgänge“ bezeichnet).

### **Risiken**

**M&A-Vorgänge** können für Thales in Risiken in Bezug auf Recht, Finanzen und Reputation resultieren:

- ✓ Entweder über den **Erwerb/das Abstoßen von Aktien zu einem Preis, der nicht mit dem Marktwert übereinstimmt**, mit dem Ziel der Korruption eines Dritten;
- ✓ Oder über den Erwerb eines **Ziels** durch Thales, das vor dem Erwerb **an unerlaubten Handlungen in Bezug auf Korruption oder Einflussnahme beteiligt war**.

Für den Konzern kann das Risiko, Korruptionsrisiken ausgesetzt zu werden, allgemein durch **Nichteinhaltung auf Seiten der Anteilseignerinnen und Anteilseigner** (Anbieter, Berater, Handelsbanken, Juristen usw.) erhöht werden.

### **Was dürfen Sie nicht tun**

Zum Erlangen eines ungerechtfertigten Vorteils:

- ✓ Einem Dritten ein Angebot bezüglich des Abstoßes oder Erwerbs eines Vermögenswerts des Unternehmens oder von Anteilen an einem Unternehmen zu einem Preis unterbreiten, der nicht dem tatsächlichen Wert des Vermögenswerts oder der Anteile entspricht.
- ✓ Das Angebot eines Dritten bezüglich des Abstoßes oder Erwerbs eines Vermögenswerts des Unternehmens oder von Anteilen an einem Unternehmen zu einem Preis annehmen, der nicht dem tatsächlichen Wert des Vermögenswerts oder der Anteile entspricht.
- ✓ Ein Unternehmen oder eine Anteilmehrheit in einem Unternehmen erwerben, ohne einen Plan zur Identifizierung der vom Ziel zuvor vorgenommenen Akte von Korruption oder Einflussnahme in Kraft zu setzen.

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ Sicherstellen, dass die finanziellen und gesetzlichen Bedingungen der M&A-Vorgänge mit der Marktpraxis übereinstimmen.
- ✓ Die Konformität der Anteilseignerinnen und Anteilseigner im Vorgang und im Ziel sowie die Konformität der Struktur des geplanten M&A-Vorgangs sowie die Angemessenheit der zugehörigen Compliance-Organisation verifizieren.
- ✓ Eine detaillierte Analyse über das Portfolio an Beratern und lokalen Industriepartnern des Ziels vornehmen.
- ✓ Sicherstellen, dass das Compliance- und Integritätsprogramm des Konzerns im kürzlich erworbenen Unternehmen zur Anwendung kommt.

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie** die folgenden Dokumente:
  - Anweisung „**M&A (mergers and acquisitions)**“;
  - Anweisung „**Compliance in M&A operations**“;
  - Anweisung „**Third Parties Integrity Assessment**“;
  - „**Thales Partners & Suppliers Integrity and Corporate Responsibility Charter**“.
- ✓ **Bei Unsicherheiten** müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Bauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.

## **UNTERNEHMENSFÜHRUNG – KLEINSTUNTERNEHMEN**

### **Hintergrund**

Der Konzern umfasst bestimmte **Kleinstunternehmen** (in Bezug auf Einnahmen und/oder Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter), beispielsweise Repräsentanzen, dauerhafte Unternehmen usw.

### **Risiken**

Aufgrund ihrer geringen Größe und in einigen Fällen auch aufgrund ihrer geografischen Isolation kann es problematisch sein, die **Unternehmensführung**, das **Management** und die **Kontrollen** zu überwachen, die für diese Kleinstunternehmen implementiert wurden.

Diese Kleinstunternehmen könnten **bestimmte Konzernanweisungen ignorieren** und dadurch Risiken von Korruption und Einflussnahme generieren, vor allem in **Ländern, in denen ein hohes Risiko besteht, derartigen Risiken ausgesetzt zu werden**.

### **Was dürfen Sie nicht tun**

Annehmen, dass Kleinstunternehmen aufgrund ihrer Größe oder geographischen Isolierung ein striktes Einhalten der Konzernanweisungen umgehen können.

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ Die Konzernanweisungen sowie möglicherweise strengere nationale und internationale Gesetze strikt befolgen oder deren strikte Befolgung sicherstellen.
- ✓ Angemessene Kontrollen einführen (abhängig von den Möglichkeiten des Konzerns), um den Mangel an Trennung der Zuständigkeiten und die Abwesenheit von „Checks and Balances“ in einem Kleinstunternehmen auszugleichen.
- ✓ Lassen Sie beispielsweise bei Folgendem besondere Vorsicht walten: Eröffnen eines Bankkontos (Liste der anerkannten Banken, Forderung nach zwei Unterschriften usw.); Projektaufwendungen unter "Angebote und Projekte"; strukturbedingte projektfremde Aufwendungen

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie** die folgenden Dokumente:
  - Anweisung zu „**Opening bank accounts, payments, and signature rules**“;
  - Anweisung zu „**Opening and closing of permanent establishments**“;
  - Prozess für „**Angebote und Projekte**“ (MRBOA und MRPS);
  - Anweisung „**Consulting**“;
  - Anweisung „**Gifts and Hospitality**“;
  - Anweisung „**Community Investment, Sponsorship and Corporate Memberships**“.
- ✓ **Bei Unsicherheiten** müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren **Compliance-Beauftragten** und/oder ihren **direkten Vorgesetzten** kontaktieren.

## **CASHFLOW - BAR- ODER BESCHLEUNIGUNGSZAHLUNGEN**

### **Hintergrund**

Die Durchführung bestimmter Projekte kann:

- Die **Zahlung** einiger **örtlicher Ausgaben in bar** erfordern (zur Bezahlung von Fahrern, Telefonen, Werkzeug, Mieten von Baumaschinen, Führerscheinen usw.);
- zu einem Anstieg der Forderungen nach Beschleunigungszahlungen führen.

**Beschleunigungszahlungen** sind **geringfügige Summen**, die direkt oder indirekt an einen Amtsträger gezahlt werden (beispielsweise einen Zoll- oder Immigrationsbeamten), **im Gegenzug für eine sorgfältige Durchführung eines Verwaltungsverfahrens** oder **die Erleichterung eines bürokratischen Prozesses** (beispielsweise die Beschleunigung einer Genehmigung oder einer Entscheidung, die prinzipiell bereits angenommen wurde).

### **Risiken**

**Nebenkassen** werden zuweilen angelegt, vor allem in Ländern, in denen Barzahlung vorherrscht. Die in diesen Nebenkassen enthaltenen Beträge müssen beschränkt bleiben.

**Die Kontrolle von Ausgaben wird nach ihrer Verpflichtung von der Finanzabteilung überwacht.**

Die Existenz von **Nebenkassen** setzt den Konzern den Risiken **der Unterschlagung von Barmitteln** sowie **unangemessener Zahlungen** aus, hauptsächlich **Beschleunigungszahlungen** in Ländern, in denen diese oft gefordert werden.

Obwohl einige Länder der Praxis von Beschleunigungszahlungen eher aufgeschlossen gegenüberstehen, werden solche Zahlungen dennoch als **Korruptionshandlung betrachtet**.

### **Was dürfen Sie nicht tun**

Mit der Ausnahme zuvor genehmigter Nebenkassen sind Barzahlungen innerhalb des Konzerns untersagt.

Thales erlaubt keine Beschleunigungszahlungen.

### **Was sollten Sie tun**

Das Eröffnen von Nebenkassen erfordert die vorherige Genehmigung durch die Finanzabteilung.

Wenn Sie zu einer Beschleunigungszahlung aufgefordert werden, müssen Sie:

- ✓ Das Vornehmen einer derartigen Zahlung verweigern und
- ✓ Umgehend Ihren direkten Vorgesetzten informieren.

In Situationen, in denen die Zahlung eines geringfügigen Betrags die einzige Möglichkeit darstellt, die körperliche Unversehrtheit und Sicherheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu gewährleisten, kann jedoch eine Ausnahme von diesem Verbot gemacht werden. Alle derartigen Zahlungen müssen vom betroffenen Mitarbeiter so bald wie möglich an den direkten Vorgesetzten gemeldet werden.

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie** die folgenden Dokumente:
  - Anweisung zu „**Opening bank accounts, payments, and signature rules**“;
  - Anweisung zu „**Processing business expenses**“.
- ✓ **Bei Unsicherheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** ihren **Compliance-Beauftragten**, ihren **direkten Vorgesetzten** und/oder die **Finanzabteilung kontaktieren**.

## **CASHFLOW - KOSTENABRECHNUNGEN**

### **Hintergrund**

Die Mehrheit der **Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter** reicht **Kostenabrechnungen zur Erstattung von Betriebsausgaben** ein (Reise, Unterbringung usw.).

In den meisten Fällen **verwenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Firmenkreditkarte**, die mit ihrem persönlichen Bankkonto verknüpft ist, was das Nachverfolgen und Verarbeiten von Kostenabrechnungen erleichtert.

### **Risiken**

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** können die **Erstattung von Ausgaben in Anspruch nehmen, um zu ihren Gunsten oder zu Gunsten Dritter vorgenommene unzulässige Geldzahlungen zu verschleiern.**

### **Was dürfen Sie nicht tun**

- ✓ Erstattungen über Kostenabrechnungen oder P Cards in Anspruch nehmen, um:
  - einen unzulässigen persönlichen Gewinn zu erhalten oder
  - eine Zahlung zu verschleiern, die Thales das Erlangen einer vorteilhaften Entscheidung oder eines ungerechtfertigten Vorteils erlaubt.

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ Verfahren in Bezug auf Reiserichtlinien und die Erstattung von Unterbringungsausgaben und Verpflegungskosten sowie Verfahren zu Purchasing Cards (P Cards) strikt einhalten.
- ✓ Reiseaufträge überprüfen und validieren.
- ✓ Kostenabrechnungen und die Dokumentation für tatsächlich anfallende Kosten (einschließlich Gästelisten, sofern anwendbar) zusammen mit dem Zweck des Einsatzes prüfen und validieren.

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie** die folgenden Dokumente:
  - Anweisung „**Travel policy**“;
  - Anweisung zu „**Processing business expenses**“;
  - Anweisung „**Gifts and Hospitality**“.
- ✓ **Bei Unsicherheiten** müssen **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** ihren **Compliance-Beauftragten**, ihren **direkten Vorgesetzten** und/oder die **Finanzabteilung** kontaktieren.

## **AUSSENBEZIEHUNGEN - GESCHENKE UND BEWIRTUNG**

### **Hintergrund**

**Geschenke und Bewirtung sind in Geschäftsbeziehungen gebräuchlich.**

**Geschenke und Bewirtung** können unterschiedliche Formen haben. Sie umfassen **alle Waren, Dienstleistungen oder Gefälligkeiten (beispielsweise Geschenke, Training, Freizeitaktivitäten, Shows, Mahlzeiten, Hotelaufenthalte, Mietobjekte, Personenbeförderung, Darlehen usw.)**, die dem Empfänger **kostenlos** oder **unter ihrem Marktwert** angeboten werden.

### **Risiken**

Geschenke und Bewirtung sind nur akzeptabel, wenn Kriterien in Hinsicht auf **Transparenz** und **Verhältnismäßigkeit** erfüllt sind.

**Sie müssen immer verhältnismäßig sein und dürfen nicht auf das Angebot oder den Erhalt eines ungerechtfertigten Vorteils oder die Beeinflussung einer Entscheidung abzielen.**

### **Was dürfen Sie nicht tun**

Im Rahmen ihrer Arbeit ist es Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeitern untersagt, Folgendes ohne vorherige Genehmigung anzubieten oder anzunehmen:

- ✓ Zahlungsmittel oder Zahlungsmitteläquivalente.
- ✓ Darlehen.
- ✓ Hochwertige Ausrüstung oder die kostenlose Nutzung dieser Ausrüstung.
- ✓ Kostenlose Dienstleistungen (Registrierungsgebühren, Altersversorgungen usw.).
- ✓ Beschleunigungszahlungen.

Verbotene Objekte umfassen Folgendes:

- ✓ An einen Empfänger (oder ein direktes Familienmitglied oder engen Vertrauten eines derartigen Empfängers), der eine entscheidungstragende Position in einem Angebotsprozess innehat, gegebene oder von diesem empfangene Geschenke und Bewirtung
- ✓ Geschenke und Bewirtung, die einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt generieren.
- ✓ Zahlung von Unterhaltsgeldern (in bar, per Vorauszahlung oder über äquivalente Mittel) an ein oder alle Mitglieder einer Delegation, wenn eine entsprechende Zahlung nicht vertraglich geregelt ist.

### **Was sollten Sie tun**

Geschenke und Bewirtung müssen zu legitimen Geschäftszwecken gewährt und angenommen werden und müssen sozialverträglich sein (d. h., sie dürfen nur gelegentlich erfolgen und von angemessener Art und Wertigkeit sein).

Vor dem Gewähren oder Annehmen eines Geschenks müssen sich Konzernmitarbeiterinnen oder -mitarbeiter die folgenden Fragen stellen, um zu beurteilen, ob diese in Relation zu den Transparenz- und Verhältnismäßigkeitskriterien stehen.

- ✓ Sind Geschenke gemäß den auf die Konzerngesellschaft anwendbaren Gesetzen sowie den lokalen anwendbaren Gesetzen zulässig und existieren gesetzliche Grenzen in Hinblick auf deren Wert?
- ✓ Kann das Geschenk meine Entscheidungen bezüglich der Auswahl dieses Lieferanten oder die Entscheidung eines Kunden beeinflussen, sofern der Begünstigte ein Kunde ist?
- ✓ Kann ich offen mit meinen Kollegen über das gewährte oder angenommene Geschenk sprechen?
- ✓ Wäre dieses Geschenk schwierig zu rechtfertigen, wenn Personen außerhalb des Konzerns darauf aufmerksam würden?
- ✓ Würde mein direkter Vorgesetzter dem Gewähren/Annehmen des Geschenks von meiner Seite aus zustimmen?

Alle Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeiter müssen die Thales-Verfahren einhalten, indem sie Genehmigungsregeln und -schwellenwerte beachten.

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie** die Anweisung **“Geschenke und Bewirtung“**, welche die Genehmigungsregeln, Schwellenwerte und von allen Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zu erfüllende Anforderungen vor der Gewährung oder Annahme von Geschenken oder Bewirtung definiert.
- ✓ Gewährte oder angenommene Geschenke und Bewirtung, deren Wert den Genehmigungsschwellenwert für das jeweilige Land überschreiten, müssen über das entsprechende vom Konzern implementierte Tool oder ein anderes Tool mit entsprechenden Funktionen genehmigt werden.
- ✓ **Bei Unsicherheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.**
- ✓ Die **Risikoszenarien** werden **verstärkt**, wenn es sich bei der **Drittperson** um einen **Amtsträger** oder eine **politisch exponierte Person (PEP)** handelt. In solchen Fällen ist **eine zusätzliche Überprüfung** erforderlich.

## **AUSSENBEZIEHUNGEN - KOMMUNALE VORHABEN, FÖRDERMITGLIEDSCHAFTEN UND FIRMIENMITGLIEDSCHAFTEN**

### **Hintergrund**

Eine Entität kann im Rahmen ihrer Aktivitäten beschließen, Aktivitäten in Bezug auf kommunale Vorhaben/Fördermitgliedschaften durchzuführen oder auf Anfragen nach Firmenmitgliedschaften zu reagieren. Kommunale Vorhaben sind einer Form der materiellen oder finanziellen Unterstützung einer gemeinnützigen Organisation oder einem im öffentlichen Interesse handelnden Individuum, bei denen keine direkte Gegenleistung vom Begünstigten empfangen wird. Eine Fördermitgliedschaft besteht aus der Gewährung materieller oder finanzieller Unterstützung für eine gemeinnützige Wohltätigkeitsveranstaltung, eine Person oder eine Organisation, um eine Marke zu bewerben. Eine Firmenmitgliedschaft wird als direkte oder indirekte Beitritt von Seiten einer Konzerngesellschaft zu einer Gemeinschaft, einem Verein oder einem Normierungsgremium definiert.

### **Risiken**

In Abwesenheit gesetzlicher Kontrollen zum Zweck der Überwachung der Integrität von Begünstigten, dem legitimen Bedarf nach derartigen Vorhaben und der Verwendung von Mitteln, die vom Konzern bereitgestellt wurden, können kommunale Vorhaben, Fördermitgliedschaften und Firmenmitgliedschaften zu Korruption und Einflussnahme führen.

### **Was dürfen Sie nicht tun**

- ✓ Vorhaben mit dem einzigen Zweck ausführen, einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen oder eine offizielle Entscheidung unrechtmäßig zu beeinflussen.
- ✓ Beitragszahlungen in bar vornehmen oder andere Zahlungen an eine vom Begünstigten abweichende dritte Partei vornehmen, oder Zahlungen vornehmen, die auf ein anonymes Konto erfolgen sollen.
- ✓ Vorgänge ausführen, die im Zusammenhang mit einer Person mit Entscheidungsgewalt in einem laufenden Angebots- oder Selektionsprozess oder bei der Durchführung eines Vertrags stehen.
- ✓ Aktivitäten durchführen, die einen Interessenkonflikt mit den persönlichen Interessen einer Konzernmitarbeiterin oder eines Konzernmitarbeiters generieren.

Es muss sichergestellt werden, dass keine Aktivitäten in Bezug auf kommunalen Vorhaben oder Fördermitgliedschaft ausgeführt werden, die direkt oder indirekt zum Nutzen von Amtsträgern oder politisch exponierten Personen sind.

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ Sicherstellen, dass lokale Gesetzgebung sowie Konzernregeln und -verfahren befolgt werden.
- ✓ Sicherstellen, dass geplante Vorhaben einem legitimen Geschäftszweck dienen. Die geleistete Unterstützung muss in Hinsicht auf das verfolgte Ziel vernünftig, angemessen und von berechtigtem Wert sein.
- ✓ Bei Aktivitäten zu kommunalen Vorhaben sicherstellen, dass die drei Themenkreise des öffentlichen Interesses im Rahmen des Thales Solidarity-Programms priorisiert werden:
  - Bildung und berufliche Integration
  - Digitale Bürgerschaft
  - Umweltschutz.
- ✓ Die letztendlichen Begünstigten kommunaler Vorhaben und Fördermitgliedschaften identifizieren, um Korruption oder Einflussnahme zu verhindern.
- ✓ Sicherstellen, dass keine Verbindungen zwischen dem Begünstigten und Entscheidungsträgern bestehen, die für Kunden/Lieferanten tätig sind.

### **Mehr zu diesem Thema**

- ✓ Lesen Sie die Anweisung „Kommunale Vorhaben, Fördermitgliedschaften und Firmenmitgliedschaften“, welche die Genehmigungsregeln, Schwellenwerte und von allen Konzernmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zu erfüllende Anforderungen bei der Planung kommunaler Vorhaben, Fördermitgliedschaften und Firmenmitgliedschaften definiert bzw. den korporativen Beitritt zu einer begünstigten Einrichtung regelt.
- ✓ Diese Anweisung ist auf die gemeinsame Verwendung mit den **“Richtlinien für Kommunale Vorhaben und Fördermitgliedschaften”** ausgelegt, die die Prioritäten des Konzerns in Hinsicht auf soziales Engagement und unternehmerischen Sozialverantwortung darlegen.

## **AUSSENBEZIEHUNGEN – PRESSEARBEIT**

### **Hintergrund**

**Unternehmenskommunikation** kann **Agenturen für Public Relations sowie Presse- und Medienarbeit** sowohl auf Unternehmens- als auch auf lokaler Ebene beauftragen und ist für die Auswahl dieser Agenturen verantwortlich.

Der Konzern kann zudem **Journalisten zu Veranstaltungen einladen** (beispielsweise Messen, Pressekonferenzen, Eröffnungen oder Besichtigungen).

### **Risiken**

**Pressearbeitsaktivitäten** können zu **Korruption** und **Einflussnahme** führen, vor allem als Resultat von **Versuchen, den redaktionellen Inhalt der Arbeit der Journalisten zu beeinflussen**, indem diesen **ungerechtfertigte Vorteile** wie Geschenke, Einladungen oder Zahlungen für Reise-/Unterbringungskosten gewährt werden.

### **Was dürfen Sie nicht tun**

- ✓ Einer Person Geschenke oder Bewirtung anbieten, die in einer Position ist, den redaktionellen Inhalt eines Presseartikels in Bezug auf Thales zu beeinflussen.

### **Was sollten Sie tun**

- ✓ Die Legitimität eines geplanten Vorhabens verifizieren.
- ✓ Die Begünstigten der Agenturen für Public Relations/Presse- und Medienarbeit identifizieren.
- ✓ Sicherstellen, dass bei der Auswahl von Agenturen für Public Relations/Presse- und Medienarbeit und bei den vertraglichen Vereinbarungen für alle eingegangenen Geschäftsbeziehungen die Vorgehen für die Integritätsbeurteilung von Drittparteien strikt eingehalten werden.
- ✓ Sicherstellen, dass die Reiserichtlinien für Geschäftsreisen durch Dritte eingehalten werden.

### **Nähere Informationen**

- ✓ **Lesen Sie** die folgenden Dokumente:
  - Anweisung „**Third Parties Integrity Assessment**“;
  - Anweisung „**Geschenke und Bewirtung**“;
  - Anweisung „**Reiserichtlinien**“.
- ✓ **Bei Unsicherheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.**

## SANKTIONEN

**Die Nichteinhaltung anwendbaren Rechts oder dieses Verhaltenskodex durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter kann Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben, einschließlich Entlassung bei schwerem oder grobem beruflichem Fehlverhalten, ungeachtet von Zivil- und Strafprozessen, die Folge des Verstoßes sein können.**

Selbst wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter davon ausgeht, im Interesse von Thales zu handeln, kann dies in keinem Fall als teilweise oder vollständige Rechtfertigung für jedwede Handlung gelten, die geltendem Recht oder diesem Verhaltenskodex zuwiderhandelt.

**Wie oben ausgeführt, verfolgt Thales in Hinsicht auf Korruption und Einflussnahme eine Null-Toleranz-Politik.**

Handlungen von Korruption oder Einflussnahme sowie jedwede Handlung, die einen Integritätsverstoß darstellen, können schwerwiegende Konsequenzen für das Unternehmen sowie die involvierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge haben. Derartige Handlungen sind lokalen Gesetzen zufolge Straftaten, von denen ein Großteil einen extraterritorialen Geltungsbereich haben. Das bedeutet, dass eine in einem Land begangene Straftat in einem anderen Land strafbar ist.

In diesem Fall, beispielsweise durch das Gesetz vom 09. Dezember 2016 zu Transparenz, Bekämpfung der Korruption und Modernisierung der Wirtschaft („Sapin-II-Gesetz“) in Frankreich, der Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) in den USA und der UK Bribery Act („UKBA“) im Vereinigten Königreich).

### **Mögliche Sanktionen:**

- **Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** Strafrechtliche Verurteilung und in der Folge
- Freiheitsstrafen oder
- Geldbußen und/oder
- Disziplinarmaßnahme gemäß den lokalen Gesetzen, sofern diese anwendbar sind.

### **Für Thales:**

- Strafrechtliche Verurteilung und in der Folge
- Empfindliche Bußgelder,
- Verpflichtungen zur öffentlichen Bekanntgabe,
- Ausschluss aus öffentlichen Aufträgen,
- Berechtigung zum Sammeln von Geldern,
- sowie langfristige Schäden am Firmenimage und der Reputation von Thales.

## INTERNES WARNSYSTEM

**Thales fördert eine Kultur von Vertrauen, Integrität und Konformität, und ermutigt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Zweifel und Bedenken bezüglich aller Situationen und Verhaltensweisen, die diesem Verhaltenskodex und/oder dem Ethikkodex, einer der zugehörigen Konzernrichtlinien und/oder Anweisungen oder anwendbaren Gesetzen oder Auflagen zuwiderhandeln mitzuteilen.**

Zum **Schutz des Konzerns** und der Interessen seiner Anteilseigner ist es **essenziell, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mögliche Verstöße melden.**

Generell **sollten Sie bei Bedenken bezüglich einer bestimmten Situation:**

- Auf die **Thales-Kodizes, -Richtlinien und -Anweisungen** im Konzernreferenzsystem verweisen, auf das Sie im Thales-Intranet zugreifen können.
- **Den Rat Ihres Richtlinien- oder Compliance-Beauftragten und/oder direkten Vorgesetzten einholen.**

**Wenn Sie schwerwiegende Zweifel darüber haben, ob das Verhalten einer Thales-Mitarbeiterin oder eines Thales-Mitarbeiters oder eines Dritten diesem Verhaltenskodex oder dem Ethikkodex zuwiderläuft, ist es von entscheidender Wichtigkeit, dass Sie in gutem Glauben Ihren Richtlinien- oder Compliance-Beauftragten und/oder direkten Vorgesetzten informieren.**

**Thales versichert, dass es keine Repressalien gegen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter geben wird, die Bedenken gegenüber Verhaltensweisen oder Situationen zum Ausdruck bringen, die diesem Verhaltenskodex und/oder dem Ethikkodex zuwiderlaufen, und dass alle gemeldeten Bedenken vertrauliche und gemäß den auf die Verarbeitung von personenbezogenen Daten anwendbaren Regeln untersucht werden.**

Die Anweisungen im **internen Warnsystem** legen die Regularien zur Verwaltung und Verarbeitung von über das System eingegangenen Warnungen fest.

Ein **Leitfaden zum internen Warnsystem** fasst die Begrifflichkeiten und Bedingungen zur Verwendung des internen Warnsystems zusammen.

Meldungen können auf **verschiedenen Wegen** erfolgen:

- Meldung über hierarchische Kanäle oder an **einen von der entsprechenden Funktion ernannten Ansprechpartner:**

**Bei der Meldung über hierarchische Kanäle oder an einen Ansprechpartner können Warnungen auch über andere Kommunikationsmittel gemeldet werden (E-Mail, Brief, Telefon oder persönlich).**

- Meldung über das **dedizierte interne Warnverfahren (Thales Alert Line)**:

Dieses Verfahren wird auf einer von Thales ausgewählten **Web-Plattform verwaltet, die von einem Drittanbieter betrieben wird.**

Meldungen können **rund um die Uhr** in mehreren Sprachen eingereicht werden. **Vertraulichkeit, Sicherheit und Datenschutz** werden durch geeignete Maßnahmen gewährleistet.

Jegliche **Kommunikation und alle über diese Plattform bereitgestellten Informationen** werden **verschlüsselt** und können nur von autorisierten Benutzern eingesehen werden.

Der Zugriff auf die **Thales Alert Line Plattform** erfolgt über einen Link im Intranet des Konzerns (Abschnitt „Ethics, Integrity and Corporate Responsibility Department“) und über die Thales-Webseite (Abschnitt „Corporate Responsibility“).

**Mehr zu diesem Thema**

- ✓ **Lesen Sie** die folgenden Dokumente:
  - Anweisung für „**Maging the internal alert system**“;
  - **“User Guide to the Internal Alert System”**.
- ✓ **Bei Unsicherheiten müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Compliance-Beauftragten und/oder ihren direkten Vorgesetzten kontaktieren.**

### *Weitere Informationen*

Die Codes, Richtlinien und Anweisungen in Bezug auf das Verhindern von Risiken der Korruption und Einflussnahme können im Referenzsystem des Konzerns abgerufen werden (der Zugriff darauf erfolgt über das Thales-Intranet) sowie auf der Intranetseite des Ethics, Integrity and Corporate Responsibility Department (DEIRE).

Die Liste der Richtlinien- oder Compliance-Beauftragten kann auf den Intranetseiten des Thales Group Legal and Contracts Department und des Ethics, Integrity and Corporate Responsibility Department abgerufen werden.

Die Liste der DEIRE-Ansprechpartner steht auf der Intranetseite des Departments zur Verfügung.

**Erste Ausgabe des Verhaltenskodex Dezember 2018**

**Neue Ausgabe: April 2021**



Tour Carpe Diem - 31 place des Corolles  
92098 Paris La Défense - Frankreich

+33 (0) 1 57 77 80 00

>thalesgroup.com <



Ethik - Integrität - Compliance

## Ethikkodex

## Unsere Bestimmung Eine Zukunft entwickeln, auf die wir vertrauen können



Seit 2003 ist der Thales-Konzern Unterzeichner des United Nations Global Compact für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention, und erhält diese Grundsätze in seinem Einflussbereich aufrecht. Seit 2012 hat Thales jedes Jahr auch das Level Global Compact Advanced erreicht, einer der höchsten Standards für Berichtswesen und Leistungen in Bezug auf nachhaltiges Wirtschaften.

# INHALT

- 5 Vorwort
- 6 Ethische Grundsätze
  - 8 gegenüber der Konzernbelegschaft
  - 10 gegenüber Kunden, Lieferanten, Subunternehmern und Partnern
  - 14 gegenüber Anteilseignern und Finanzmärkten
  - 16 gegenüber der Gesellschaft als Ganzes
- 18 Ihr Anliegen

# VORWORT

○○○



**Patrice Caine**  
Vorsitzender  
CEO

Ethik und Unternehmensverantwortung haben einen starken Einfluss darauf, wie Unternehmen ihre Geschäfte führen. Die Art und Weise, auf die eine auf diesen Grundsätzen basierende Ethikrichtlinie definiert und umgesetzt wird, spiegelt die Überzeugung der Konzernführung sowie die aktive Beteiligung aller Mitglieder wider. Integres und transparentes Handeln steht dabei ganz klar im Vordergrund.

Die in diesem Ethikkodex dargelegte Ethikrichtlinie trägt zur Stärkung des Vertrauens bei, das alle Konzerngesellschaften als Grundlage für ihre Beziehungen zu allen Beteiligten aufbauen müssen. Ich engagiere mich persönlich im Bereich der Unternehmensverantwortung und Erreichung dieser Ziele, da ich glaube, dass unser gemeinsamer Beitrag zum Ruf, zur Leistung und zur Nachhaltigkeit von Thales vom tadellosen Verhalten aller Konzernmitarbeiter und -mitarbeiterinnen abhängt.

# RICHTLINIEN ZUR ETHIK

## UNSER ETHIKKODEX

Im Einklang mit dem 2020 angepassten Unternehmensvorsatz „Eine Zukunft entwickeln, auf die wir vertrauen können“ legt der vorliegende Ethikkodex **die Richtlinien für ein innerhalb des Konzerns geltendes Verhalten gegenüber Beschäftigten, Kunden, Lieferanten, Subunternehmern, Partnern, Anteilseignern, Finanzmärkten sowie der Gesellschaft als Ganzes** fest. Die in diesem Kodex aufgeführten Regeln ersetzen nicht die geltenden nationalen und internationalen Rechtsvorschriften in den einzelnen Ländern, die der Konzern in vollem Umfang einhält. Sie müssen von der Konzernbelegschaft verstanden und umgesetzt werden.

Führungskräfte sind für die Verteilung, Erläuterung und Anwendung des Ethikkodex in ihren Gesellschaften verantwortlich.

Der Ethikkodex soll auch Lieferanten, Subunternehmer und Partner von Thales auf unsere Erwartungen in Bezug auf ethisches Verhalten hinweisen. Allgemeiner ausgedrückt: Dieses Dokument wird im Bedarfsfall allen externen Beteiligten, also Kunden, Lieferanten, Partnern, Subunternehmern, Anteilseignern, Verwaltungen, Regierungen, Gemeinden usw. ausgehändigt.

**Der Ethikkodex nimmt den Konzern gegenüber** allen in die Verantwortung.

## Die Ethikrichtlinie von Thales basiert auf vier Verantwortungsbereichen:

- 1 VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER KONZERNBELEGSCHAFT
- 2 VERANTWORTUNG GEGENÜBER KUNDEN, LIEFERANTEN, SUBUNTERNEHMERN UND PARTNERN
- 3 VERANTWORTUNG GEGENÜBER ANTEILSEIGNERN UND FINANZMÄRKTEN
- 4 VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT ALS GANZES

# 1

## Verantwortung gegenüber der Konzernbelegschaft



- Das Wachstum und die Effizienz des Thales-Konzerns basieren auf der optimalen Nutzung interner Ressourcen. Die Menschen sind die wichtigste dieser Ressourcen. Sie sind **die Hauptquelle der Innovation und Leistung, und der zentrale Schlüssel zur Zukunft des Unternehmens.**

Als weltweiter Marktführer für einsatzkritische Informationssysteme hat Thales in Anerkennung des besonderen Stellenwerts der Belegschaft des Unternehmens ein entsprechendes Personalmanagementsystem eingeführt.

- **Die individuelle Entwicklung eines jeden Thales-Mitarbeiters und einer jeden Thales-Mitarbeiterin ist eine wichtige Voraussetzung für den gemeinsamen Erfolg des Konzerns. Thales hält sich insbesondere an folgende drei Grundsätze:**
  - **Gleichbehandlung**, was bedeutet, dass jegliche Art von Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, politischer oder religiöser Überzeugung,

Gewerkschaftszugehörigkeit oder Behinderung vermieden werden soll. Bezugnahme auf die Staatsangehörigkeit einer Person muss strikt auf die Ausnahmen beschränkt werden, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt sind und dem Schutz der nationalen Interessen dienen.

- **Respekt für jede/n Einzelne/n**, was jegliches diesem Grundsatz widersprechendes Verhalten sowie jegliches unerwünschtes Eingreifen in das Privatleben einer Person verbietet. Von Thales erfasste oder gespeicherte persönliche Daten zur Belegschaft müssen daher streng gesichert werden; ihre Nutzung muss eingeschränkt werden.
- Der Wunsch, **ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für jede/n Einzelne/n zu schaffen**, indem unter Berücksichtigung der jeweiligen Belastungssituation mindestens die geltenden gesetzlichen Bestimmungen umgesetzt, Verfahren überwacht, die allgemeinen Grundsätze der Prävention

von Gesundheits- und Berufsrisiken umgesetzt und Personalschulungen angeboten werden.

- Im Verhältnis zu Kollegen, Geschäftsführern und Belegschaft müssen alle Thales-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen sicherstellen, dass
  - **alle Verpflichtungen eingehalten werden;**
  - **alle erforderlichen Informationen bereitgestellt werden;**
  - die Arbeit unter **sicheren Bedingungen** für sie selbst sowie für ihr Team ausgeführt wird.
- **Von den Thales-Beschäftigten wird absolute Loyalität sowie ein hohes Maß an Integrität erwartet.** Es ist ihnen daher verboten, ohne Zustimmung des Konzerns für einen aktuellen oder potenziellen Wettbewerber zu arbeiten, während sie für Thales tätig sind. Alle Kosten, für die Beschäftigte eine Erstattung fordern, müssen tatsächlich angefallen sein und direkt mit dem für den Konzern bearbeiteten Projekt oder Vorgang im Zusammenhang stehen.

- Die Vermögenswerte sind der Schlüssel zur Langzeitentwicklung von Thales. **Alle Beschäftigten müssen sowohl auf materielles als auch auf immaterielles Konzerneigentum achtgeben**, um jede Art von Verlust, Diebstahl oder rechtswidriger Nutzung zu vermeiden, die dem Konzern ernsthaft schaden könnte. Jeder auf die Geräte des Konzerns bezogene Vorfall, Schaden oder Defekt muss gemeldet werden.
- **Eine besondere Sorgfalt erfordert der Umgang mit vertraulichen Informationen im Besitz von Thales**, die sich auf Produkte, Prozesse, Patente, Fachwissen oder Beschäftigte, oder entsprechende industrielle, strategische oder finanzielle Vorgänge des Konzerns beziehen. Diese Informationen dürfen ohne Zustimmung von Thales und der jeweiligen Personen und Dritten nicht offengelegt werden.
- In allen Fragen von gemeinsamem Interesse setzt Thales **auf die Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Stellvertretern**, und versorgt diese mit wertvollen Informationen.

# 2

## Verantwortung gegenüber Kunden, Lieferanten, Subunternehmern und Partnern



- Thales geht **langfristige Beziehungen** mit seinen Kunden, Lieferanten, Subunternehmern, Händlern und ganz allgemein mit all seinen Geschäftspartnern (im Folgenden nur „Partner“ genannt) ein, die auf **gegenseitigem Vertrauen und Respekt** basieren.
- Als Thales-Partner können sie vom Konzern erwarten, dass er
  - ehrliche Informationen bereitstellt;
  - die Verpflichtungen einhält, die er ihnen gegenüber eingegangen ist.

### KUNDEN

- Die Kundenzufriedenheit muss bei der Thales-Belegschaft höchste Priorität haben. Dies bedeutet:
  - Aufmerksames Zuhören, um im Falle von Kundenanforderungen klare, aussagekräftige und genaue Vorschläge unterbreiten zu können;
  - Kontinuierliche Sicherstellung des hochwertigen Zustands der angebotenen Systeme, Geräte, Produkte und Dienste;
  - Einhaltung von Zusagen, insbesondere in Bezug auf Lieferzeiten und Produktsicherheit;
  - Angebot einwandfreier Folge- und Supportmaßnahmen für die bereitgestellten Systeme, Geräte, Produkte und Dienste.
- **Thales agiert unter strikter Einhaltung der Regeln des lauterer Wettbewerbs sowie der geltenden Gesetzgebung und Verhaltensvorschriften.** Der Konzern untersagt grundsätzlich jede Maßnahme, die in der Gemein- oder der Privatwirtschaft als Korruption und/oder Einflussnahme ausgelegt werden kann.

Der Konzern führt seine Geschäfte zudem unter strenger Einhaltung der nationalen und internationalen Bestimmungen des fairen Wettbewerbs, Export- und Reexport-Kontrollbestimmungen sowie unter Beachtung weiterer geltender Beschränkungen und Wirtschaftssanktionen.

- Die Konzernbelegschaft darf einem Kunden Vergünstigungen, Geschenke, Bewertungen oder Freifahrten nur im angemessenen Rahmen und gemäß der allgemein anerkannten Praxis und geltenden Konzernregelungen zukommen lassen.

Im Umgang mit Amtsträgern oder politisch exponierten Personen gilt eine erhöhte Achtsamkeit, insbesondere in der Angebotsphase.





## LIEFERANTEN, SUBUNTERNEHMER UND PARTNER

- Thales unterhält Kooperationsbeziehungen mit Partnern, die auf **gegenseitigem Vertrauen** basieren.
- Aufrichtiges Verhalten gegenüber Lieferanten ist ein wesentlicher Bestandteil des Beschaffungsprozesses und erfordert:
  - **Transparenz in Bezug auf die Vorgaben und Strategien, nach denen Lieferanten ausgewählt werden**, insbesondere die faire Behandlung jedes Unternehmens während des gesamten Entscheidungsprozesses.
  - **den Nachweis der Integrität von Lieferanten, Subunternehmern und Partnern**, sowie eine angemessene Sorgfaltspflicht bezüglich Risikobewusstsein und die Vermeidung schwerwiegender Verletzungen von Menschenrechten und grundlegenden Freiheiten, oder gravierender Schädigungen der Gesundheit und Sicherheit von Personen und der Umwelt, so wie im Sorgfaltspflichtplan des Konzerns verankert;
  - **die Verpflichtung, die ausgehandelten Bedingungen einzuhalten**, insbesondere in Bezug auf Zahlungsfristen und Immaterialgüterrechte;
  - **eine garantierte Neutralität und Unabhängigkeit** während der gesamten Dauer der Thales-Beziehungen mit Lieferanten: die Einkaufsabteilung ist verpflichtet, ihre Käuferportfolios im Rahmen ihrer Personalverwaltungspolitik regelmäßig zu aktualisieren.

Eine besonders große Rolle spielen diese Grundsätze in Anbetracht der Einkaufspolitik des Konzerns, die **die Entwicklung nachhaltiger und erfolgreicher Beziehungen zu Lieferanten** umfasst, um die Wettbewerbsfähigkeit der Thales-Lösungen langfristig sicherzustellen.

- Die Konzernbelegschaft, ob in einer Einkaufs- oder einer operativen Rolle, muss **absolut integer** handeln. Dazu gehört, dass jegliche persönliche Vergünstigungen, Geschenke oder Einladungen, die nicht den geltenden Konzernanforderungen entsprechen, abzulehnen sind.
- Die persönlichen Interessen eines Mitglieds der Konzernbelegschaft dürfen unter keinen Umständen Auswirkungen auf die Auswahl eines Partners oder eine Entscheidung bezüglich eines Partners haben. Es kann sich hierbei um ein privates, berufliches oder finanzielles Interesse eines Belegschaftsmitgliedes oder eines Mitgliedes seines Umfelds handeln, das sich möglicherweise auf die Fähigkeit des Belegschaftsmitgliedes auswirkt, unvoreingenommen, objektiv und professionell zu agieren. Beschäftigte müssen jeden potenziellen Interessenkonflikt ihrem direkten Vorgesetzten melden, sobald sie davon Kenntnis erlangen. Sobald das Management über einen potenziellen

Interessenkonflikt zwischen einem Partner und einem/r Mitarbeiter/in informiert wird, muss es ganz besonders wachsam sein.

- Gemäß der im Rahmen des United Nations Global Compact eingegangenen Verpflichtungen fordert **Thales von allen Partnern die Einhaltung der Firmengrundsätze, insbesondere der in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention.**

## WEITERE INFORMATIONEN

### Siehe:

- Code of Conduct on the Prevention of Corruption and Influence Peddling
- Policy on Detection and Prevention of the Risk of Corruption and Influence Peddling

Diese Dokumente können im Referenzsystem Chorus 2.0 sowie auf der Intranetseite des Ethics, Integrity and Corporate Responsibility Department eingesehen werden.



# 3

## Verantwortung gegenüber Anteilseignern und Finanzmärkten



### EINHALTUNG DER GRUNDSÄTZE EINER GUTEN UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- Die Thales-Anteilseigner haben gemäß den geltenden Vorschriften für börsennotierte Unternehmen Anspruch auf **zuverlässige und umfassende Informationen**.
- Im Rahmen der Zukunftsentwicklung des Konzerns sind die Konzernchefs für die Wahrung der Interessen des Unternehmens und seiner Anteilseigner verantwortlich. Konzernchefs sitzen in den vom Vorstand eingesetzten Ausschüssen und erhalten alle erforderlichen Informationen.
- Belegschaftsaktionäre und Beschäftigte sind im Thales-Aufsichtsrat und gegebenenfalls seinen Ausschüssen repräsentiert.



### FINANZMÄRKTE

- Thales ist dafür verantwortlich, den Finanzmärkten über geeignete Mittel korrekte, genaue und verlässliche Finanzinformationen gemäß den geltenden Vorschriften zukommen zu lassen.
- Thales-Beschäftigte müssen bei der Durchführung von Börsengeschäften alle geltenden Gesetze und Vorschriften befolgen. Die Veröffentlichung falscher Informationen, die Weitergabe oder Verwendung von Insider-Informationen sowie Kursmanipulationen sind strafbare Handlungen.
- Bis zur Veröffentlichung durch autorisierte Stellen sind die Beschäftigten für die **Wahrung der Vertraulichkeit in Bezug auf jegliche nicht öffentliche Informationen verantwortlich, die Auswirkungen auf den Thales-Aktienkurs** (oder den Aktienkurs eines anderen börsennotierten Unternehmens) haben könnten.
- Um nicht Gefahr zu laufen, in Insidergeschäften verwickelt zu werden, ist es den Beschäftigten, die Insiderinformationen in Bezug auf ein börsennotiertes Unternehmen haben, verboten, diese Informationen zu verwenden, um direkt oder indirekt eine Transaktion in Bezug auf die Anteile oder Finanzinstrumente dieses Unternehmens durchzuführen.

# 4

## Verantwortung gegenüber der Gesellschaft als Ganzes



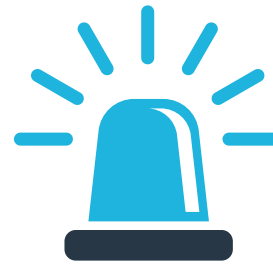
### UMWELTFREUNDLICHKEIT

- Thales ist zu einer proaktiven Umweltschutzpolitik verpflichtet und misst diesem Grundsatz im Rahmen der Unternehmensaktivitäten eine große Bedeutung bei.
- Der Konzern beobachtet regelmäßig neue Umweltgefahren, identifiziert sie und ergreift die erforderlichen Maßnahmen, um sie oder ihre Auswirkungen zu reduzieren.
- Als Teil dieses Ansatzes verfolgt Thales ein **kontinuierliches Verbesserungsprogramm**, um die Auswirkungen der Betriebsstätten, Aktivitäten und Produkte auf die Umwelt zu reduzieren.
- Thales gewährleistet die Einhaltung von Umweltvorschriften auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene und verwendet entsprechende Umweltmanagementsysteme und Werkzeuge zur Leistungsmessung.
- Zu guter Letzt stellt Thales entsprechende Daten zu den Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten auf die Umwelt bereit.



### GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND UNTERSTÜTZUNG VON GEMEINDEN

- Thales gewährleistet die **strikte Einhaltung der nationalen und internationalen Vorschriften der Länder, in denen das Unternehmen agiert**. Auf die Einhaltung der geltenden nationalen Sicherheitsbestimmungen, die die relevanten Aktivitäten betreffen, wird besonderes Augenmerk gelegt.
- Als Mitglied einer Zivilgesellschaft wahrt Thales eine **strikte politische, religiöse und philosophische Neutralität**. Aus diesem Grund erhalten Kandidaten für Wahlämter, Mandatsträger oder politische Parteien keine finanziellen Zuwendungen durch den Konzern.
- Thales-Beschäftigte können zwar politisch aktiv sein, jedoch in eigenständiger Form, außerhalb des Unternehmens und außerhalb der Arbeitszeiten. Das Unternehmensbild des Konzerns darf nicht zur Unterstützung persönlicher Überzeugungen verwendet werden.
- Thales beteiligt sich an kommunalen Vorhaben, die im Einklang mit der unternehmerischen Sozialverantwortung stehen, und ergreift Maßnahmen zur Vermeidung jedes Risikos der Nichteinhaltung geltender Gesetze und Vorschriften.



IHR

# ANLIEGEN

Für weitere Informationen können Sie im Thales-Intranet auf die Thales-Richtlinien und -Verfahren im Unternehmensreferenzsystem (Chorus 2.0) zugreifen.

Thales fördert eine Kultur des Vertrauens, die auf Integrität und Regeltreue fußt, und ermutigt seine Mitarbeiter dazu, ihre Zweifel und Anliegen bezüglich einer Situation oder Verhaltensweise mitzuteilen, die gegen den konzerneigenen Ethikkodex, den Code of Conduct on the Prevention of Corruption and Influence Peddling, die entsprechende Konzernpolitik oder geltende gesetzliche oder behördliche Maßnahmen des Konzerns verstößt. Für die Wahrung der Interessen des Konzerns und seiner Anteilseigner ist es erforderlich, dass die Belegschaft offen kommuniziert, Fragen stellt und Anliegen äußert, und jeder mögliche Verstoß gemeldet wird.

**Kein Mitglied der Belegschaft muss mit Sanktionen oder Benachteiligung rechnen, wenn es aus aufrichtigen Beweggründen und auf neutrale Weise eine Warnmeldung abgesetzt hat, und sich die Fakten später als falsch erweisen oder keinen Anlass für eine Weiterverfolgung ergeben.**

## Meldungen können auf verschiedenen Wegen erfolgen:

- **Direkte/r Vorgesetzte/r oder Ansprechpartner**

Beschäftigte können ihren Vorgesetzten oder Ansprechpartnern (Richtlinien- oder Compliance-Beauftragte/r, Personalvorstand, usw.) einen möglichen Verstoß auf verschiedenen Wegen melden (per Post, per E-Mail, per Telefon oder persönlich).

Die Liste der Richtlinien- oder Compliance-Beauftragten kann auf den Intranetseiten des Ethics, Integrity and Corporate Responsibility Department und des Legal and Contracts Department abgerufen werden.

- **Spezielle interne Erfassungsplattform (Thales Alert Line)**

Der Vorgang wird von einem von Thales bestellten Drittanbieter auf einer Web-Plattform abgewickelt. Meldungen können rund um die Uhr in mehreren Sprachen eingereicht werden. Vertraulichkeit, Sicherheit und Datenschutz werden durch geeignete Maßnahmen gewährleistet.

Jegliche Kommunikation und alle über diese Plattform bereitgestellten Informationen werden verschlüsselt und können nur von autorisierten Benutzern eingesehen werden.

Der Zugriff auf die Plattform erfolgt über einen Link im Intranet des Konzerns (Abschnitt „Ethics, Integrity and Corporate Responsibility Department“) und über die Thales-Webseite (Abschnitt „Corporate Responsibility“).

### WEITERE INFORMATIONEN

**Siehe:**

- Instruction on the Internal Alert System
- User Guide to the Internal Alert System

Diese Dokumente können im Referenzsystem Chorus 2.0 sowie auf der Intranetseite des Ethics, Integrity and Corporate Responsibility Department eingesehen werden.