

VERHALTENSKODEX

THALES

**VERHINDERUNG VON KORRUPTION UND UNERLAUBTER
EINFLUSSNAHME**

Inhalt

Einleitung

Unerlaubte Verhaltensweisen

Wesentliche Risikosituationen

1. Geschenke und Einladungen
2. Beschleunigungszahlungen
3. Gesellschaftliches Engagement und Sponsoring
4. Interessenkonflikte
5. Politische Aktivitäten
6. Lobbyarbeit

Sanktionen

Wenn Sie Bedenken haben

EINLEITUNG

Unternehmen unterliegen in ihren geschäftlichen Angelegenheiten einer wachsenden Anzahl von Regelungen.

Alle Mitarbeiter eines Unternehmens sind zur strikten Einhaltung dieser Regelungen verpflichtet, da Zuwiderhandlungen schwerwiegende Sanktionen nach sich ziehen und darüber hinaus dem Markenimage und dem Ruf des Unternehmens schaden können.

Um einer Rufschädigung vorzubeugen und um die Wettbewerbsfähigkeit und den langfristigen Erfolg von Thales zu sichern, gilt es, Korruption und unerlaubte Einflussnahme zu verhindern. Auch im Hinblick auf die Erwartungen unserer Stakeholder (Investoren, Banken, Kunden, Lieferanten usw.) ist diese Maßnahme unerlässlich.

Die Konzernführung und der Verwaltungsrat vertreten in Bezug auf Korruption und unerlaubte Einflussnahme eine Null-Toleranz-Politik.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Thales müssen daher mit den Risiken vertraut sein, die mit Korruption und unerlaubter Einflussnahme einhergehen, und müssen wissen, welche Verhaltensweisen innerhalb des Konzerns verboten sind.

In diesem Verhaltenskodex werden Verhaltensweisen definiert und veranschaulicht, die als Korruption oder unerlaubte Verhaltensweise gewertet werden können.

Der Verhaltenskodex gibt eine kurze und einfach gehaltene Zusammenfassung über die wesentlichen Sachverhalte, die es im Hinblick auf die Verhütung von Korruption und unerlaubter Einflussnahme zu beachten gilt. Das Dokument liefert eine Reihe von Empfehlungen und Lösungen zu bestimmten Situationen, in denen sich Angestellte wiederfinden können. Als Ergänzung zu diesem Verhaltenskodex finden Sie im Referenzsystem des Konzerns umfassende und detaillierte Vorschriften und Richtlinien für ethische Geschäftspraktiken.

Der vorliegende Verhaltenskodex zur Verhinderung von Korruption und unerlaubter Einflussnahme (nachfolgend „Verhaltenskodex“ oder „Kodex“) ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Thales verbindlich. Daher sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens verpflichtet, sich mit dem Inhalt des Kodex vertraut zu machen und sich an dessen Regelungen zu halten.

Die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen sind in allen Ländern zu befolgen, in denen Thales seiner Geschäftstätigkeit nachgeht. Die Anwendbarkeit nationaler oder internationaler Rechtsvorschriften, die je nach Land strenger ausfallen können, bleibt davon unberührt.

Dieser Verhaltenskodex tritt in Kraft, sobald er offiziell in die Geschäftsordnung (oder ein ähnliches Regelwerk) des jeweiligen Unternehmens aufgenommen wurde, oder – wenn das Unternehmen keiner Geschäftsordnung (oder eines ähnlichen Regelwerks) bedarf – von der Geschäftsführung des betreffenden Unternehmens gebilligt wurde.

UNERLAUBTE VERHALTENSWEISEN

Gemäß dem Ethik-Kodex hält sich Thales streng an die Regeln für fairen Handel, an die geltende Gesetzgebung und die Best-Practice-Vorgaben der Branche. Insbesondere verbietet der Konzern jegliche Verhaltensweisen, die als Korruption und/oder unerlaubte Einflussnahme im öffentlichen oder privaten Sektor gewertet werden könnten.

Was ist Korruption oder unerlaubte Einflussnahme?

□ Was ist Korruption?

Ganz allgemein betrachtet handelt es sich um Korruption, wenn der Anstifter¹ einer anderen Person direkt oder indirekt zu ihren Gunsten oder zugunsten eines Dritten einen geldwerten oder anderweitigen unzulässigen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt, damit diese im Zusammenhang mit ihren beruflichen Pflichten tätig wird oder untätig bleibt, mit dem Ziel, einen Auftrag oder einen andern unzulässigen Vorteil zu erhalten oder zu behalten.

¹ An dem Verstoß sind zwei Parteien beteiligt: der Anstifter und der Empfänger.

Ferner handelt es sich um Korruption, wenn der Empfänger² direkt oder indirekt für sich oder für einen Dritten einen geldwerten oder anderweitigen unzulässigen Vorteil fordert oder annimmt, um im Zusammenhang mit seinen Pflichten tätig zu werden oder untätig zu bleiben und den Zuschlag für einen Auftrag zu erteilen, einen Auftrag zu verlängern oder einen anderen unzulässigen Vorteil zu gewähren.

Mit einem „anderen unzulässigen Vorteil“ ist eine Vorzugsbehandlung gemeint, die beispielsweise entsteht, wenn einem Unternehmen ein Vorteil gewährt wird, auf den es normalerweise keinen Anspruch gehabt hätte (z. B. eine Genehmigung, für die es die erforderlichen Bedingungen nicht erfüllt hätte).

Beim Empfänger kann es sich um einen Amtsträger handeln. Zu diesem Personenkreis zählen:

- Personen, die ein Amt in der Gesetzgebung, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär oder in der Justizverwaltung innehaben (unabhängig davon, ob es sich dabei um gewählte oder ernannte Amtsträger handelt);
- Personen, die ein Amt an einer Behörde innehaben;
- Personen, die im öffentlichen Dienst tätig sind;
- Personen, die im Auftrag einer internationalen Organisation handeln oder Dienstpflichten für diese übernehmen;
- Familienangehörige von Amtsträgern und/oder Unternehmen, an denen sie beteiligt sind;

und die aufgrund ihrer amtlichen oder dienstlichen Funktion in der Lage sind, die Entscheidung über die Erteilung eines Auftrags durch einen Kunden oder Endnutzer zu beeinflussen, oder die Haltung eines Kunden oder Endnutzers im Hinblick auf die Durchführung eines Auftrags zu beeinflussen.

Der Straftatbestand der Bestechung oder Korruption gilt jedoch nicht nur für den öffentlichen Sektor. Bei dem Bestochenen kann es sich auch um ein Mitglied der Geschäftsleitung oder einen Angestellten eines privatwirtschaftlichen Unternehmens handeln.

□ Was ist unerlaubte Einflussnahme?

Um unerlaubte Einflussnahme handelt es sich, wenn eine Person einer anderen Person, die behauptet oder versichert, in der Lage zu sein, **Einfluss auf die Entscheidungen** einer dritten Person (z. B. eines nationalen oder internationalen Amtsträgers) zu nehmen, direkt oder indirekt eine Entlohnung oder andere Vorteile verspricht oder anbietet, um damit einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Der Tatbestand gilt unabhängig davon, ob die Person tatsächlich über den mutmaßlichen Einfluss verfügt.

Desgleichen handelt es sich um unerlaubte Einflussnahme, wenn eine Person als Gegenleistung für die Bereitschaft, ihren tatsächlichen oder mutmaßlichen Einfluss auf einen Entscheidungsträger unrechtmäßig zu nutzen, eine Entlohnung oder andere Vorteile (z. B. Reisen, Arbeiten in einem privaten Anwesen usw.) verlangt oder erhält.

Am Tatbestand der unerlaubten Einflussnahme sind drei Parteien beteiligt:

² Siehe Fußnote 1

- Die Person, die anbietet oder einwilligt, ihren tatsächlichen oder mutmaßlichen Einfluss auf einen Entscheidungsträger unrechtmäßig zu nutzen;
- der Entscheidungsträger;
- die Person, die von der Entscheidung des Amtsträgers profitiert.

Wie Sie Korruption oder unerlaubte Einflussnahme erkennen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Thales sind jegliche Verhaltensweisen untersagt, die in irgendeiner Form eine korrupte Handlung im öffentlichen oder privaten Sektor oder eine unerlaubte Einflussnahme darstellen könnten. Darüber hinaus müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage sein, Risikosituationen zu erkennen und für sich zu klären, ob Forderungen oder Vorschläge rechtswidrig sein könnten. Sie haben die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Verwicklung in Korruption oder unerlaubte Einflussnahme zu verhindern.

Neben unzulässigen Zahlungen gibt es im Zusammenhang mit Ausschreibungen, Aufträgen und Vereinbarungen jeglicher Art eine ganze Reihe von Situationen, bei denen Korruption oder unerlaubte Einflussnahme eine Rolle spielen können.

Beispiele für Risikosituationen

- Unübliche Forderungen wie z. B.:
 - o Ungewöhnliche Zahlungsbedingungen: Aufforderungen zur Barzahlung; Aufforderungen, Zahlungen an einen Dritten zu leisten (darunter auch an Tochterfirmen, Filialen oder Subunternehmer des eigentlichen Zahlungsempfängers); Aufforderungen, Zahlungen an eine in einem Drittland ansässige Bank (d. h. einem Land, in dem die Partei nicht ansässig ist) zu leisten; Zahlungen auf ein anonymes Konto.
 - o Forderungen nach wiederholten und/oder unverhältnismäßigen Einladungen (Veranstaltungen, Bewirtungen, Reisen etc.)
 - o Vom Kunden geforderter oder empfohlener Unternehmer/Vermittler, obwohl ein oder mehrere konkurrierende Angebote vorliegen;
- Übermäßige oder unüblich hohe Vergütungen/Aufwendungen ohne detaillierte bzw. nachvollziehbare Erklärung/Begründung;
- Einbeziehung eines Dritten mit Verbindungen zu einem Amtsträger;
- Angebot einer Person, ihren tatsächlichen oder mutmaßlichen Einfluss unrechtmäßig zu nutzen, um einen Funktionsträger im privaten oder öffentlichen Sektor direkt oder indirekt dazu zu bringen, seinen Pflichten zuwiderzuhandeln.
- Einbeziehung Dritter zur Durchführung von Handlungen, die innerhalb des Konzerns unerlaubt bzw. verboten sind; usw.

Empfohlene Verhaltensweisen

- Sorgen Sie dafür, dass Sie weder sich selbst noch den Konzern jemals in eine der oben beschriebenen Situationen oder eine vergleichbare Risikosituation bringen.
- Lehnen Sie jegliche Aufforderungen und Angebote ab, die Sie oder den Konzern in eine der oben beschriebenen oder eine ähnlich geartete Risikosituation bringen könnten.
- Hinterfragen Sie grundsätzlich komplizierte und/oder unübliche Situationen und/oder Arrangements, die sich nur schwer begründen lassen.
- Suchen Sie, wenn Sie Bedenken haben, Rat bei Ihrem Vorgesetzten, Ihrem Ethik- oder Compliance-Beauftragten vor Ort, der Abteilung für Ethikfragen und Unternehmensverantwortung (*Group Ethics and Corporate Responsibility Department*) oder der Rechts- und Vertragsabteilung des Konzerns (*Legal and Contracts Department*).
- Informieren Sie Ihren Vorgesetzten umgehend, wenn Sie auf Verhaltensweisen aufmerksam werden, die den Konzernrichtlinien gegen Korruption und unerlaubte Einflussnahme zuwiderlaufen.
- Halten Sie sich stets strikt an die Konzernverfahren.

Bitte beachten Sie, dass Thales über strenge, detailliert beschriebene Verfahren zur Überprüfung von Beratern und Key Industrial Partnern verfügt. Diese Verfahren sind Teil des Referenzsystems des Konzerns, das im Thales-Intranet eingesehen werden kann.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Thales-Konzern dürfen vertragliche Vereinbarungen mit Key Industrial Partnern ausschließlich in Einklang mit den genannten Verfahren schließen.

HÄUFIGE RISIKOSITUATIONEN

Bestimmte Situationen können als versuchte und/oder vollzogene korrupte Handlung und/oder unerlaubte Einflussnahme gewertet werden. Diese Situationen müssen jeweils im Einzelfall überprüft werden, um zu entscheiden, welches Verfahren zur Anwendung kommen soll.

1. Geschenke und Einladungen

Geschenke und Einladungen können in verschiedener Form erfolgen (geschenkte Gegenstände, Bewirtungen, Einladungen zu Veranstaltungen, Reisen usw.).

Ganz allgemein betrachtet sind geschäftliche Aufmerksamkeiten und Freundschaftsgesten in Geschäftsbeziehungen gängige Praxis. Sie sind jedoch nur solange akzeptabel, wie sie transparent ablaufen und nicht unverhältnismäßig ausfallen. **In jedem Fall müssen sie angemessen sein und dürfen niemals das Ziel haben, einen unzulässigen Vorteil anzubieten oder zu erlangen oder eine Entscheidung zu beeinflussen.**

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Thales ist es nicht gestattet, Bargeld oder bargeldähnliche Vermögenswerte anzubieten oder anzunehmen.

Empfohlene Verhaltensweisen

- Bevor Sie ein Geschenk anbieten oder annehmen, stellen Sie sich folgende Fragen, um sich darüber klar zu werden, ob Sie damit den Vorgaben für Transparenz und Verhältnismäßigkeit gerecht werden:
 - Sind Geschenke gemäß den im jeweiligen Land geltenden Rechtsvorschriften zulässig und unterliegt ihr Wert gesetzlichen Obergrenzen?
 - Ist das Geschenk dazu angetan, meine Entscheidung, welchen Zulieferer ich auswähle, oder – wenn es sich bei dem Beschenkten um einen Kunden handelt – die Entscheidung des Kunden zu beeinflussen?
 - Könnte ich meinen Kollegen frei und offen von dem vergebenen oder erhaltenen Geschenk erzählen?
 - Wäre das Geschenk schwer zu rechtfertigen, wenn Personen außerhalb des Konzerns davon Kenntnis erhielten?
 - Wäre mein Vorgesetzter damit einverstanden, dass ich dieses Geschenk ver gebe/annehme?

In manchen Ländern müssen Geschenke und Einladungen (ganz gleich ob vergeben oder erhalten) gemäß den örtlich geltenden Rechtsvorschriften sowie den entsprechenden Entscheidungen der Unternehmensführung in einem speziellen Protokoll vermerkt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Thales wird empfohlen, den Rat ihres Vorgesetzten einzuholen, um zu entscheiden, welches Verfahren zur Anwendung kommen soll.

2. Beschleunigungszahlungen

Beschleunigungszahlungen sind kleine Beträge, die direkt oder indirekt an einen öffentlichen Amtsträger (z. B. einen Beamten der Zoll- oder Einwanderungsbehörde) gezahlt werden, damit dieser ein behördliches Verfahren vorantreibt oder einen bürokratischen Ablauf vereinfacht (z. B. indem er eine Bewilligung oder Entscheidung, die grundsätzlich erteilt bzw. getroffen wurde, beschleunigt).

Beschleunigungszahlungen sind bei Thales verboten. Wenngleich in manchen Ländern derartige Praktiken bis zu einem gewissen Grad toleriert werden, werden sie von Thales als korrupte Handlung gewertet.

Empfohlene Verhaltensweisen

Wenn Sie gebeten werden, eine Beschleunigungszahlung zu leisten, lehnen sie diese ab und informieren Sie umgehend Ihren Vorgesetzten.

Eine Ausnahme für dieses Verbot ist nur zulässig, wenn die Zahlung eines kleinen Betrags der einzige Weg ist, um die körperliche Unversehrtheit und Sicherheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu gewährleisten. In einem derartigen Fall ist so schnell wie möglich der Vorgesetzte über den Sachverhalt zu informieren. Werden derartige Zahlungen geleistet, sind sie ordnungsgemäß zu verbuchen.

3. Gesellschaftliches Engagement und Sponsoring

Bei gesellschaftlichem Engagement handelt es sich um eine Form der materiellen Unterstützung für gemeinnützige Organisationen oder Individuen, die im Sinne des Gemeinwohls tätig sind, für das keine direkte Gegenleistung durch den Nutznießer erfolgt.

Gesellschaftliches Engagement unterscheidet sich von Sponsoring darin, dass unterschiedliche Aktivitäten unterstützt werden und dass bei gesellschaftlichem Engagement grundsätzlich keine vertraglich vereinbarte Gegenleistung in Form von Werbung erfolgt.

Unter Sponsoring versteht man die Bereitstellung materieller Unterstützung für eine Veranstaltung, eine Person, ein Produkt oder eine Organisation, für die das Unternehmen einen direkten Nutzen als Gegenleistung erhält.

Sponsoring-Aktivitäten sollen das Markenimage fördern; dies geschieht gemeinhin durch die sichtbare Verwendung des Unternehmens- oder Markennamens.

In puncto Sponsoring sieht die Konzernpolitik vor, so häufig wie möglich die Thales Foundation als Instrument für gesellschaftliches Engagement einzusetzen, und zwar in sechs Kernbereichen:

- Gesundheitswesen
- Bildung
- Forschung in Wissenschaft und Technologie
- Kultur
- Solidarität
- Umwelt

Im Einklang mit den geltenden Konzernverfahren ist für gesellschaftliches Engagement, das nicht über die Thales Foundation abgewickelt wird, vorab die Genehmigung der Kommunikationsabteilung des Konzerns (*Group Corporate Communications*) einzuholen.

Auch für Sponsoring-Aktionen ist gemäß den geltenden Verfahren vorab die Genehmigung der Kommunikationsabteilung des Konzerns einzuholen.

Empfohlene Verhaltensweisen

- Vereinbaren oder bieten Sie niemals gesellschaftliches Engagement oder Sponsorentätigkeiten an, die zum Ziel haben, einen unzulässigen Vorteil zu erlangen.
- Halten Sie sich stets an die Konzernrichtlinien für gesellschaftliches Engagement und Sponsoring, und befolgen Sie die einschlägigen Genehmigungsverfahren, bevor Sie ein gesellschaftliches Engagement oder eine Sponsorentätigkeit im Namen eines Konzernunternehmens übernehmen.

Bevor Sie sich zu einem gesellschaftlichen Engagement oder einer Sponsorentätigkeit verpflichten, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- o Vergewissern Sie sich, dass die Maßnahme mit den im jeweiligen Land geltenden Rechtsvorschriften vereinbar ist.
 - o Überprüfen Sie die Zulässigkeit der geplanten Maßnahme.
 - o Vergewissern Sie sich, dass keine Verbindungen zwischen dem Begünstigten sowie Entscheidungsträgern bestehen, die für Ihre Kunden/Zulieferer arbeiten, da die Maßnahme dadurch rechtswidrig werden könnte.
- Spenden oder Zuwendungen dürfen grundsätzlich nie in bar vergeben oder angenommen werden.

4. Interessenkonflikte

Interessenkonflikte sind Situationen, in denen persönliche Interessen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters von Thales die Art, in der er/sie seine/ihre Funktionen erfüllt, beeinflussen oder möglicherweise beeinflussen könnte.

Dabei kann es sich um ein privates, ein berufliches oder ein finanzielles Interesse der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder einer Person aus ihrem/seinem Umfeld handeln, das die Fähigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters beeinträchtigen könnte, in seiner/ihrer beruflichen Funktion unparteiisch und objektiv zu handeln.

Empfohlene Verhaltensweisen

- Um festzustellen, ob Sie sich in einem Interessenkonflikt befinden, stellen Sie sich folgende Fragen:
 - o Beeinträchtigt die Situation die Art und Weise, wie ich meine Aufgaben erfülle?
 - o Wäre meine Loyalität oder Unparteilichkeit in Frage gestellt, wenn meine Mitarbeiter, meine Kollegen oder eine konzernfremde Person von meinem persönlichen Interesse erfahren würden?
 - o Wie würde mein Vorgesetzter sich verhalten, wenn Informationen über meine persönlichen Interessen an die Öffentlichkeit gelangten?

- Teilen Sie jeden Interessenkonflikt Ihrem Vorgesetzten mit, sobald Sie sich dessen bewusst werden.

Beispiel: Ihr Partner ist eine Führungskraft in einem Unternehmen, das sich auf eine Ausschreibung von Thales bewirbt und Sie sind Mitglied des Ausschusses, der über die Erteilung des Auftrags entscheidet. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten und den Vorsitzenden des Auswahlausschusses über den Sachverhalt, und erklären Sie ihnen, dass Sie sich in einem Interessenkonflikt befinden. Im vorliegenden Fall kann ein anderer Mitarbeiter Ihre Funktion im Auswahlgremium übernehmen.

Um Interessenkonflikte von vornherein zu vermeiden, ist es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Thales nicht gestattet, ohne vorherige schriftliche Erlaubnis ihrer Unternehmensführung Anteile an konkurrierenden Unternehmen, Lieferanten oder Stammkunden zu erwerben.

5. Politische Aktivitäten

Thales pflegt strikte Neutralität in allen politischen, religiösen und philosophischen Angelegenheiten.

Daher vergibt der Konzern grundsätzlich keine Spenden an politische Kandidaten, gewählte Volkvertreter oder politische Parteien.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Thales, die politisch aktiv werden wollen, sind daher gehalten, ihr Engagement privat zu halten und keinesfalls das Unternehmensimage zur Unterstützung ihrer Überzeugungen heranzuziehen.

6. Lobbyarbeit

Unter Lobbyarbeit ist die offen und transparent erfolgende Bereitstellung von Informationen zu verstehen, die für die Entscheidungsfindung im Rahmen einer politischen Strategiedebatte oder bei einem Vergabeverfahren relevant sind. Die Rolle des Lobbyisten oder „Interessenvertreters“ besteht darin, öffentliche Amtsträger über die technischen Kompetenzen und die Qualifikationen des Unternehmens zu informieren und somit das Wachstum und die Entwicklung von Thales zu fördern.

Wird diese Tätigkeit von Dritten ausgeführt, sind die für den Einsatz von Beratern geltenden Verfahren und den örtlichen Rechtsvorschriften zu beachten. Die Verfahren sind Teil des Referenzsystems des Konzerns, das im Thales-Intranet eingesehen werden kann.

In Frankreich darf Lobbyarbeit gemäß dem Sapin-II-Gesetz nur von einem Interessenvertreter ausgeführt werden, der bei der Behörde für Transparenz im öffentlichen Leben (HATVP) registriert ist.

SANKTIONEN

Verstößt eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter gegen geltendes Recht und den vorliegenden Verhaltenskodex, kann dies disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, die bis zur Kündigung wegen ernsthaften und schwerwiegenden beruflichen Fehlverhaltens reichen können, ungeachtet zivil- und strafrechtlicher Konsequenzen, die aus dem Verstoß resultieren können.

Die Begründung, im Interesse von Thales gehandelt zu haben, wird keinesfalls als Rechtfertigung für einen Verstoß gegen geltendes Recht oder diesen Verhaltenskodex akzeptiert.

Korrumpierte Handlungen und/oder unerlaubte Einflussnahme haben schwerwiegende Folgen für das Unternehmen und die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Korruption und/oder unerlaubte Einflussnahme stellen gemäß verschiedenen nationalen Rechtsvorschriften einen Straftatbestand dar, wobei zahlreiche Gesetze über die Grenzen des jeweiligen Landes hinaus wirksam sind, so dass eine in einem Land begangene Straftat auch in anderen Ländern geahndet werden kann. Beispiele für Antikorruptionsgesetze in einzelnen Ländern sind das Sapin-II-Gesetz zur Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung der Wirtschaft³ in Frankreich, der *Foreign Corrupt Practices Act* in den USA und der *Bribery Act* in Großbritannien.

Etwaige Sanktionen umfassen:

- **Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** Strafrechtliche Verurteilung zu Geld- oder Gefängnisstrafen und disziplinarische Maßnahmen im Rahmen der im jeweiligen Land geltenden Rechtsvorschriften.
- **Für Thales:** Gerichtsurteile, die empfindliche Strafen nach sich ziehen können, Offenlegungsverpflichtungen, Ausschluss von öffentlichen Aufträgen, Verlust der Berechtigung zur Mittelbeschaffung und/oder langfristige Beschädigung von Image und Ruf.

³ Französisches Gesetz Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 zur Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung der Wirtschaft.

WENN SIE BEDENKEN HABEN

Bei Bedenken in einer bestimmten Situation gilt grundsätzlich:

- Konsultieren Sie die im Referenzsystem des Konzerns niedergelegten Strategien und Verfahren, die im Thales-Intranet eingesehen werden können.
- Suchen Sie Rat bei Ihrem Vorgesetzten, Ihrem Ethik- oder Compliance-Beauftragten vor Ort, bei der Abteilung für Ethikfragen und Unternehmensverantwortung (*Group Ethics and Corporate Responsibility Department*) oder der Rechts- und Vertragsabteilung des Konzerns (*Legal and Contracts Department*).

Sollten Sie davon Kenntnis erlangen, dass eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter oder ein Dritter gegen diesen Verhaltenskodex verstößt, sind Sie – den Grundsätzen des guten Glaubens und der Unparteilichkeit folgend – unbedingt gehalten, Ihren Vorgesetzten, Ihren Ethik-Beauftragten vor Ort, den Ethik-Ausschuss Ihres Landes (soweit vorhanden) oder die Abteilung für Ethikfragen und Unternehmensverantwortung des Konzerns zu unterrichten.

Sie können Ihre Bedenken in Briefform, per E-Mail, per Telefon oder persönlich vortragen, wofür Sie eine entsprechende schriftliche Bestätigung erhalten. Die Mail-Adresse lautet: ethics.cr@thalesgroup.com.

Thales versichert, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Sorge äußern, dass gewisse Verhaltensweisen oder Situationen gegen den vorliegenden Verhaltenskodex verstoßen könnten, keine Repressalien zu befürchten haben. Die Äußerungen werden vertraulich und gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen behandelt.

Weitere Informationen

Bitte kontaktieren Sie die Abteilung für Ethikfragen und Unternehmensverantwortung:

Per E-Mail: ethics.cr@thalesgroup.com

Per Telefon: +33 (0)1 57 77 86 49