

Code de conduite

Notre façon de travailler

Révision et mises à jour

Ce code de conduite sera révisé chaque année et mis à jour pour refléter les meilleures pratiques et les besoins de développement de notre entreprise.

En 2023, le code a été revu par l'Institute of Business Ethics (Institut d'Éthique en Affaires) pour s'assurer qu'il était conforme aux meilleures pratiques.

Toute modification du code est décrite dans notre formation annuelle à l'éthique des affaires, qui est obligatoire pour tous les employés du groupe QinetiQ.

Ce code a été mis à jour en 2025 et constitue la version 10.

Message de Steve Wadey, directeur général

Partout dans le monde, des personnes dépendent de nous pour leur propre sécurité, et pour assurer la sécurité des autres et de protéger des vies en servant les intérêts de nos clients en matière de sécurité nationale.

Nous comprenons la nature de cette responsabilité et c'est avec fierté que nous l'assumons. En partenariat avec nos clients, nous créons, testons et assurons l'utilisation efficace des systèmes, technologies et capacités critiques qui sont essentiels à la mission de nos clients.

Nos valeurs – **Intégrité, Collaboration, Performance** – et nos comportements – **Écoute, Focus, Engagements tenus** – sont au cœur même de tout ce que nous faisons.

Le présent Code de conduite explique les valeurs et les normes que nous attendons, de nous-mêmes et des personnes qui nous entourent. Il nous aide à prendre les bonnes décisions dans tout ce que nous faisons et nous indique comment demander de l'aide et des conseils en cas de doute.

Il doit nous guider dans notre manière de nous comporter, jour après jour. Il s'applique à moi, à vous, à nos dirigeant(e)s, à nos gestionnaires et à tous les collègues. Sans différence et sans exception. Manquer d'intégrité, accepter de payer des pots-de-vin, tromper nos clients ou négliger nos obligations en matière de sécurité ou d'environnement, tout cela pourrait nuire durablement à notre entreprise et à sa réputation. Ce n'est pas comme cela que nous voulons faire des affaires.

Parfois, bien agir veut dire perdre une opportunité. Mais si un projet compromet nos valeurs ou nos normes, alors ce n'est pas un projet pour nous. Soyez assuré(e)s que je vous soutiendrai à 100 % si vous prenez la bonne décision éthique, même si cela veut dire renoncer à une affaire. En agissant de la sorte, vous protégez QinetiQ.

Agir comme il se doit, c'est aussi vous faire entendre, donner l'alerte quand vous jugez que quelque chose est contraire à nos normes. Parlez-en à votre gestionnaire, aux Ressources humaines, à nos Champions de l'éthique, au Responsable de l'éthique.

Si vous ne vous sentez pas à l'aise, appelez notre ligne de signalement confidentielle externe. Dès lors que vous signalez un problème en toute bonne foi, aucunes représailles à votre rencontre ne seront tolérées.

La confiance que nous accordent nos parties prenantes et nos clients, nous l'avons durement gagnée. C'est notre responsabilité à toutes et à tous de continuer à construire cette entreprise dont nous pouvons être fiers.



Steve Wadey
Directeur général

Pourquoi un Code de conduite?

Il est important d'établir un cadre commun de normes valables pour toute l'entreprise, que nous puissions consulter et appliquer chaque fois que nécessaire. Notre code, c'est notre boussole éthique.

C'est pourquoi tous les collègues, dirigeants et directeurs du Groupe QinetiQ, y compris nos filiales et Groupes de services (collectivement dénommés « la Compagnie ») doivent lire et respecter ce Code de conduite. Nous partageons également ce Code avec nos partenaires sectoriels, associés et autres parties prenantes.

Un point de départ

Conçu pour nous aider à prendre des décisions éclairées, le Code dresse une vue d'ensemble de nos normes, engagements et attentes, quel que soit notre rôle ou notre lieu de travail. Il donne des informations d'ordre juridique, signale les ressources disponibles et indique à qui s'adresser pour obtenir de l'aide ou des conseils.

Nous sommes une entreprise internationale en pleine croissance, et le monde des affaires est souvent complexe. C'est pourquoi nos décisions doivent être guidées par nos valeurs et nos normes. Comme nous opérons dans le monde entier, des différences peuvent apparaître entre ce Code et les lois, coutumes et pratiques locales. Nous nous conformerons toujours aux normes les plus strictes applicables.

Pour en savoir plus sur les normes, lois et règlements spécifiques qui s'appliquent à votre rôle ou à votre région, parlez-en à votre gestionnaire, consultez les cadres opérationnels de votre entreprise locale ou contactez notre Responsable de l'éthique.

QinetiQ aux États-Unis

Cela comprend toutes les activités commerciales que QinetiQ entreprend aux États-Unis.

En vertu du Programme national de sécurité industrielle des États-Unis (National Industrial Security Program), toutes nos activités aux États-Unis sont assujetties à des habilitations de sécurité pour l'accès aux locaux. Elles doivent en outre être « isolées de toute propriété, tout contrôle ou toute influence de l'étranger » (« FOCI »). Pour nous conformer à ces obligations, nous avons conclu des accords d'atténuation FOCI avec le ministère américain de la Défense (US Department of Defense) régissant la propriété, la gestion et l'exploitation de QinetiQ aux États-Unis. Nous respectons scrupuleusement les obligations rigoureuses prévues dans ces accords, et cela peut signifier qu'il existe certaines distinctions quant aux exigences applicables entre le Groupe QinetiQ et QinetiQ aux États-Unis.

La mise en forme de ce Code souligne, selon le cas, les exigences différentes qui s'appliquent à QinetiQ aux États-Unis. Lorsqu'il existe des différences, les employés de QinetiQ aux États-Unis doivent respecter les obligations qui leur sont spécifiques, comme indiqué dans les encadrés intitulés « QinetiQ aux États-Unis ».



Il n'est pas possible d'identifier dans ce Code toutes les circonstances auxquelles vous pourriez être confronté(e). Si vous avez la moindre question ou le moindre doute sur une situation, demandez conseil dès que possible.

01	Les fondamentaux	
	Notre culture, nos valeurs et nos comportements	6
	Être une référence	9
	Une entreprise éthique	9
	Être responsables et comptables de nos actes	10
	Conséquences	10
02	Speak Up: Si les choses tournent mal	11
	Quand demander de l'aide	12
	Le test de la question d'éthique	13
	Que faire ensuite	14
	Prendre contact : demander conseil, donner l'alerte	15
	Coordonnées de Speak ups	16
	Notre engagement envers vous	17
03	Nos collègues	18
	Conflits d'intérêts	19
	Médicaments, alcool et drogues	19
	Médicaments, alcool et drogues – QinetiQ aux États-Unis	19
	Inclusion	19
	Harcèlement et intimidation	20
	Liberté d'association	20
	Santé et sécurité	20
	Comportement en ligne et cybersécurité	21
	Emploi extérieur	21
	Relations d'affaires personnelles	21
	Investissements personnels	22
	Relations personnelles au travail	22
	Vie privée et protection des données	22
	Stockage et transmission des données	23
	Culture de la sécurité	23
04	Nos clients et partenaires	24
	Lutte contre les pots-de-vin et la corruption	25
	Intermédiaires commerciaux	25
	Cadeaux et marques d'hospitalité	25
	Facturation des clients	26
	Réglementations applicables aux clients	26
	Dénigrement des concurrents et collecte de renseignements sur la concurrence	26
	Exécution de contrats avec des clients	26
	Conformité à la réglementation des échanges commerciaux, aux contrôles des exportations et aux sanctions	27
	Embauche d'anciens fonctionnaires	27
	Informations privilégiées	27
	Respect de la législation antitrust et contre la concurrence déloyale	28
	Négociation de contrats avec les clients	28
	Sécurité et qualité : Produits et services	28
	Informations sensibles et classifiées	29
	Parrainages et publicité	29
	Fournisseurs	29
	Conseiller de confiance	30
	Conformité aux règles du ministère britannique de la Défense (MOD)	30
	Affaires réglementaires américaines et contrats avec le gouvernement des États-Unis	30
05	Notre Compagnie et nos actionnaires	31
	Livres et registres	32
	Fonds de la Compagnie	32
	Biens de la Compagnie	32
	Bon usage du temps	32
	États financiers	32
	Propriété intellectuelle	33
	Informatique : sécurité des ordinateurs et des réseaux	33
	Évasion fiscale	33
06	Rapport avec les communautés locales et le public	34
	Organisations caritatives	35
	Communautés	35
	Environnement	35
	Travail forcé et travail des enfants	35
	Esclavage moderne et traite des êtres humains	35
	Activité politique	36
	Relations avec la presse et les médias	36
07	Conclusion	37
	Cinq points clés à garder à l'esprit	38
	Formation	38

01

Les fondamentaux

Notre culture

Notre culture place le client au cœur de notre organisation. Il s'agit d'être à son écoute, de lui donner envie de faire affaire avec nous. Il s'agit aussi que nos employés savent clairement ce que l'on attend d'eux, sont responsabilisés et cherchent à faire ce qui est juste, de tenir leurs engagements et de fournir des solutions innovantes.

Nous nous efforçons de créer un sentiment de fierté de travailler pour et avec QinetiQ.



Nos valeurs

Nos valeurs sont au cœur de notre identité et de tout ce que nous faisons.



Intégrité

Nous nous montrons dignes de confiance en toutes circonstances, sommes fiers de nos décisions et nous efforçons de créer une entreprise durable et responsable.

Nous sommes responsables et redevables de toutes nos actions. Nous assumons la responsabilité personnelle de faire ce qui est juste, et le démontrons au niveau individuel comme au niveau de l'organisation, dans nos décisions, notre comportement et nos actions quotidiennes. Nous nous épaulons activement les uns les autres afin d'appliquer les normes éthiques et professionnelles les plus strictes.



Collaboration

Partenaires de choix pour nos clients et nos pairs du secteur, nous formons une communauté diversifiée et inclusive autour d'un objectif commun; chaque contribution est valorisée.

Créant de la valeur au moyen de partenariats et du travail d'équipe, nous collaborons activement avec nos collègues, nos clients et nos partenaires du secteur afin de réunir les meilleures idées, attirer les meilleurs talents et mobiliser toutes nos capacités dans le cadre de notre travail, dans un esprit d'innovation. Nous savons que travailler ensemble est la meilleure façon de répondre aux besoins de nos parties prenantes.



Performance

Centrés sur le client et hautement réactifs, nous fournissons l'excellence opérationnelle et assurons une exécution fiable en toute sécurité.

Notre performance se mesure à notre capacité à répondre aux besoins de nos clients en leur offrant une exécution sans faille et en leur fournissant les solutions essentielles dont ils dépendent. Cela comprend la capacité à se responsabiliser pour bien faire les choses du premier coup, en toute sécurité, en toute fiabilité et de manière rentable. Adoptant des approches innovantes et réactives pour créer une expérience client exceptionnelle, nous essayons d'aller toujours plus loin et agissons avec courage.

Nos comportements

Nos comportements? Ce sont nos façons d'agir:



Écoute

J'écoute ce que mon client a à dire.

Je pose des questions pour vérifier que j'ai compris.

Je le pousse à réfléchir, propose des idées.



Concentre

Je sais ce que veut mon client.

Je suis clair(e) quant à mes priorités.

Je sais ce que je dois livrer et pourquoi.



Engagements tenus

Je fais ce que j'ai dit que je ferais.

On peut me faire confiance pour bien agir.

Je suis responsable et comptable de mes actes.

Être une référence

Le Groupe QinetiQ s'engage à agir de manière professionnelle, respectueuse et éthique en toutes circonstances. Nous promouvons une conduite éthique et nos valeurs.

Pour nos collègues

Nous vous traitons avec honnêteté et équité, en respectant votre dignité. Nous ne tolérons aucune forme de violence, de harcèlement ou de discrimination illicite. Nous sommes à l'écoute de vos préoccupations et prenons les mesures appropriées.

Pour les clients, les partenaires et les fournisseurs

Nous nous montrons honnêtes et justes dans toutes nos relations avec les clients et avec nos partenaires sectoriels, et agissons dans le respect de la loi comme de l'éthique. Nous nous acquittons de nos devoirs, tenons nos promesses et assumons la responsabilité de notre travail. Nous sélectionnons les fournisseurs et les partenaires sectoriels en fonction de l'intérêt économique, des compétences, du leadership technique, de la qualité et de la fiabilité, mais aussi des normes éthiques. Nous travaillons équitablement avec les fournisseurs, les partenaires sectoriels et tous les autres contributeurs à nos activités. Nous respectons les lois des pays dans lesquels nous menons nos activités.

Pour les actionnaires

Nous agissons au mieux des intérêts de QinetiQ et de ses actionnaires, en poursuivant des objectifs de croissance et de viabilité financière, et en faisant preuve de prudence dans l'allocation de nos ressources. Nous sommes ouverts et transparents quant à nos opérations et nos performances.

Pour les communautés locales et le monde qui nous entoure

Nous nous engageons auprès des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons et avons un impact positif sur elles. Nous respectons les droits humains et la dignité des personnes, et nous nous efforçons de réduire notre impact sur l'environnement.

Une entreprise éthique



Un comportement éthique ne se limite pas à respecter la lettre de la loi : il s'étend à notre culture et à nos interactions, à la manière dont nous vivons nos valeurs et nos comportements afin de pouvoir faire les bons choix.

Aucun gain entrevu, à court ou à long terme, ne saurait justifier la violation de nos normes et valeurs.

Bien que ce Code tienne compte de nombreuses lois et réglementations, il ne peut pas les couvrir en totalité. Il part du principe que nous avons toutes et tous la responsabilité fondamentale de respecter la loi. Cela implique que nous devons connaître les lois et règlements clés applicables à nos rôles respectifs, et nous montrer proactifs, sans jamais craindre de solliciter les experts au moindre doute.

Que signifie être responsable et comptable?

L'éthique est une responsabilité commune à tous les employés et autres parties prenantes de QinetiQ, en tant que garants du succès de notre entreprise.

Dirigeants et gestionnaires

Les dirigeants et les gestionnaires doivent donner l'exemple et incarner nos valeurs et normes. Ils ont la responsabilité de promouvoir et de faire respecter nos normes, de fournir des conseils et des orientations, et de veiller à ce que les collègues disposent des connaissances et des ressources nécessaires pour respecter nos normes et satisfaire à nos obligations légales. IL incombe aux gestionnaires de contrôler le respect par leurs équipes de toutes les exigences (par exemple, formation annuelle obligatoire sur la conduite des affaires et l'éthique).

Les gestionnaires doivent promouvoir un environnement sûr dans lequel les personnes se sentent libres d'exprimer leurs préoccupations de bonne foi (sécurité psychologique).

Employé(e)s

Chacun d'entre nous est responsable de veiller à ce que les normes de notre Code de Conduite soient respectées à tout moment. Nous devons également connaître et respecter les politiques et exigence qui s'appliquent à notre travail. Cela s'applique que nous soyons sur un site de QinetiQ, que nous travaillions à domicile, que nous soyons déployés dans le cadre d'essais ou que nous travaillions chez un client ou une tierce partie. Il se peut que nous devions nous informer des exigences supplémentaires propres aux sites ou aux parties avec lesquels nous travaillons et nous y conformer.

Nous devons assumer la responsabilité personnelle d'agir avec professionnalisme et intégrité.

Conduite en dehors du travail

Les employés ne doivent pas adopter, en dehors du travail, un comportement susceptible de nuire à la réputation et à l'image de QinetiQ, de ses clients ou de ses fournisseurs. Les inconduites ou les infractions pénales susceptibles d'avoir un impact sur nos intérêts, par exemple en compromettant la sécurité et/ou en jetant le discrédit sur l'employé ou QinetiQ, peuvent faire l'objet de procédures disciplinaires.

Tiers

Les actions des tiers peuvent avoir un impact sur nos activités et notre réputation. Nous attendons donc de nos partenaires commerciaux, de nos associés et de toute autre personne agissant au nom de la Compagnie qu'ils adhèrent à des normes appropriées. En effet, nous pourrions être tenus responsables des actions des autres : par exemple, la loi britannique sur la corruption (UK Bribery Act 2010) prévoit la possibilité de poursuivre pénalement une entreprise pour les actions illégales de tiers qui fournissent des services en son nom. Il est donc impératif que tous les tiers comprennent pleinement nos normes et nos attentes. Nous partageons ce Code et notre code relatif aux fournisseurs avec nos partenaires sectoriels.

Conséquences

Tous les employés sont tenus de respecter les principes et les normes énoncés dans le présent Code, ainsi que toutes les politiques et exigence pertinentes de la Société. Si nous ne respectons pas l'esprit et la lettre de nos normes, nous nous exposons à des mesures disciplinaires et, dans les cas les plus graves, au licenciement. Nous disposons de procédures formelles pour gérer cette situation de manière équitable et transparente, y compris toute mesure corrective et le droit d'appel.

02

Speak Up: Si les choses tournent mal

Dès lors que vous pensez que quelque chose ne va pas, vous devez agir dès que possible. Ne faites pas comme si vous n'aviez rien vu.

Soyez attentif(ve) à ce qui se passe autour de vous, posez des questions. Faites ouvertement part de vos préoccupations. Identifier et traiter un problème un amont peut empêcher qu'il ne s'aggrave.



Demandez conseil

Demandez toujours conseil en cas de doute quant à la légalité ou la conformité éthique d'une action.



Il pourra vous arriver de vous trouver dans des situations complexes ou équivoques : lorsque les aspects juridiques ne sont pas clairs, notre Code de Conduite n'aborde pas explicitement le problème, ou encore si vous avez une expérience limitée en la matière.

Il vaut toujours mieux demander de l'aide que risquer de se tromper. Reportez-vous à la page [15](#) et [16](#) pour plus de détails sur les personnes auxquelles vous pouvez vous adresser.

Quand faut-il « Speak Up »?

- **Faites part de vos préoccupations** Il est important de faire part de vos préoccupations ou de poser des questions sur les risques avant qu'ils ne deviennent un problème réel. Il peut s'agir de situations dans lesquelles vous pensez que vous ou vos collègues risquez de violer les normes. En cas de préoccupation, mieux vaut signaler un problème de bonne foi que de ne rien dire, par exemple parce que vous craignez de vous tromper ou que cela ne vous regarde pas.
- **Signalez les inconduites** On attend de vous que vous signaliez les violations suspectées ou avérées des normes, que vous ayez vu les agissements en question, que vous ayez entendu parler ou que vous ayez des soupçons.

Gestionnaires

Si vous êtes directeur et on vous informe d'une allégation de mauvaise conduite, d'un manquement aux normes ou d'une éventuelle violation de l'éthique, vous devez immédiatement contacter le Responsable de l'éthique, le responsable compétent (par exemple de la santé ou de la sécurité) ou le



service d'assistance téléphonique concerné. Le cas échéant, vous devez également en informer votre gestionnaire.

Tiers (par exemple, un client, un partenaire, un fournisseur)

Si vous n'êtes pas un employé du groupe QinetiQ (par exemple, vous êtes un client ou un fournisseur) mais que vous souhaitez soulever une question, veuillez nous contacter en utilisant les coordonnées fournies. Il est important que vous sachiez que notre approche de la « Prendre le parole » (Speak up) vous concerne également.

En page [16](#) nous fournissons les coordonnées des personnes à contacter. À la page [17](#) vous trouverez des détails sur la confidentialité et l'interdiction des représailles.

Test d'action éthique

Les questions éthiques peuvent parfois créer de véritables difficultés pour savoir ce qu'il faut faire.

L'organigramme de la page suivante vous guide dans la prise de décision éthique lorsque la question peut sembler « floue ».



Que faire ensuite

Si vous avez décidé qu'il pourrait y avoir un problème éthique à signaler, vous devez agir. Notre guide "CLEAR" (Clarifier, Évaluer, Agir et Réfléchir) peut vous aider à décider de ce que vous devez faire.

Clarifier

- Avez-vous suffisamment d'informations pour prendre une décision?
- Quelles sont toutes les personnes qui pourraient être affectées par le problème et par ses conséquences?
- Avez-vous informé ou consulté toutes les personnes nécessaires?
- Avez-vous demandé l'avis d'une ou d'un collègue de confiance?
- Quelles sont les options qui s'offrent à vous?

Évaluer

- L'action que vous envisagez est-elle conforme à la politique de la Compagnie et à la loi?
- Considérez qui sera affecté par votre action : employés, clients, fournisseurs
- Réfléchissez à ce qui pourrait influencer votre jugement (opinions personnelles, pression pour atteindre des objectifs, etc.)
- Pouvez-vous défendre cette décision? Pourrait-elle être révélée publiquement? Est-elle conforme à nos normes éthiques?

Agir et réfléchir

- Mettez en œuvre votre décision en tenant compte des meilleures suites pour toutes les parties prenantes, dans le respect de nos normes, de nos politiques et de la loi
- Réfléchissez aux conséquences de votre décision, et aux leçons que vous pouvez en tirer

Prendre contact : demander conseil, donner l'alerte

Plusieurs moyens s'offrent à vous pour demander conseil ou de soulever une préoccupation. Quelle que soit la voie que vous choisissiez, et où que vous soyez dans le monde, nous nous engageons à vous écouter.

Vous pouvez contacter votre responsable, un autre responsable de confiance, un expert fonctionnel (par exemple en matière de sécurité ou de sûreté), un champion de l'éthique ou le délégué à l'éthique.

Vous pouvez vous exprimer de manière anonyme

Si vous estimez que vous ne pouvez pas soulever un problème au sein de l'entreprise, vous pouvez utiliser le système de signalement confidentiel appelé Ethics Point, qui est accessible à tout moment et géré par une tierce partie indépendante.

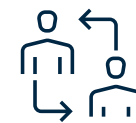
En page [16](#), vous trouverez les coordonnées des personnes à contacter.

Veuillez noter que les détails sont différents pour QinetiQ États-Unis.

Vous pouvez contacter:



Votre supérieur hiérarchique
ou un autre responsable
de confiance



D'autres fonctions, par exemple
es RH, le service juridique
ou la sécurité



Le responsable
de l'éthique



Champions
de l'éthique



Système de rapport
confidentiel



Courriel sur l'éthique

Coordonnées de Speak up

Pour les employés du groupe QinetiQ, à l'exception de QinetiQ États-Unis



Courriel :

ethics@QinetiQ.com



Champions de l'Éthique :

Les détails de notre réseau mondial de Champions de l'Éthique sont disponibles sur notre Portail Mondial.



Responsable de l'Éthique du Groupe

Directeur Légal et Secrétaire du Groupe QinetiQ, Bâtiment A5,
Cody Technology Park, Ively Road, Farnborough, GU14 0LX, RU

S'exprimer de manière anonyme grâce à un rapport confidentiel

Par l'intermédiaire du site web <http://QinetiQ.ethicspoint.com/>;
(Vous pouvez utiliser une connexion Internet externe pour garantir la confidentialité)

Ou appelez GRATUITEMENT depuis un téléphone fixe :



Australie

composez le 1800 986 239



Allemagne

composez le 0800 189 0364



Canada

composez le (844) 932 1013



ROYAUME-UNI

composez le 0800 069 8738



France

composez le 0805 08 09 86



États-Unis

(Pour ceux qui ne sont pas du secteur américain)

composez le 1-844-932-1013

Pour les employés de QinetiQ US Business :

Courriel :

ethics@us.QinetiQ.com

Visite :

Conseiller Général et Chef de la Conforimté, États-Unis
1800 Tysons Boulevard, Suite 750, Tysons, Virginia 22102

S'exprimer de manière anonyme par le biais d'un rapport confidentiel

Le site web est <https://QinetiQinc.ethicspoint.com>.

(Vous pouvez utiliser une connexion Internet externe pour garantir la confidentialité).

Vous pouvez également appeler le numéro gratuit, à partir des États-Unis et de l'étranger,
1-888-400-4511.

Veuillez noter que ce service est spécifique aux employés de QinetiQ US et ne doit pas être utilisé par ceux qui travaillent dans d'autres parties du groupe QinetiQ, ils doivent utiliser les détails des pages précédentes.

En vertu de la législation américaine, les employés des sous-traitants disposent de certains droits, recours et protections contre les représailles lorsque, en ce qui concerne les contrats ou les fonds du gouvernement américain, ils signalent en interne ou à certaines personnes ou entités gouvernementales des informations raisonnablement considérées comme la preuve d'une mauvaise gestion ou d'un gaspillage flagrant, abus d'autorité, violation de la loi, ou danger substantiel et spécifique pour la santé et la sécurité publiques.

Notre engagement envers vous

Nous voulons que vous vous sentiez en toute confiance pour faire connaître vos préoccupations et poser des questions en matière de conduite et d'éthique.

Voici comment nous respectons notre engagement envers vous.

Traitement des signalements de problèmes :

Toutes les allégations de mauvaise conduite, signalées par les voies officielles, sont prises au sérieux.

Votre confidentialité

Tout contact avec le Responsable de l'éthique du Groupe ou avec le Conseil Général et Chef de la Conformité, États-Unis, sera traité de manière confidentielle. Nous utilisons tous les moyens possibles pour protéger votre identité. Toutefois, dans certaines situations, il arrive que cela ne soit pas possible, par exemple si vous êtes la seule personne qui aurait pu communiquer les informations en question, ou encore si vous signalez une faute commise par un gestionnaire qui n'a qu'un seul subordonné direct.

Suivi après signalement

Tout contact avec le Responsable de l'éthique du Groupe ou avec le Conseil Général et Chef de la Conformité, États-Unis, Champion de l'éthique, ligne d'assistance électronique en matière d'éthique, système de signalement confidentiel externe, recevra une réponse aussitôt que possible.



Si votre problème nécessite une enquête, des rapports d'étape pourront vous être fournis; les personnes qui souhaitent rester anonymes recevront un numéro de dossier (si vous utilisez le système de on appelle cela une « clé de rapport ») pour suivre l'évolution de la situation.



Interdiction des représailles

Nous ne tolérerons aucune forme de représailles ou de victimisation à l'encontre des personnes qui demandent conseil, soulèvent une préoccupation ou signalent de bonne foi une inconduite. Outre que les représailles sont contraires à nos normes éthiques, les personnes peuvent également bénéficier d'une protection en vertu des lois applicables. Toute personne qui tente de nuire à ou de pénaliser une personne (qu'il s'agisse d'un employé, d'un partenaire ou d'un fournisseur) pour le simple fait d'avoir soulevé une préoccupation de bonne foi s'expose à des sanctions disciplinaires.

Si vous pensez avoir été victime, menacé ou victime de représailles, contactez immédiatement

- le Responsable de l'Éthique du Groupe QinetiQ (groupe QinetiQ à l'exclusion des États-Unis de QinetiQ)
- ou le Conseil Général et le Responsable de la Conformité du États-Unis de QinetiQ (QinetiQ US Business).

03

Nos collègues

La présente section du Code décrit les engagements de QinetiQ envers vous, et décrit la conduite et le comportement que nous attendons de nos collègues pour maintenir un cadre de travail respectueux et inclusif.

QinetiQ s'engage à offrir un cadre de travail respectueux et inclusif dans lequel chacune et chacun est traité(e) honnêtement et équitablement, en toute sécurité personnelle, au sein d'une culture au service de tous.

Nous avons la responsabilité d'assurer, dans toutes nos actions et comportements, les normes de la Compagnie.



Conflits d'intérêts

Il s'agit de situations dans lesquelles des intérêts concurrents sont susceptibles de compromettre notre capacité à prendre des décisions impartiales. Nous devons éviter toute relation, influence ou activité susceptible d'altérer notre capacité à prendre des décisions professionnelles justes et objectives. Si nous pensons qu'il y a, ou qu'il peut y avoir, conflit d'intérêts, nous devons le signaler au ou à la gestionnaire responsable. De nombreux problèmes potentiels peuvent être résolus de façon simple et mutuellement acceptable.

Pour en savoir plus sur les questions spécifiques pouvant entraîner un conflit d'intérêts, reportez-vous aux sections suivantes : Emploi extérieur, Relations d'affaires personnelles, Investissements personnels et Relations personnelles au travail, pages 24 et 25, et Conformité aux règles du ministère britannique de la Défense (MOD), page [29](#).

Médicaments, alcool et drogues

QinetiQ s'engage à maintenir un environnement de travail sûr, productif et professionnel. Les employés ne doivent jamais travailler sous l'influence de drogues, d'alcool ou de toute autre substance susceptible d'affecter leur sécurité, leur performance ou leur jugement. Cela inclut tout type d'alcool, de drogues illicites, de drogues légales, de médicaments en vente libre ou sur ordonnance susceptibles d'altérer leurs capacités cognitives ou physiques. Les employés sont encouragés à consulter leur professionnel de santé et à faire part de leurs préoccupations en toute confidentialité à leur service RH local si des médicaments sur ordonnance peuvent affecter leur performance.

La consommation d'alcool lors des événements professionnels est autorisée avec modération et les employés doivent toujours faire preuve de discernement. Un soutien est disponible par divers moyens, notamment le Programme d'aide aux employés (PAE), lorsqu'il est disponible, et d'autres services locaux, pour ceux qui ont besoin d'aide pour gérer leurs problèmes liés à la consommation de substances.

Dans certains territoires, pour certains rôles et pour certains clients, des exigences supplémentaires sont en vigueur (eg déspitage de drogue). Assurez-vous de bien les connaître.

QinetiQ aux États-Unis : informations complémentaires concernant les médicaments, l'alcool et les drogues

En tant que contractant du gouvernement, le non-respect de nos politiques et du Code de conduite pourrait entraîner pour la Compagnie la perte de contrats avec le gouvernement fédéral américain. Tout employé peut être soumis à un dépistage de drogues. Les personnes qui fournissent des services directement au gouvernement, y compris les personnes qui occupent des postes nécessitant des habilitations de sécurité, peuvent avoir à respecter une norme de conduite plus stricte en ce qui concerne l'utilisation de substances contrôlées. Pour toute question au sujet de cette politique, contactez les Ressources Humaine de QinetiQ États-Unis.

Inclusion

Nous nous engageons à offrir un lieu de travail inclusif, équitable et diversifié, en accord avec nos valeurs fondamentales. Défendant le mérite et rejetant la discrimination, nous donnons la priorité à l'inclusion, à la diversité et à l'appartenance tout au long du cycle de vie de nos employés.



Notre objectif est de créer un environnement dynamique et performant où chacun se sent valorisé, quelles que soient ses origines ou des caractéristiques en stricte conformité avec la législation en vigueur.

Harcèlement et intimidation

QinetiQ interdit strictement toute forme de violence, d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination illégale envers ses employés, travailleurs, sous-traitants, fournisseurs, clients, visiteurs ou toute autre personne avec laquelle nous interagissons. Cela inclut les actes physiques, verbaux et non verbaux qui créent un environnement de travail hostile ou offensant, qu'ils soient commis en personne ou en ligne.

Les employés sont encouragés à signaler rapidement les incidents via nos canaux de signalement, y compris de manière confidentielle. Toutes les plaintes seront traitées de manière approfondie, impartiale et sans crainte de représailles. Les dirigeants et les managers sont tenus d'instaurer un climat de respect, de répondre aux préoccupations et de maintenir un environnement exempt de harcèlement.

Une formation est obligatoire pour tous les employés afin de reconnaître et de prévenir le harcèlement et l'intimidation.

Q: Kevin ne cesse de faire des commentaires sur mon apparence et a commencé à me toucher. Lorsque je lui ai demandé de ne pas le faire, il m'a dit que je devrais être heureuse d'être la "nana" de l'équipe. Je déteste vraiment cela - que dois-je faire ?

R: Si vous êtes victime d'avances sexuelles non désirées (physiques ou verbales), veuillez contacter votre supérieur hiérarchique ou le People Function, afin qu'il prenne les mesures qui s'imposent.

Liberté d'association

QinetiQ reconnaît et respecte les droits des employés à la liberté d'association, y compris le droit d'adhérer ou de s'abstenir d'adhérer à un syndicat, à des comités d'entreprise ou à d'autres organisations représentatives.



Nous encourageons activement un dialogue ouvert entre la direction et les représentants des salariés, en veillant à ce qu'ils collaborent pour résoudre les problèmes sur le lieu de travail.

Les politiques de QinetiQ s'alignent sur les normes internationales du travail et sont adaptées aux lois et pratiques locales dans les régions où nous opérons.

Santé et sécurité

Nous nous engageons à fournir un cadre de travail sûr, sain et sécurisé à nos employés, entrepreneurs, clients et à toute personne pouvant être affectée par nos activités. Nous avons mis en place des politiques et des exigences à cet effet, et disposons de conseils d'experts en interne pour gérer les problèmes qui peuvent survenir.

Nous partageons toutes et tous la responsabilité de respecter les lois et réglementations pertinentes en matière de santé et de sécurité, ainsi que des politiques du Groupe dans ce domaine. À ce titre, nous encourageons chacun et chacune à jouer un rôle actif pour garantir la sécurité de notre environnement et à signaler rapidement tout problème.

Il nous incombe à tous d'assurer un environnement sûr favorisant la performance.

Afin de renforcer cet environnement par un leadership actif et visible, tous les dirigeants de la Compagnie doivent régulièrement interagir avec les employé(e)s. Il s'agit aussi d'aider nos collègues à atteindre leur potentiel en leur permettant d'atteindre un équilibre physique et mental sain au travail. Cette démarche est en outre appuyée par l'accès à l'information, aux services et à la formation.

Comportement en ligne et cybersécurité

Il est important de veiller à votre sécurité en ligne. Lorsque vous utilisez l'Internet, vous êtes censé(e) respecter toutes les procédures et tous les contrôles de sécurité en vigueur afin de protéger la sécurité de nos données, de nos réseaux et de notre propriété intellectuelle - et de nos clients. Lorsque vous êtes en ligne, vous devez vous assurer que vous respectez la loi, y compris les obligations en matière de protection des données ; protéger les informations exclusives, protéger la réputation de QinetiQ et empêcher la divulgation d'informations classées ou confidentielles. votre habilitation de sécurité ou toute autre information spécifique relative à votre emploi dans le cadre des projets liés à la défense ou à QinetiQ qui peuvent être considérés comme sensibles et n'utilisez pas vos adresses électroniques QinetiQ pour des comptes de médias sociaux personnels. Tous les utilisateurs du réseau de la Compagnie doivent connaître et respecter les politiques et exigences locales pertinentes, notamment en ce qui concerne l'utilisation professionnelle et personnelle des médias sociaux.

Tous les utilisateurs des réseaux de l'entreprise doivent se familiariser avec les politiques et exigences locales pertinentes et s'y conformer, y compris, par exemple, ce que l'on attend d'eux lorsqu'ils utilisent les médias sociaux à des fins professionnelles ou personnelles ou à des fins personnelles. L'utilisation occasionnelle de l'Internet à des fins personnelles est autorisée pour autant que cette utilisation est raisonnable, n'interfère pas avec les responsabilités professionnelles et respecte la politique de la Compagnie. Toute utilisation de l'Internet à des fins inappropriées est strictement interdite.

Emploi extérieur

Les salariés sont autorisés à exercer un emploi extérieur, à condition qu'il n'y ait pas

- entrer en conflit avec leurs fonctions au sein de QinetiQ.
- n'interfère pas avec leur capacité à répondre aux attentes de QinetiQ

- impliquer un concurrent, un fournisseur ou un client, sans l'autorisation écrite préalable de leur supérieur et du responsable de l'éthique.

Les employés doivent divulguer tout emploi extérieur à leur supérieur hiérarchique pour s'assurer qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts. Le cas échéant, une approbation formelle doit être demandée afin de maintenir la transparence et la conformité.

Relations d'affaires personnelles

Les relations d'affaires personnelles qui impliquent des membres de la famille proche ou des amis dans des transactions avec des clients, des fournisseurs ou des partenaires de QinetiQ et doivent être déclarées à votre gestionnaire et au Responsable de l'éthique via ethics@QinetiQ.com. Pour le secteur américain veuillez contacter le Conseiller Général et Chef e la Conformité, États-Unis directement ou via ethics@us.QinetiQ.com.

Les employés doivent également s'exclure de toute décision où ces relations pourraient compromettre l'impartialité. QinetiQ s'engage à gérer les conflits potentiels de manière équitable et transparente, en veillant au respect de ses politiques et normes éthiques.

Q: Dans le cadre de votre projet, il est convenu qu'une partie du travail devra être effectuée par un consultant spécialisé. Après la réunion, vous entendez Fred au téléphone parler de cette opportunité à son frère, qui est consultant. Mais lorsque Fred parle ensuite aux services des achats des fournisseurs potentiels, il ne mentionne pas que l'un d'entre eux est un membre de sa famille. S'agit-il d'un conflit d'intérêts?

R: Oui. Nous devons éviter toute relation, influence ou activité susceptible de compromettre notre capacité à prendre des décisions justes et objectives dans l'exercice de nos fonctions. Si nous pensons qu'il existe ou qu'il pourrait exister un conflit d'intérêts, nous devons le signaler au gestionnaire responsable.

Investissements personnels

Les employés doivent éviter d'avoir des intérêts financiers dans une organisation qui pourrait créer un conflit d'intérêts réel ou perçu avec QinetiQ. Il peut s'agir par exemple d'actions, de partenariats ou d'autres investissements dans fournisseurs, clients ou concurrents.

Veuillez déclarer ces intérêts à votre supérieur et au responsable de l'éthique via ethics@QinetiQ.com. Pour le secteur américain, veuillez contacter le Conseiller Général et Chef de la Conformité, États-Unis directement ou via ethics@us.QinetiQ.com.

Les responsables et les responsables de l'éthique évalueront le conflit potentiel et recommanderont les mesures appropriées. La transparence et la divulgation proactive sont essentielles au maintien de la confiance et de la conformité.

Relations personnelles au travail

QinetiQ reconnaît que des relations personnelles peuvent se développer entre employés ou qu'ils peuvent être apparentés. Par souci d'équité et de transparence, les employés doivent divulguer toute relation susceptible de créer des conflits d'intérêts réels ou perçus, notamment lorsqu'une personne influence les décisions d'embauche, d'évaluation de la performance et du développement, de promotion ou de rémunération de l'autre.

QinetiQ s'engage à gérer ces situations avec sensibilité, à préserver la confidentialité et à garantir l'impartialité des décisions. Si nécessaire, des ajustements seront apportés pour atténuer les conflits potentiels tout en soutenant les personnes concernées.

Vie privée et protection des données

Nous sommes tous responsables de la sécurité des données personnelles recueillies. Cela veut dire veiller en toutes circonstances à protéger la confidentialité et la vie privée des personnes et respecter les informations personnelles de toutes les parties prenantes de la Compagnie.



Nous recueillons et traitons d'importants volumes d'informations personnelles sous forme écrite et électronique, y compris des informations relatives aux clients, aux fournisseurs et à d'autres personnes, ainsi qu'aux employés actuels et passés.

Les informations personnelles doivent être conservées par les différentes sociétés du Groupe conformément aux politiques de la Compagnie et à la législation sur la protection des données, soit le Règlement général sur la protection des données (RGPD) au sein de l'UE, ainsi que toutes les lois en la matière partout où les sociétés de notre Groupe sont implantées. Les informations personnelles que nous recueillons et conservons doivent toujours répondre à une finalité professionnelle, et nous devons supprimer toutes celles dont nous n'avons pas besoin.

Stockage et transmission de données

Nous devons toutes et tous faire preuve d'une extrême prudence dans l'utilisation, le stockage et la transmission de données, et prendre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données contre le risque de destruction accidentelle ou illégale et de perte, d'altération, de divulgation ou d'accès non autorisé. Les informations personnelles ne peuvent être transférées entre les sociétés du Groupe que dans le respect de la Convention de partage des données au sein du Groupe (Intra-Group Data Sharing Agreement). Les employés doivent s'assurer que toutes les données classifiées ou sensibles sont partagées conformément aux réglementations nationales ou à celles du client. Il est important de tenir compte de ces règles en cas de partage de données entre les entités de QinetiQ. La Compagnie surveille tous les messages envoyés et reçus par Internet. Tous les courriels ainsi que leurs pièces jointes sont susceptibles d'être interceptés dans le cadre d'un contrôle des finalités professionnelles légitimes et conformes à la politique de la Compagnie. La Compagnie peut régulièrement examiner et surveiller les locaux et les dossiers pour raisons de sécurité et à d'autres fins commerciales légitimes. Si vous avez des doutes sur l'une de ces obligations, consultez votre Responsable de la sécurité régional (Regional Security Manager) ou le Délégué à la protection des données (Data Protection Officer) du Groupe.

Une culture de sécurité

La culture de sécurité est l'ensemble des valeurs collectives qui définissent la manière dont nous devons penser et aborder la sécurité dans notre activité.



Nous sommes tous responsables de la culture de sécurité de QinetiQ et devons y contribuer en veillant à ce que notre travail, et la manière dont nous l'effectuons, est entrepris avec de bons comportements de sécurité.



QinetiQ s'engage à démontrer à ses clients que nous comprenons nos responsabilités dans la manière dont nous travaillons et protégeons les informations sensibles et classifiées, et que nous devons appliquer les meilleures pratiques en matière de sécurité du personnel, en particulier dans les environnements de travail complexes ou adaptatifs où des exigences supplémentaires peuvent être imposées pour travailler en toute sécurité. Cette approche est également obligatoire dans le cadre de notre accréditation et des exigences réglementaires.

Le Guide de la sécurité (qu'on retrouve sur le portail Global) précise le comportement que QinetiQ attend de ses employés pour assurer leur protection et celle des informations, des actifs et des biens de QinetiQ.

04

Nos clients et partenaires

Cette section du Code décrit comment nous sommes censés nous comporter dans nos relations avec nos clients, nos partenaires sectoriels et nos fournisseurs.

La clé de notre activité, c'est d'obtenir les meilleurs résultats pour nos clients : répondre à leurs besoins d'aujourd'hui, et identifier et recommander des solutions pour leurs besoins de demain. Dans chaque interaction avec chaque client, nous devons incarner nos valeurs et appliquer les normes éthiques.



Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Nous appliquons une tolérance zéro à l'égard de la corruption sous toutes ses formes. Nous n'offrons, ne promettons, ne donnons ni ne recevons de pots-de-vin ni aucune autre forme d'incitation, quelle qu'en soit la valeur, à quelque fin que ce soit, que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'un tiers. Nous n'effectuons jamais de paiements de facilitation, qui sont une autre forme de corruption, et ne permettons en aucun cas à des tiers de le faire en notre nom.

Les définitions sont simples :

- Les pots-de-vin comprennent tout paiement, avantage ou cadeau offert, promis, donné ou reçu afin d'influencer indûment un résultat ou une décision dans le but d'obtenir un avantage commercial.
- Le paiement en question ne doit pas nécessairement avoir une grande valeur ni prendre la forme d'argent liquide; il peut aussi s'agir d'une marque d'hospitalité somptueuse.

Les paiements de facilitation sont généralement de petits paiements non officiels versés à des fonctionnaires pour accélérer une action de routine à laquelle nous avons légalement droit. Il peut s'agir par exemple d'un fonctionnaire qui demande un paiement ou un cadeau pour libérer des douanes des marchandises importées, ou pour traiter plus rapidement une demande de visa.

Cependant, la sécurité de nos collègues est primordiale et nous ne devons jamais refuser d'effectuer un paiement face à la menace ou lorsque nous craignons la violence ou la perte de liberté. Dans de telles situations, lorsque le paiement est clairement inévitable, nous devons l'effectuer et le signaler dès que possible à notre gestionnaire.

La corruption est illégale et l'implication de tout employé dans la remise, l'offre, la demande ou l'acceptation de pots-de-vin constitue une inconduite grave pouvant entraîner le licenciement, voire des poursuites pénales et des amendes. Vous devez signaler immédiatement tout cas constaté ou suspecté de corruption ou de fraude.

Intermédiaires commerciaux

L'utilisation d'un intermédiaire commercial, d'un représentant ou d'un agent pour agir au nom de la Compagnie, y compris de revendeurs ou de distributeurs, nécessite l'approbation préalable du QinetiQ Group Directeur Général et du Responsable des affaires juridiques du Groupe et Secrétaire du Groupe (ou dans QinetiQ aux États Unis, approbation par le Président/ Directeur Général, Etats-Unis; avec notification au Directeur Général et du Responsable des affaires juridiques du Groupe).

Cadeaux et marques d'hospitalité

L'échange de cadeaux, repas et divertissements modestes est souvent une pratique courante destinée à favoriser la bonne volonté et susciter la confiance. Toutefois, ces échanges peuvent aussi être considérés comme une tentative d'influencer indûment un tiers. Vous devez réfléchir soigneusement avant d'offrir ou de recevoir un cadeau, en particulier si ce cadeau peut être considéré, de quelque manière que ce soit, comme une tentative d'influencer l'indépendance, l'objectivité ou le jugement de la personne.



Vous devez toujours vous assurer que tous les cadeaux ou marques d'hospitalité donnés ou reçus sont clairement destinés à des fins professionnelles, raisonnables et appropriés. Les dons d'argent, d'actions, d'obligations ou de marques d'hospitalité somptueuses ne sont jamais autorisés.

Tout échange de cadeaux ou de marques d'hospitalité doit être conforme à nos politiques ainsi qu'aux lois locales. Vous devez en outre consigner les cadeaux ou marques d'hospitalité offerts ou reçus, même s'ils sont refusés, conformément aux politiques locales de la Compagnie. Certains gouvernements ont des exigences plus strictes. Veillez donc à bien comprendre les règles et règlements en vigueur dans le pays avec lequel vous traitez. En cas de doute, demandez conseil. Si nous faisons preuve de discernement et agissons avec modération, l'échange occasionnel de divertissements ou de cadeaux de valeur modeste ou symbolique peut-être approprié, à condition qu'ils ne soient pas offerts ou reçus trop fréquemment, ni à des moments inappropriés (par exemple, lors de négociations contractuelles).

Q: Un fournisseur vous offre, à vous et à votre famille, des billets pour un spectacle populaire et un dîner. Vous êtes en train de lancer un nouvel appel d'offres. Pouvez-vous accepter ?

R: Non. Nous devons être très prudents lorsque nous acceptons des cadeaux, des marques d'hospitalité ou des divertissements de la part de fournisseurs, car ils pourraient être perçus comme une tentative d'influencer une décision commerciale.

Facturation des clients

Il est essentiel, pour notre relation avec les clients comme pour notre réputation, de consigner avec précision le temps, les coûts et les matériaux facturés aux clients. Nous ne facturons aux clients que les coûts prévus au contrat et autorisés par les lois applicables.

Réglementations applicables aux clients

Il est essentiel de connaître les réglementations spécifiquement applicables à vos activités commerciales et de demander de l'aide en cas de doute. En effet, notre activité concerne en grande partie des clients gouvernementaux qui appliquent des réglementations et des exigences strictes. Aux États-Unis, il s'agit notamment des réglementations fédérales d'achats (Federal Acquisition Regulations, FAR) et ses suppléments d'agence. Au Royaume-Uni, le ministère de la défense (MOD) impose un cadre opérationnel d'achats (Acquisition Operating Framework), avec notamment des exigences spéciales telles que les conditions liées à la défense (Defence, Conditions, DEFCON).

Dénigrement des concurrents et collecte de renseignements sur la concurrence

Nous ne devons en aucun cas dénigrer ni déprécier les concurrents, leurs employés ou leurs produits. Nous pouvons néanmoins, avec prudence, mener des comparaisons justes et factuelles portant sur des attributs tels que le prix et la performance.

Nous ne cherchons pas à obtenir ou à recevoir des renseignements sur nos concurrents par des moyens illégaux ou contraires à l'éthique.

Exécution de contrats avec des clients

Une fois attribués, tous les contrats doivent être exécutés conformément à leurs conditions. Il s'agit notamment d'allouer les coûts aux contrats de façon appropriée, par exemple en veillant à toujours imputer correctement les feuilles de temps et les frais généraux.

Conformité à la réglementation des échanges commerciaux, aux contrôles des exportations et aux sanctions

Nos réussites commerciales dépendent en partie de notre capacité à faire des affaires dans le monde entier. Cela signifie que nous devons nous conformer à toutes les lois et réglementations applicables en matière de contrôle des importations et exportations, y compris les embargos, les sanctions et les règles anti-boycott.



Par conséquent, vous devez comprendre toutes les exigences en matière de sanctions et de contrôle des importations et exportations liées à votre travail, et vous assurez que les décisions et les activités sont conformes à ces exigences.

Demandez conseil à votre équipe locale chargée de la Conformité des échanges commerciaux (Trade Compliance) ou des sanctions en cas de doute. En cas d'infraction aux réglementations et autres lois applicables, la personne pourrait être accusée d'inconduite grave et s'exposer au licenciement, ainsi qu'à de lourdes amendes voire à des peines de prison.

Q: Vous devez expédier temporairement des biens militaires vers un pays étranger. Devez-vous confirmer qu'une autorisation d'exportation appropriée est en place avant d'expédier ces biens?

R: Oui, les biens militaires sont souvent soumis à des contrôles à l'exportation et même les expéditions temporaires de biens soumis à des contrôles à l'exportation nécessitent une licence ou une autre autorisation avant l'expédition.

Les restrictions des échanges commerciaux, embargos et sanctions sont imposées les diverses autorités de divers gouvernements.

Embauche d'anciens fonctionnaires

Nous devons être conscients que l'emploi d'anciens fonctionnaires gouvernementaux peut exiger un examen supplémentaire visant à assurer que toutes les lois applicables sont respectées. En cas de doute, demandez conseil via ethics@QinetiQ.com. Pour le États-Unis veuillez contacter ethics@us.QinetiQ.com.

Informations privilégiées

QinetiQ Group plc est une société publique dont les actions sont cotées à la Bourse de Londres. Elle est donc tenue de se conformer au régime britannique relatif à la Réglementation des abus de marché (UK MAR), y compris aux règles relatives aux « délits d'initiés ». Cela signifie que tous les employés de notre groupe n'ont pas le droit d'utiliser des « informations privilégiées » pour acheter ou vendre des titres financiers, y compris des actions, des titres de placement, des obligations et des options. Une information privilégiée est une information qui n'est pas généralement connue et qui, si elle l'était, serait susceptible d'affecter la valeur de nos actions ou d'influencer la décision d'un investisseur d'acheter ou de vendre des actions dans ou hors de la société.

Il peut s'agir, par exemple, de l'un des éléments suivants, avant que l'information ne soit rendue publique : offres publiques d'achat; acquisitions ou cessions prévues; résultats commerciaux; bénéfices prévisionnels annuels et semestriels; ventes ou contrats importants.

En plus de la réglementation britannique (UK MAR), toute personne disposant d'une « information privilégiée » qui négocie, directement ou indirectement, les actions d'une société, et pas seulement celles du QinetiQ Group plc, commet une infraction pénale. La transmission d'informations privilégiées à toute autre personne constitue également un délit. Vous serez normalement informé par le secrétaire de la société lorsque vous serez considéré comme un initié, mais si vous avez besoin d'éclaircissements, veuillez contacter l'équipe du Secrétaire de la Société.

Respect de la législation antitrust et contre la concurrence déloyale

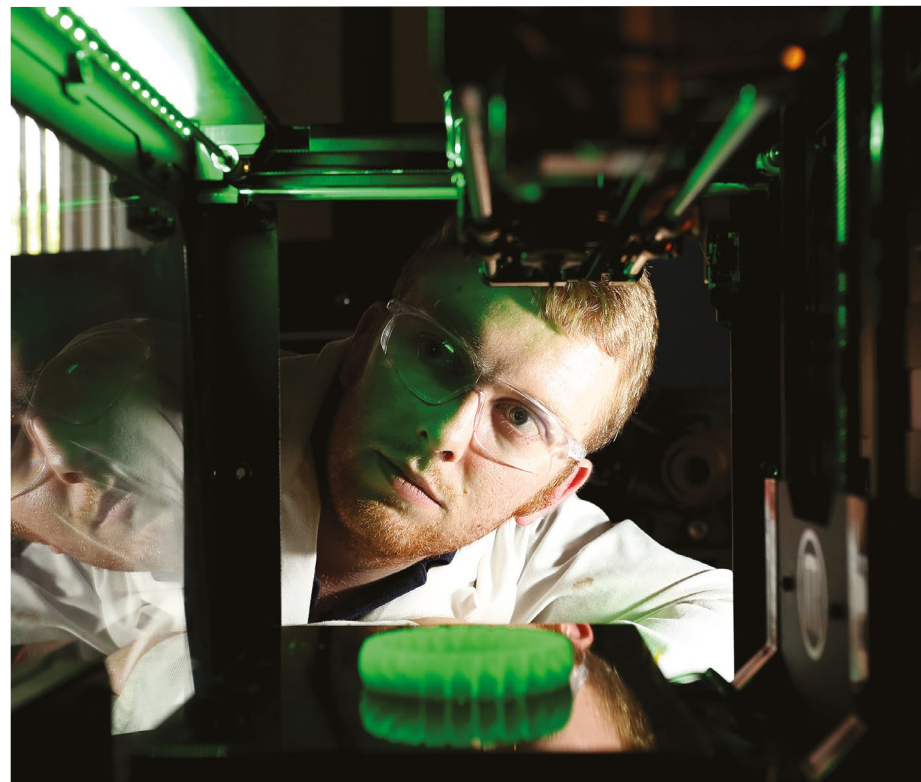
Il s'agit de termes généraux pour désigner les lois visant à protéger la libre entreprise et les systèmes de marché en s'attaquant aux ententes et pratiques de nature à restreindre ou fausser la concurrence, ou constituant l'abus d'une position dominante sur le marché. Les lois interdisent notamment la fixation de prix visant à éliminer un concurrent, ainsi que le fait de dénigrer un concurrent, de faire des déclarations mensongères à son sujet, le vol de secrets commerciaux, les pots-de-vin et les commissions occultes. Nous devons veiller à ce que nos contrats et nos pratiques soient toujours conformes à la loi, et ne jamais discuter ni conclure d'ententes avec des concurrents en vue de fixer des prix, de se répartir un marché, ou encore de se répartir un marché ou de partager des informations commerciales concernant nos prix, nos marchés et nos clients. En cas de doute ou de question, demandez toujours conseil à l'équipe juridique.

Négociation de contrats avec les clients

Les rapports, certifications, déclarations, propositions et affirmations fournis aux clients, y compris les rubriques concernant les aspects techniques et de gestion, doivent être véridiques et exacts. Aux États-Unis, conformément aux Federal Acquisition Regulations et réglementations connexes, des restrictions supplémentaires sur la divulgation et l'obtention d'informations sur la sélection des sources et autres informations sensibles dans le domaine des marchés publics peuvent s'appliquer.

Sécurité et qualité : produits et services

Nous devons nous assurer que nos produits et services sont de la qualité appropriée, qu'ils respectent toutes les normes de sécurité applicables et qu'ils respectent nos propres politiques, processus, programmes d'assurance internes, ainsi que la législation pertinente, et les conditions du contrat client correspondant.



Q: Je crains que nous soyons sous pression en raison d'un contrat retardé et que nous n'ayons pas assez de temps pour respecter toutes les exigences de sécurité. Que dois-je faire ?

R: La sécurité ne doit jamais être compromise. Parlez-en à votre supérieur ou, si vous ne vous sentez pas en mesure de le faire, contactez-nous en utilisant nos contacts "Speak Up" à la page [15](#) et [16](#).

Informations sensibles et classifiées



Il est essentiel d'assurer la protection appropriée de toutes les données et informations sensibles, ainsi que des supports et équipements sur lesquels ils sont traités et stockés.

Les données et les actifs informationnels doivent être correctement et clairement marqués. L'accès aux informations classifiées est limité aux personnes disposant d'une habilitation de sécurité officielle et selon le principe du « besoin de savoir ».

Le fait de ne pas protéger des informations sensibles et classifiées serait contraire à la loi et pourrait nuire considérablement à la réputation de la Compagnie. Dans les cas de sécurité nationale, si les lois sont enfreintes, les personnes impliquées peuvent également se voir infliger de lourdes amendes voire des peines de prison.

Les informations sensibles comprennent :

- Les informations classifiées
- Les informations qui, si elles étaient divulguées en dehors des cercles autorisés, pourraient mettre des vies en danger, constituer une menace pour les bénéficiaires ou la survie de la Compagnie, affecter les opérations des clients, nuire à la concurrence ou saper la confiance dans notre organisation
- Les données ou informations personnelles dont la divulgation pourrait compromettre la réputation ou la sécurité des individus concernés (par exemple en cas de vol d'identité)
- Les conditions contractuelles qui nous interdisent de partager des données ou des informations
- Les informations qui nous ont été transmises en vertu d'une relation de confiance claire

Parrainages et publicité

Nous devons toujours promouvoir nos produits et services de manière équitable, honnête et franche. Pour ce faire, tous les supports publicitaires et promotionnels doivent être approuvés avant leur diffusion par votre responsable du marketing et de la communication. En cas de doute, demandez conseil. Toutes les demandes de parrainage doivent être approuvées par le Comité des parrainages et des dons. Il s'agit d'assurer que nos marques soient toujours associées à des initiatives pertinentes pour notre activité et conformes à notre stratégie

Fournisseurs

Nous collaborons avec les fournisseurs afin de mener nos activités dans le respect de la loi, de nos politiques, de nos valeurs et de nos normes par exemple sur des questions telles que l'esclavage moderne et Net-Zero. Nous assumons la responsabilité des actions entreprises en notre nom par nos fournisseurs en vertu de nos contrats avec eux. Nous traitons tous les fournisseurs avec respect et intégrité.



Nous ne faisons pas de discrimination à l'encontre des fournisseurs et cherchons à promouvoir les très petites, petites et moyennes entreprises ainsi que les entreprises définies en tant que minorité/ ou sous-représentée.

À l'issue d'un contrôle préalable approfondi, nous sélectionnons les nouveaux fournisseurs selon des critères objectifs, en fonction de l'intérêt économique, des compétences, du leadership technique, de la qualité et de la fiabilité, mais aussi des normes éthiques. Après avoir conclu un contrat avec un fournisseur, nous continuons à assurer un suivi proportionné afin de garantir la durabilité de l'approvisionnement et la satisfaction des attentes. Nous appliquons un Code de conduite des fournisseurs afin de préciser nos attentes et de leur fournir un soutien à cet effet. Ce code peut être consulté sur notre site web : [www.QinetiQ.com/en/our-company/suppliers-andsmes/travailler avec nous](http://www.QinetiQ.com/en/our-company/suppliers-andsmes/travailler-avec-nous)

Conseiller de confiance

Les clients et les partenaires sectoriels nous apprécient pour notre expertise, notre indépendance et notre intégrité. Nous fournissons et devons toujours être perçus comme fournissant des conseils et un soutien commerciaux, scientifiques et techniques impartiaux.

Conformité aux règles du ministère britannique de la Défense (MOD)

Pour assurer le respect de la politique générique en matière de conflits d'intérêts du ministère de la Défense britannique (Ministry of Defence Generic Conflict of Interest Policy), QinetiQ a convenu avec cette autorité un cadre juridiquement contraignant de conformité (MOD Compliance Regime).



Toutes les sociétés de QinetiQ, y compris les sociétés situées à l'étranger, doivent travailler conformément au MOD Compliance Regime dès lors qu'elles sont impliquées dans des opportunités susceptibles d'être liées aux programmes du MOD.

Il s'agit pour nous de déterminer si une telle participation pourrait entraîner un conflit avec toute activité entreprise par une autre société QinetiQ. N'hésitez pas à consulter la fonction de Commerce avec le Royaume-Uni (UK Commercial) si vous avez des questions ou si vous avez besoin de plus d'informations.

Affaires réglementaires américaines et contrats avec le gouvernement des États-Unis

QinetiQ aux États-Unis opère dans un environnement hautement réglementé et collabore étroitement avec diverses agences gouvernementales américaines. Nous avons conclu des accords d'atténuation FOCl avec le ministère américain de la Défense (US Department of Defense) régissant la propriété, la gestion et l'exploitation



de QinetiQ aux États-Unis. Nous nous conformons aux obligations réglementaires et aux exigences en matière de rapports des gouvernements fédéral, étatique et local. Nous sommes régulièrement tenus de consigner, de compiler, de conserver et de soumettre des informations substantielles à ces agences gouvernementales. Tous les employés qui préparent ou soumettent des informations à l'intention d'agences gouvernementales américaines sont tenus de le faire avec diligence et avec le plus haut degré d'exactitude et d'intégrité.

05

Notre Compagnie et les actionnaires

Cette section du Code explique comment nous travaillons et rendons compte de nos activités au mieux des intérêts de nos actionnaires et de la Compagnie dans son ensemble.

Toujours ouverts et honnêtes quant à nos opérations et nos performances, nous nous engageons à poursuivre des objectifs de croissance et de rentabilité viables, à utiliser nos actifs et nos ressources avec prudence et à maintenir les normes professionnelles, éthiques et financières les plus strictes.



Livres et registres

QinetiQ Group plc est une société cotée à la Bourse de Londres, ce qui signifie que nous sommes assujettis à des réglementations et des exigences spécifiques. Nous devons nous assurer que tous les rapports et relevés de la Compagnie, notamment les feuilles de temps, pièces justificatives, factures, reçus, registres de paie, états de service, évaluations de performance et autres données essentielles, qu'ils se présentent sous forme électronique/numérisée ou sur papier, sont exacts et appropriés.

Au mieux de nos capacités, nous devons :

- respecter toutes les lois et réglementations applicables, ainsi que nos politiques et procédures pour l'exécution et l'enregistrement de nos transactions commerciales ainsi que pour les rapports afférents;
- nous conformer à tous les contrôles comptables internes et externes applicables et aux exigences en matière de gestion documentaire;
- ne jamais créer de rapport ou de registre faux ou trompeur.

Fonds de la Compagnie

Nous nous engageons toutes et tous à utiliser et à protéger comme il se doit l'argent liquide et équivalent de la Compagnie, sous toutes ses formes : monnaie, timbres postaux, cartes de paiement, factures, pièces justificatives et notes de frais.



Il s'agit notamment de s'assurer que toutes les demandes de remboursement, les pièces justificatives, notes et factures sont exactes et appropriées. Les cartes de crédit d'entreprise, comme tous les autres actifs de la Compagnie, ne doivent être utilisées que pour les affaires de la Compagnie.

Biens de la Compagnie

Nous sommes également responsables de la protection des actifs de la Compagnie et de la prévention des abus; l'utilisation des fonds ou des actifs de la Compagnie à des fins illégales ou inappropriées est strictement interdite. Nos actifs sont là pour nous aider à atteindre nos objectifs commerciaux et ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles. Par ailleurs, la négligence, le vol, l'utilisation inefficace et le gaspillage peuvent nuire à notre rentabilité.

Bon usage du temps



Pour remplir nos obligations envers les clients, les collègues et les actionnaires, nous devons faire le meilleur usage possible de notre temps et de celui de nos collègues, partenaires et fournisseurs.

Cet engagement consiste notamment à déclarer les heures de travail de manière véridique, précise et en temps voulu.

États financiers

Nous donnons une représentation fidèle de l'actif et du passif de la Compagnie, de sa situation financière et de ses résultats. Les états financiers consolidés du Groupe QinetiQ doivent être conformes aux normes internationales d'information financière (IFRS). Les états financiers de QinetiQ Group plc (la Société) sont conformes à la norme d'information financière 101 (Financial Reporting Standard).

Toutes les filiales du Groupe préparent et soumettent au Groupe leurs états financiers conformément aux normes NIIF, et satisfont à toutes les exigences locales pertinentes en matière d'états financiers et de déclarations fiscales.

Propriété intellectuelle

Nous protégeons les actifs intellectuels de la Compagnie, notamment les brevets, marques, droits d'auteur et droits de conception, conformément aux lois et aux bonnes pratiques en matière de propriété intellectuelle.

Nous devons également protéger les secrets commerciaux, "know-how", et les informations exclusives par le biais d'accords de confidentialité et en veillant à ce que les documents et informations propriétaires soient marqués comme confidentiels et conservés en toute sécurité. Sont notamment visés les propositions de vente, plans de marketing, données de vente et de marketing, états financiers, dossiers des clients et des employés, données de recherche et données techniques, ainsi que les stratégies et informations sur les nouveaux produits et services.

Il s'agit en outre d'enregistrer, rapidement et intégralement, tout ce que nous créons, les nouvelles œuvres de l'esprit, avancées technologiques, dessins techniques et solutions uniques à des problèmes commerciaux, créés pour le compte de la Compagnie ou de ses clients. Cela nous permet de prendre des mesures pour protéger ces inventions ou œuvres nouvelles conformément aux lois sur la propriété intellectuelle.

Nous respectons la propriété intellectuelle des tiers en obtenant les licences et autorisations nécessaires pour les utiliser dans le cadre de nos activités et en veillant à ne pas enfreindre ni utiliser de manière inappropriée la propriété intellectuelle d'autrui.

Informatique : sécurité des ordinateurs et des réseaux

Nous devons rester vigilants face aux menaces internes et externes, et assumer notre responsabilité de protéger et de maintenir la sécurité et l'intégrité des données et des informations de la Compagnie, y compris les droits d'autorisation et les informations utilisées pour accéder aux réseaux et systèmes essentiels. Cela comprend les identifiants, mots de passe et codes d'accès, les cartes d'accès aux bâtiments et les systèmes informatiques en général, y compris les données d'entreprise et les

logiciels. Nos systèmes et logiciels informatiques, nos données et autres actifs constituent l'épine dorsale de notre infrastructure opérationnelle et sont essentiels à nos réseaux d'information et de communication. Ils nous permettent ainsi de collaborer efficacement, de travailler en toute sécurité, de commercialiser nos activités et de servir (et facturer) nos clients.

Veuillez vous assurer que vous connaissez nos politiques, processus et exigences d'utilisation acceptables en matière de sécurité et d'informatique.

Évasion fiscale



Nous ne tolérons aucune forme d'évasion fiscale et respectons strictement les lois fiscales locales partout où nous opérons. L'évasion fiscale prive les pays de ressources et nuit aux sociétés.

Les employés et les autres personnes qui travaillent en notre nom ne doivent pas se comporter de manière malhonnête en vue de faciliter délibérément une évasion fiscale, que ce soit pour leur bénéfice propre ou pour celui d'autres personnes. Demandez conseil si vous avez le moindre doute et veillez à signaler immédiatement toute suspicion de fraude fiscale.

06

Rapport avec les communautés locales et le public

Cette section du Code traite plus généralement sur notre interaction avec le monde qui nous entoure et avec les communautés dans lesquelles nous opérons.

Nous nous engageons à contribuer aux communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons et à les améliorer, qu'il s'agisse de soutenir des organisations caritatives, protéger l'environnement ou de respecter les droits humains. Le cas échéant, nous appliquons nos propres règles, les normes les plus strictes prévalant.



Organisations caritatives

Nous soutenons un petit nombre d'organisations caritatives choisies, soit directement soit au moyen de dons des collègues.

Toute autre demande émanant d'autres organisations caritatives doit être soumise à l'examen du Comité de parrainage et de dons (Sponsorship and Donation Committee), qui déterminera si la proposition est conforme à notre stratégie et veillera à éviter tout conflit d'intérêts.

Communautés

Les communautés proches de nos sites constituent des parties prenantes importantes de la Compagnie, et nous nous engageons à y contribuer par le biais d'initiatives locales voire, dans certains cas, nationales. Il s'agit par exemple de permettre aux collègues d'utiliser leur temps de travail pour mettre leur expertise au service d'initiatives locales et au-delà, par exemple par la collaboration avec les écoles et les étudiants en vue d'inspirer la prochaine génération de scientifiques et d'ingénieurs. Nous entreprenons également des collectes de fonds pour les organisations caritatives locales que nous avons approuvées.

Environnement et le changement climatique



Nous avons la responsabilité d'être conscients de notre impact sur l'environnement et de remplir nos obligations de conformité, y compris les lois environnementales applicables, les exigences de durabilité de nos clients et les engagements que nous avons pris envers nos actionnaires.

Nous devons respecter les parties intéressées, telles que la communauté au sens large, qui s'estiment affectées par nos activités sur le plan environnemental, être à l'écoute de leurs attentes et réagir de manière transparente. Dans notre prise de décision, nous avons le devoir de prendre en compte les questions environnementales telles que le changement climatique et l'importance de réduire nos émissions de gaz à effet de serre

tout au long du cycle de vie de nos activités commerciales.

On attend de nous que nous jouions notre rôle en soutenant les mesures prises par l'entreprise pour améliorer notre performance environnementale, y compris en contribuant à la réalisation de notre plan Net-Zero publié.

www.QinetiQ.com/en/our-company/sustainability/climate-change.

Travail forcé et travail des enfants

Le Groupe QinetiQ n'a recours à aucune forme de travail forcé ou obligatoire. Nous n'employons des personnes âgées de moins de 18 ans (des apprentis, par exemple) que dans le respect des lois locales, et jamais d'enfants de moins de 16 ans. Nous accordons une attention particulière aux besoins de formation et de développement des jeunes.

Esclavage moderne et traite des êtres humains

Nous ne tolérons pas l'esclavage moderne et la traite des êtres humains sous toutes leurs formes, y compris le commerce du sexe, et nous avons pris des mesures pour nous en assurer. et la traite des êtres humains, sous toutes leurs formes, y compris le commerce du sexe, n'aient pas lieu ou ne soient pas facilités par l'une ou l'autre de nos activités commerciales, ou dans notre chaîne d'approvisionnement. Ces mesures comprennent les politiques de la Compagnie, l'évaluation des risques, la diligence raisonnable, la formation et l'accès aux outils de signalement confidentiel.

Q: Vous avez vu aux informations que l'un des fournisseurs auxquels nous faisons appel a été accusé d'avoir recours au travail forcé. Que devez-vous faire?

R: Faites part de vos préoccupations - vous pouvez contacter notre équipe chargée des marchés publics ou prendre contact par l'intermédiaire de ethics@QinetiQ.com ou ethics@us.QinetiQ.com si vous êtes aux États-Unis.

Activité politique

Dans tous les pays où nous opérons, des lois régissent les contributions des entreprises aux campagnes et aux partis politiques; nous devons respecter toutes les lois pertinentes. Vous êtes libre, à titre personnel, de vous engager dans une activité politique. Si vous le faites, vous devez veiller à ne jamais donner l'impression de parler ou d'agir au nom de la Compagnie, ni que QinetiQ approuve vos opinions. Vous ne pouvez en aucun cas utiliser les ressources de la Compagnie pour des activités politiques, et aucun employé ne peut recevoir de remboursement direct ou indirect ni de compensation d'aucune sorte pour des contributions politiques. Si un parlementaire ou le représentant d'un parti politique prend contact avec vous, adressez-vous immédiatement au directeur des relations gouvernementales (Director of Government Relations). Nous devons veiller à la cohérence et à l'exactitude de nos messages destinés à l'extérieur, au respect de la législation en vigueur, et veiller à ne jamais divulguer d'informations confidentielles par inadvertance.

Relations avec la presse et les médias

Si un représentant des médias prend contact avec vous, renvoyez-le immédiatement à votre Responsable du Marketing et de la Communication. Nous devons veiller à la cohérence et à l'exactitude de nos messages destinés à l'extérieur et veiller à ne jamais divulguer d'informations confidentielles par inadvertance.



Tous les communiqués de presse, interviews et articles publiés au nom de la Compagnie doivent être coordonnés avec et approuvés par votre Responsable du Marketing et de la Communication locale.



07

Conclusion

Ce Code de conduite est conçu comme un guide pratique, avec des informations et des conseils utiles pour nous aider à travailler de la manière la plus éthique et professionnelle possible.

C'est un outil de travail, que vous devez maîtriser.



Cinq points clés à garder à l'esprit

- 1** **Soyez prêt(e)**, lisez le Code et prenez connaissance des politiques et procédures locales.
- 2** **Veiller à ce que nos valeurs** et nos comportements soient au cœur de tout ce que vous faites.
- 3** **Soyez attentif(ve)** à ce qui se passe autour de vous.
- 4** **Speak Up: Signalez tout ce qui** vous semble contraire à l'éthique.
- 5** **Sachez à qui vous adresser** et demandez toujours de l'aide en cas de doute.



Formation

Au Code vient s'ajouter une formation annuelle sur l'éthique des affaires, que chaque employé de la Compagnie doit suivre



Cette formation vise à confirmer que vous avez bien lu et que vous respecterez le Code.

8

QINETIQ

QinetiQ

Cody Technology Park
Ively Road, Farnborough
Hampshire, GU14 0LX
United Kingdom

QinetiQ/ALL/GEN/0002/10
© QinetiQ Limited 2025