

QINETIQ

Verhaltenskodex

So arbeiten wir

April 2023
Version 8

QinetiQ Group plc

Überprüfung und Aktualisierung

Dieser Verhaltenskodex wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, um die besten Vorgehensweisen und die sich weiterentwickelnden Bedürfnisse und Anforderungen unseres Unternehmens aufzugreifen.

Jegliche Änderungen am Verhaltenskodex werden in unseren jährlichen, für alle Mitarbeiter der QinetiQ Group verpflichtenden Ethik-Schulungen beschrieben.

Version 8 des Verhaltenskodex von 2023



This document has been
reviewed by the
Institute of Business Ethics

Botschaft von Steve Wadey, Chief Executive Officer

Menschen auf der ganzen Welt verlassen sich auf uns, wenn es um die eigene Sicherheit und um die Sicherheit anderer geht.

Wir verstehen den Kern dieser Verantwortung und sind stolz darauf dies zu erfüllen. In Zusammenarbeit mit unseren Kunden erschaffen, testen und ermöglichen wir neue Wege, um Leben zu retten, Risiken für die Gesellschaft zu minimieren und um die globale Infrastruktur, von der wir alle abhängig sind, zu erhalten. Wir schützen Interessen von Organisationen, die in Bereichen tätig sind, in denen die Folgen eines Scheiterns kritisch sind.

Unsere Werte - **Integrität, Zusammenarbeit und Leistung** - und unsere Verhaltensweisen - **zuhören, fokussieren, unsere Versprechen zu halten** - stehen dabei im Mittelpunkt unseres Handelns. Sie garantieren uns dabei die Freiheit zusammenzuarbeiten und unser Potenzial auszuschöpfen.

Dieser Verhaltenskodex erläutert die Werte und Standards, die wir von uns und unseren Mitmenschen erwarten. Er hilft uns die richtigen Entscheidungen zu treffen, sei es im Dienste unserer Kunden, bei der Gewinnung von Neukunden, bei der Einstellung der richtigen Mitarbeiter oder bei der Zusammenarbeit.

Er gibt uns vor, wie wir uns jeden Tag und ausnahmslos verhalten sollen; er gilt gleichermaßen für mich, unsere Führungskräfte, Vorgesetzte und alle Mitarbeiter. Wenn Mitarbeiter eines Unternehmens nicht mit Integrität handeln und Bestechungsgelder zahlen, Kunden betrügen oder Sicherheits- und Umweltschutzverpflichtungen missachten, können sie einem Unternehmen und seinem Ruf langfristigen Schaden zufügen. In unserem Unternehmen darf dies nicht passieren.

Es wird Zeiten geben, in denen das richtige Handeln dazu führt, dass wir bestimmte Möglichkeiten verpassen. Arbeit, die unsere Werte oder Standards gefährdet, ist keine Arbeit, die wir tun wollen. Vertrauen Sie darauf, dass ich Sie voll und ganz unterstützen werde, wenn Sie das Richtige tun und sich von dieser Art von Arbeit distanzieren; Sie schützen damit QinetiQ.

Das Richtige zu tun bedeutet auch, sich zu äußern, wenn Sie glauben, dass etwas nicht stimmt und unsere Standards gefährdet sind. Bitte sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, unseren Ethics Champions oder dem Ethikbeauftragten. Wenn Sie sich dabei nicht wohlfühlen, können Sie unsere vertrauliche externe Meldestelle anrufen. Vergeltungsmaßnahmen werden nicht toleriert, wenn Sie in gutem Glauben Bedenken äußern.

Das Vertrauen unserer Aktionäre und Kunden haben wir uns hart erarbeitet. Es liegt an uns allen, ein Unternehmen aufzubauen, auf das wir stolz sein können.



Steve Wadey
Chief Executive Officer

Wozu haben wir einen Verhaltenskodex?

Es ist wichtig, dass wir ein gemeinsames Rahmenwerk von Standards für unser gesamtes Unternehmen haben, auf das wir alle zurückgreifen können und welches wir bei Bedarf anwenden können; unser Kodex dient uns als ethischer Kompass.

Aus diesem Grund müssen alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren der QinetiQ Group, einschließlich unserer Tochtergesellschaften und operativen Gruppen (zusammenfassend als „Unternehmen“ bezeichnet), diesen Verhaltenskodex lesen und einhalten. Wir geben den Kodex auch an Lieferanten, Geschäftspartner, Mitarbeiter und andere Interessengruppen weiter.

Ein Ausgangspunkt

Der Kodex soll uns dabei helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen und gibt einen Überblick über unsere Standards im Unternehmen sowie über Verpflichtungen und Erwartungen, die für alle Rollen und Standorte gelten.

Er enthält Orientierungen über Recht, verfügbare Ressourcen sowie Anlaufstellen für Unterstützung und Beratung und dient somit als Ausgangspunkt. Wir sind ein wachsendes internationales Unternehmen und unsere Geschäftsbeziehungen können komplex sein. Daher muss unser Urteilsvermögen von unseren Werten und Standards geleitet sein.

Da wir weltweit tätig sind, kann ein Konflikt zwischen diesem Kodex und den örtlichen Gesetzen, Sitten und Gebräuchen entstehen. Wir werden uns stets an die höchsten geltenden Gesetze halten. Um mehr über spezifische Standards, Gesetze und Vorschriften zu erfahren, welche für ihre eigene Rolle oder Region gelten, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, prüfen

QinetiQ US-Geschäft

Dies umfasst alle Geschäftsaktivitäten, die QinetiQ in den Vereinigten Staaten (USA) unternimmt.

Unser Unternehmen in den USA muss gemäß dem US National Security Program (Nationales Industrielles Sicherheitsprogramm der USA) Sicherheitsprüfungen von Einrichtungen bestehen und "von ausländischem Eigentum, ausländischer Kontrolle oder ausländischem Einfluss" ("FOCI") isoliert sein. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden haben wir mit dem US-Verteidigungsministerium Vereinbarungen zur Eindämmung der FOCI getroffen, welche die Eigentumsverhältnisse, das Management und den Betrieb des QinetiQ US-Geschäfts regeln.

Wir nehmen die strengen Anforderungen der Vereinbarungen sehr ernst und sind uns bewusst, dass es gewisse Unterschiede zwischen den Geschäftsanforderungen der QinetiQ Group und denen des US-Geschäfts von QinetiQ gibt.

Dieser Kodex ist entsprechend formatiert um hervorzuheben, dass in einigen Fällen unterschiedliche Anforderungen für das QinetiQ US-Geschäft gelten. Wo Unterschiede bestehen, müssen die Mitarbeiter von QinetiQ US Business die für sie spezifischen Anforderungen befolgen, welche in Kästchen mit "QinetiQ US Business" gekennzeichnet sind.

Sie die lokalen Rahmenbedingungen für die Geschäftstätigkeit Ihres Unternehmens oder wenden Sie sich an unseren Chief Ethics Officer.



Es ist nicht möglich, dass ein Kodex stets alle Umstände, mit denen Sie konfrontiert werden, berücksichtigen kann. Wenn Sie bei irgendeinem Problem oder einer Situation Zweifel haben, bitten Sie bei der ersten Gelegenheit bereits um Rat.

01

Die Grundlagen

Unsere Kultur

Unsere Unternehmenskultur stellt den Kunden in den Mittelpunkt unserer Organisation - wo ihm zugehört wird und er mit uns Geschäfte machen will - dies bedeutet unseren Mitarbeitern Handlungssicherheit zu geben, sie dazu zu befähigen das Richtige zu tun und dies auch anzuerkennen, ihren Verpflichtungen nachzukommen und innovative Lösungen anbieten zu können.

Wir schaffen ein Gefühl des Stolzes, für und mit QinetiQ zu arbeiten. Unsere Kultur wird durch unsere Werte und unser Verhalten untermauert.



Unsere Werte

Unsere Werte untermauern, wer wir sind und was wir tun.



Integrität

Die Menschen, mit denen wir arbeiten vertrauen darauf, dass wir stets das Richtige tun. Wir sind stolz auf unsere Entscheidungen und arbeiten stets daran, ein nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Unternehmen zu schaffen.

Wir sind für jede unserer Handlungen verantwortlich. Wir übernehmen persönliche Verantwortung dafür, das Richtige zu tun und stellen dies individuell und als Unternehmen bei unseren Entscheidungen, unserem Verhalten und unseren täglichen Handlungen unter Beweis. Wir unterstützen uns aktiv gegenseitig, um die höchsten ethischen und professionellen Standards zu erfüllen.



Kollaboration

Als kompetenter Partner für Kunden und Branchenkollegen sind wir eine vielfältige und inklusive Gemeinschaft mit einem gemeinsamen Ziel; ein jeder Beitrag wird geschätzt.

Indem wir durch Partnerschaft und Teamarbeit Werte schaffen, arbeiten wir aktiv mit unseren Kollegen, Kunden und Industriepartnern zusammen, um die besten Köpfe, die klügsten Talente und die breit gefächerten und tief greifenden Fähigkeiten für unsere Arbeit zusammenzubringen und so Innovationen voranzutreiben. Wir wissen, dass Zusammenarbeit der beste Weg ist, um die Bedürfnisse unserer Stakeholder zu erfüllen.



Leistung

Kundenorientiert und reaktionsschnell, basierend auf operativer Exzellenz und verlässlicher Lieferung.

Unsere Leistung wird daran gemessen wie wir unseren Service den Kunden anbieten; ob wir ihre Bedürfnisse durch einwandfreie Ausführung und Bereitstellung der geschäftskritischen Lösungen, auf die sie angewiesen sind, erfüllen. Dazu gehört auch die Verantwortung dafür, dass die Aufgaben beim ersten Mal richtig, sicher und kostengünstig erledigt werden. Mit einem innovativen und reaktionsschnellen Ansatz zur Gewährleistung eines herausragenden Kundenerlebnisses versuchen wir, mehr zu erreichen und mutig zu handeln.

Unsere Verhaltensweisen

Unser Verhaltensweisen legen fest, wie wir unsere Aufgaben angehen.



Zuhören

Ich höre meinen Kunden zu

Ich stelle Fragen, um herauszufinden, ob ich das Gesagte richtig verstanden habe

Ich nehme Herausforderungen an und biete Ideen und Lösungen



Konzentration

Ich kenne die Anforderungen meiner Kunden

Ich zeige meine Prioritäten klar auf

Ich weiß, was und warum ich liefern muss



Einhalten von Versprechen

Ich führe das aus, was ich zugesagt habe

Kunden und Kollegen können darauf vertrauen, dass ich das

Richtige tue Ich bin zuverlässig und trage die Verantwortung für mein Handeln

Den Standard setzen

Die QinetiQ Group verpflichten sich dazu, stets professionell, respektvoll und ethisch einwandfrei zu handeln.

Für unsere Mitarbeiter

Wir behandeln Sie ehrlich und fair, respektieren Ihre Würde und fördern dabei ethisch einwandfreies Verhalten und unsere Werte – Integrität, Zusammenarbeit und Leistung. Wir tolerieren keine Gewalt, Belästigung oder rechtswidrige Diskriminierung. Wir hören auf Ihre Anliegen und ergreifen entsprechende Maßnahmen.

Für Kunden, Partner und den Markt im Allgemeinen

Wir sind ehrlich und fair im Umgang mit Kunden und Partnern der Branche und stehen für einen rechtmäßigen und ethisch einwandfreien Wettbewerb. Wir übernehmen Verantwortung, halten unsere Versprechen und stehen zu unserer Arbeit. Wir wählen Lieferanten und Partner in der Industrie nach Wertschöpfung, Service, technischen Kompetenzen, Qualität, ethischen Standards und Zuverlässigkeit aus. Wir arbeiten fair mit Lieferanten, Subunternehmern, Geschäftspartnern und anderen zusammen, die zu unserer Arbeit beitragen. Wir halten uns stets an die Gesetze der Länder in denen wir tätig sind.

Für die Aktionäre und das Unternehmen

Wir handeln im besten Interesse des Unternehmens und seiner Aktionäre, verfolgen solide Wachstums- und Gewinnziele und sind umsichtig im Umgang mit unseren Ressourcen. Wir sind offen und transparent bezüglich unserer Aktivitäten und Leistungen.

Für unser direktes Umfeld und die Welt um uns herum

Wir engagieren uns und arbeiten daran, das Umfeld, in dem wir leben und arbeiten, zu verbessern. Wir respektieren die Menschenrechte und die Würde des Einzelnen und streben danach, unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

Ein ethisches Unternehmen

QinetiQ ist ein ethisches Unternehmen.

Daher richtet sich unser Verhalten an Normen und Werten aus.



Ethisches Verhalten geht über das bloße Befolgen der Gesetze hinaus: Es erstreckt sich auch auf unsere Unternehmenskultur und Interaktionen, das Leben unserer Werte und Verhaltensweisen sowie darauf, die entsprechenden Einstellungen und Perspektiven zu entwickeln, um richtige Entscheidungen treffen zu können.

Kein möglicher kurz- oder langfristiger Gewinn rechtfertigt die Verletzung unserer Normen und Werte.

Obwohl dieser Kodex viele Gesetze und Vorschriften abdeckt, kann er natürlich nicht auf alle eingehen. Er geht von dem Grundsatz aus, dass jeder von uns dafür verantwortlich ist, sich rechtmäßig zu verhalten. Deshalb ist es notwendig, die grundlegenden Gesetze und Vorschriften für unsere Rollen zu kennen und proaktiv und ohne Scheu Fachleute um Rat zu fragen, sollten wir unsicher sein.

Was bedeutet es, verantwortlich und rechenschaftspflichtig zu sein?

Ethisches Handeln ist eine gemeinsame Verantwortung aller QinetiQ-Mitarbeiter und auch Dritter, die zusammen den Erfolg unseres Unternehmens tragen.

Führungskräfte und Vorgesetzte

Führungskräfte und Vorgesetzte sind stets Vorbilder für unsere Werte und Standards. Sie sind dafür verantwortlich, unsere Standards zu vermitteln und einzuhalten, sie beraten und begleiten unsere Mitarbeiter und stellen dabei sicher, dass diese über die notwendigen Kenntnisse und Ressourcen verfügen, um unsere Standards einzuhalten und die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass ihre Teams die Vorschriften einhalten (z. B. obligatorische jährliche Schulungen zur Geschäftsethik). Vorgesetzte schaffen ein Umfeld, in dem Mitarbeiter Bedenken in gutem Glauben äußern können (psychologische Sicherheit).

Mitarbeiter

Jeder von uns ist dafür verantwortlich und rechenschaftspflichtig, dass die Verhaltensstandards unseres Unternehmens eingehalten werden. Wir müssen mit allen für unsere Arbeit gültigen Standards und Verfahren vertraut sein und diese auch einhalten. Dies gilt an unserem Standort sowie im Homeoffice, bei Arbeitseinsätzen außerhalb des Heimatstandortes oder bei Kunden/Dritten. Wir müssen uns ggf. mit zusätzlichen Anforderungen solcher Standorte oder von Dritten, mit denen wir zusammenarbeiten, vertraut machen und auch diese einhalten. Wir sind ferner dafür verantwortlich, Rat einzuholen, Bedenken zu äußern und Fehlverhalten zu melden. Wir müssen persönliche Verantwortung dafür übernehmen, dass wir professionell und mit Integrität handeln.

Dritte

Das Handeln Dritter kann sich auf unser Geschäft und unseren Ruf auswirken. Deshalb erwarten wir von Geschäftspartnern, Mitarbeitern und anderen Beteiligten, die im Auftrag des Unternehmens handeln, die Einhaltung angemessener Standards.

In der Tat können auch wir für die Handlungen anderer haftbar gemacht werden. So sieht beispielsweise der UK Bribery Act 2010 Strafanzeige gegen ein Unternehmen wegen der rechtswidrigen Handlungen derjenigen vor, die in dessen Namen Dienstleistungen erbringen. Alle Dritten müssen also vollumfänglich verstehen, welche Standards und Erwartungen wir haben. Wir teilen daher sowohl diesen Kodex als auch unseren Lieferantenkodex mit unseren Industriepartnern.

Konsequenzen

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze und Normen dieses Kodex sowie die lokalen Richtlinien einhalten. Wenn wir uns daran nicht halten und gegen den Geist oder die Grundlagen unserer Normen verstoßen, kann dies zu Disziplinarmaßnahmen und in schweren Fällen auch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Mit formellen Prozessen sorgen wir dafür, dass dies fair und transparent geschieht, einschließlich der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen und des Rechts auf Widerspruch.

02

Wenn etwas schiefgeht

Wann Sie Hilfe in Anspruch nehmen sollten

Wenn Sie glauben, dass etwas nicht stimmt, sollten Sie so schnell wie möglich handeln. Schauen Sie nicht weg.

Achten Sie darauf, was um Sie herum passiert, stellen Sie Fragen und bringen Sie Ihre Bedenken zur Sprache. Wenn wir ein Problem frühzeitig erkennen und angehen, können wir verhindern, dass es zu einem chwerwiegenden Problem wird.



Wann Sie Hilfe in Anspruch nehmen sollten

Lassen Sie sich immer dann beraten, wenn Sie sich bezüglich der Rechtmäßigkeit oder ethischen Korrektheit einer Vorgehensweise unsicher sind.



Sie können in Situationen geraten, die nicht eindeutig sind, für die keine Unternehmensstandards vorliegen und in denen die rechtlichen Anforderungen komplex sind oder Sie nur wenig Erfahrung im Umgang mit der jeweiligen Angelegenheit haben.

Es ist immer besser, um Hilfe zu bitten, als das Risiko einzugehen, etwas falsch zu machen. Siehe Seite [15](#) und [16](#) für weitere Einzelheiten zu den richtigen Ansprechpartnern.

Bedenken äußern

Es ist wichtig, Bedenken zu äußern oder Fragen zu bestehenden Risiken zu stellen bevor sie zu einem Problem werden. Dabei kann es sich um Situationen handeln, in denen Sie oder Ihre Kollegen Gefahr laufen, gegen Standards zu verstoßen. Wenn Sie Bedenken haben, ist es besser ein Problem vertrauensvoll anzusprechen, als nichts zu sagen, befürchtend falsch zu liegen oder es könnte Sie nichts angehen.

Fehlverhalten melden

Von Ihnen wird ganz klar erwartet, dass Sie mutmaßliche oder bekannte Verstöße gegen Standards melden. Dies gilt unabhängig davon, ob Sie einen solchen Verstoß gesehen haben, von einem solchen Verstoß gehört haben oder nur vermuten, dass ein solcher Verstoß stattgefunden hat.

Vorgesetzte

Wenn Sie ein Vorgesetzter sind und über einen Verstoß gegen Standards oder einen möglichen Verstoß gegen Ethikrichtlinien informiert werden, müssen Sie sich unverzüglich an den zuständigen Ethikbeauftragten (z. B.



für Schutz oder Sicherheit) oder die zuständige Beratungsstelle wenden. Gegebenenfalls sollten Sie auch Ihren Vorgesetzten informieren.

Dritte

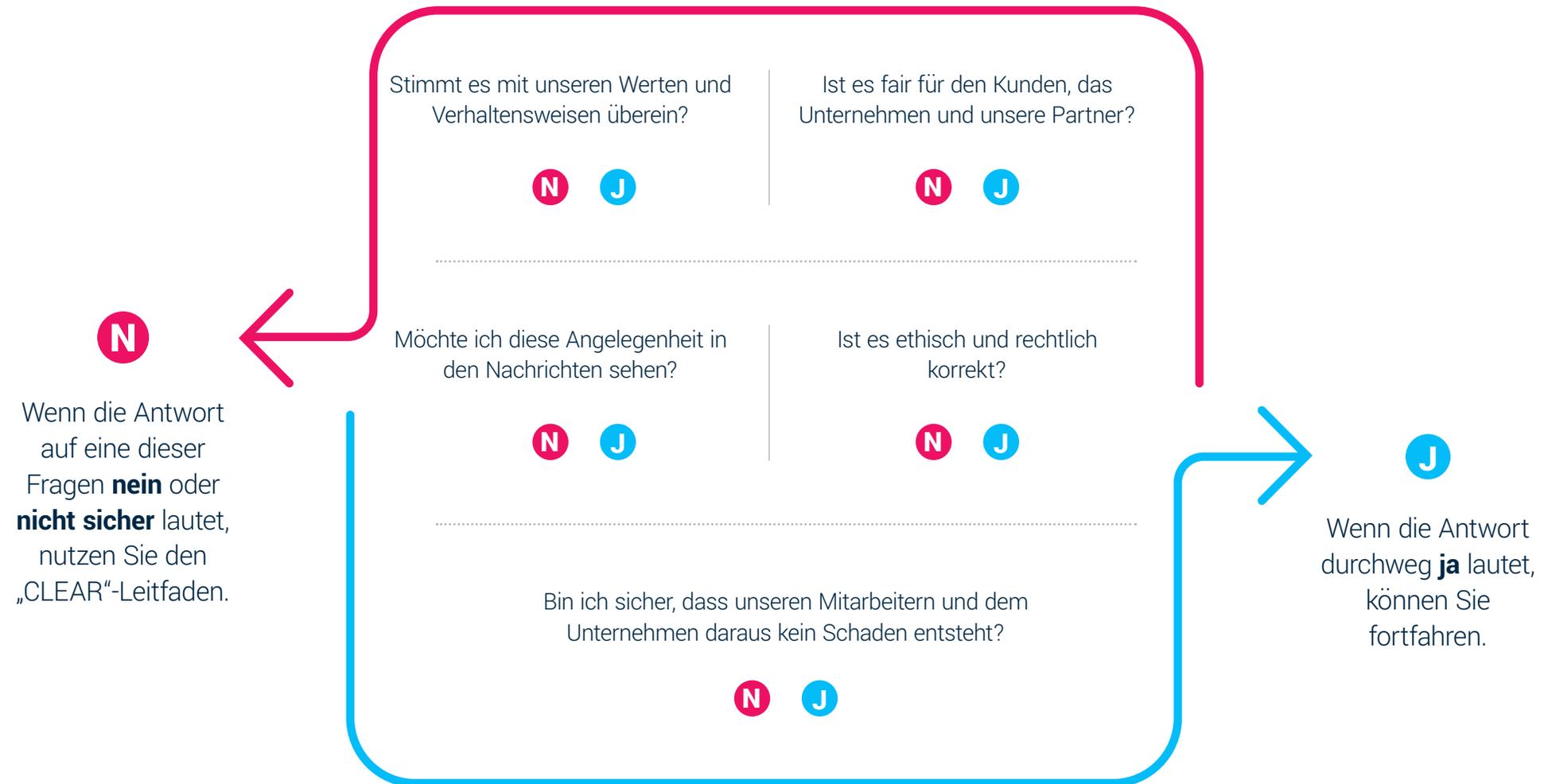
Falls Sie kein Mitarbeiter der QinetiQ Group (sondern zum Beispiel ein Kunde oder Zulieferer) sind, und Bedenken äußern möchten, dann nutzen Sie bitte die angegebenen Informationen, um Kontakt aufzunehmen. Es ist wichtig, dass Sie wissen, dass wir auch von Ihnen erwarten, Ihre Bedenken zur Sprache zu bringen.

Auf Seite [16](#) finden Sie die Kontaktdaten und auf Seite [17](#) die Angaben zur Vertraulichkeit und zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen.

Ethischer Handlungstest

Ethische Bedenken können Entscheidungen bisweilen deutlich erschweren.

Das Ablaufdiagramm auf der nächsten Seite unterstützt Sie bei der Entscheidungsfindung in ethisch „unklaren“ Situationen.



Was Sie als Nächstes tun sollten

Wenn Sie festgestellt haben, dass es ein ethisches Problem geben könnte, müssen Sie etwas unternehmen.

Unser Leitfaden „CLEAR“ (Clarify, Evaluate, Act & Reflect) kann Ihnen helfen, sich für die richtige Vorgehensweise zu entscheiden.

Klären

- Haben Sie genügend Informationen um eine Entscheidung zu treffen?
- Wer sind all die Menschen, die von dem Problem und den Folgen betroffen sein könnten?
- Haben Sie alle notwendigen Beteiligten informiert oder befragt?
- Haben Sie nach der Meinung eines vertrauenswürdigen Kollegen gefragt?
- Welche Handlungsoptionen haben Sie?

Bewerten

- Steht das, was Sie Ihrer Meinung nach tun sollten, im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien und dem Gesetz?
- Überlegen Sie, wer von Ihren Maßnahmen betroffen sein wird: Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten.
- Überlegen Sie, wodurch Ihre Meinung beeinflusst sein könnte (z. B. persönliche Ansichten, Druck durch Zielvorgaben).
- Können Sie diese Entscheidung vertreten, könnte sie auch öffentlich bekannt gegeben werden, entspricht sie unseren ethischen Richtlinien?

Handeln und reflektieren

- Setzen Sie Ihre Entscheidung, unter Berücksichtigung des bestmöglichen Ergebnisses für alle Beteiligten und in Übereinstimmung mit unseren Standards, Richtlinien und den Gesetzen um.
- Überlegen Sie danach, welche Folgen Ihre Entscheidung hatte und was Sie daraus gelernt haben.

Kontakt aufnehmen: Rat einholen und auf Missstände hinweisen

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten um Ratschlag einzuholen oder Bedenken zu äußern. Wir hören Ihnen zu – egal, welchen Weg Sie wählen und wo Sie sich gerade in der Welt aufhalten.

In den meisten Fällen sollten Sie sich grundsätzlich zuerst mit Fragen oder Bedenken zum Geschäftsverhalten an Ihren Vorgesetzten wenden. Er oder sie ist oft die Person, die mit Ihrer Situation am besten vertraut ist und Ihnen im Regelfall die schnellste Antwort geben kann.



Dies mag nicht immer möglich oder sinnvoll sein, weshalb es eine Reihe von Alternativen gibt:

Wenden Sie sich an:



Ihren Manager bzw. einen anderen Manager, dem Sie vertrauen



andere Abteilungen, wie etwa die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder die Sicherheitsabteilung



den leitenden Ethikbeauftragten



Ethics Champions



die Ethik-E-Mail-Hotline

Sie können anonym bleiben

Wenn Sie den Eindruck haben, Ihr Problem nicht im Unternehmen ansprechen zu können, nutzen Sie das vertrauliche Meldesystem Ethics Point. Es ist rund um die Uhr erreichbar und wird von unabhängigen Dritten geführt.

Auf den folgenden Seiten sind die Kontaktdetails aufgelistet. Bitte beachten Sie die abweichenden Angaben für QinetiQ Mitarbeiter in den USA.

Kontaktdetails für Speak Up

Für Mitarbeiter der QinetiQ Group, ausgenommen QinetiQ Mitarbeiter in den USA



E-Mail:

ethics@QinetiQ.com



Ethics Champions:

Details zu unserem weltweiten Netzwerk von Ethics Champions finden Sie in unserem Global Portal.



Leitender Ethikbeauftragter der Unternehmensgruppe

(QinetiQ Group General Counsel), Building A5, Cody Technology Park, Ively Road, Farnborough, GU14 0LX, Großbritannien

Melden Sie sich anonym über das vertrauliche Meldesystem

Website <http://QinetiQ.ethicspoint.com/> (Nutzen Sie ggf. eine externe Internetverbindung, um für zusätzlichen Schutz zu sorgen.)

GEBÜHRENFREIE Festnetznummern:



Australien

Tel.: 1800 986 239



Schweden

Tel.: 020 10 93 34



Kanada

Tel.: (844) 932 1013



Großbritannien

Tel.: 0800 069 8738



Frankreich

Tel.: 0805 08 09 86



USA

Tel.: (844) 932 1013



Deutschland

Tel.: 0800 189 0364

Für QinetiQ Mitarbeiter in den USA:

E-Mail:

ethics@us.QinetiQ.com

Anschrift für Briefe/Besuche:

1800 Tysons Boulevard, Suite 700, Tysons, Virginia 22102

Melden Sie sich anonym über das vertrauliche Meldesystem

Website: <https://QinetiQinc.ethicspoint.com>.

(Nutzen Sie ggf. eine externe Internetverbindung, um für zusätzlichen Schutz zu sorgen.)

Gebührenfreie Nummer für Anrufe innerhalb der USA und aus dem Ausland:

1-888-400-4511.

Beachten Sie, dass diese Angaben nur für QinetiQ Mitarbeiter in den USA gelten. Mitarbeiter anderer Bereiche der QinetiQ Group müssen die außerhalb dieses grauen Kästchens aufgeführten Details verwenden.

Nach US-amerikanischem Recht haben Mitarbeiter von Auftragnehmern bestimmte Rechte, Rechtsbehelfe und Schutzmaßnahmen gegen Repressalien, wenn sie in Bezug auf Aufträge oder Gelder der US-Regierung entweder intern oder an bestimmte Regierungspersonen oder -körperschaften Informationen melden, von denen vernünftigerweise angenommen wird, dass sie Beweise für grobes Missmanagement oder Verschwendung sind Amtsmisbrauch, Gesetzesverstoß oder eine erhebliche und konkrete Gefahr für die öffentliche Gesundheit und Sicherheit.

Unsere Verpflichtung Ihnen gegenüber

Wir möchten, dass Sie selbstbewusst Bedenken äußern und Fragen zu Verhalten und Ethik stellen.

Im Folgenden wird beschrieben, was wir tun um unsere Mitarbeiter zu unterstützen.

Ihre Vertraulichkeit

Alle Kontakte mit dem Ethikbeauftragten der Unternehmensgruppe oder dem QinetiQ US-Geschäftsbüro für Unternehmensethik werden vertraulich behandelt. Wir setzen alle möglichen Mittel ein, um Ihre Identität zu hierbei schützen. In manchen Situationen ist dies jedoch eventuell nicht möglich, z. B. wenn Sie die einzige Person sind, die einen Anruf hätte tätigen können oder wenn Sie ein Fehlverhalten eines Vorgesetzten mit nur einem direkt unterstellten Mitarbeiter melden.

Rückmeldung

Auf jede Kontaktaufnahme mit dem Ethikbeauftragten der Unternehmensgruppe, dem QinetiQ US-Geschäftsbüro für Unternehmensethik, der Ethik-E-Mail-Helpline, einem Ethics Champion oder dem extern bereitgestellten vertraulichen Berichtssystem wird umgehend reagiert.



Wenn Ihr Anliegen eine Untersuchung erfordert können Statusberichte erstellt werden. Personen, die anonym bleiben wollen, erhalten eine Trackingnummer, um den Fortschritt verfolgen zu können.



Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Vergeltungsmaßnahmen oder Schikanen gegen Personen, die sich Iso: die sich vertrauensvoll Rat einholen, Bedenken äußern oder Fehlverhalten anzeigen, werden nicht toleriert. Vergeltungsmaßnahmen stehen im Widerspruch zu unseren ethischen Standards, und Einzelpersonen werden möglicherweise auch durch die örtliche Gesetzgebung geschützt. Gegen jeden Mitarbeiter, der versucht, eine Person (das kann ein Mitarbeiter, ein Partner oder ein Zulieferer sein) zu unterminieren oder zu bestrafen, weil sie vertrauensvoll Bedenken äußert, werden disziplinarische Maßnahmen eingeleitet. Wenn Sie den Verdacht haben, dass Sie schikaniert, bedroht oder Opfer einer Vergeltungsaktion wurden, wenden Sie sich sofort an den Ethikbeauftragten der QinetiQ Group (QinetiQ Group ohne US-Geschäft von QinetiQ) oder an das Büro für Unternehmensethik für das US-Geschäft von QinetiQ.

03

Unsere Mitarbeiter

Dieser Abschnitt des Kodex beschreibt die Verpflichtungen des Unternehmens Ihnen gegenüber und stellt dar, welches Verhalten und Auftreten wir von unseren Mitarbeitern erwarten, um ein respektvolles und inklusives Umfeld zu gewährleisten.

Die Grundlage unseres Geschäfts sind Menschen. Deshalb setzt sich QinetiQ für ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld ein, in dem jeder ehrlich und fair behandelt wird, die Arbeitsbedingungen sicher sind und die Unternehmenskultur alle unterstützt.

Wir alle sind dafür verantwortlich, dass unser Verhalten und alle Mitarbeiter unterstützen unsere Handlungsweisen unseren Standards entsprechen



Interessenkonflikte

Dies sind Situationen, in denen miteinander in Widerspruch stehende Interessen unsere Fähigkeit, unvoreingenommene Entscheidungen zu treffen beeinträchtigen können. Wir müssen daher jegliche Beziehungen, Einflüsse oder Aktivitäten vermeiden, die unsere Fähigkeit zu fairen und objektiven Entscheidungen im Rahmen unserer Tätigkeit, beeinträchtigen könnten.



Wenn wir glauben, dass es einen Interessenkonflikt gibt oder geben könnte, müssen wir ihn dem zuständigen Vorgesetzten anzeigen. Viele potenzielle Probleme können auf einfache und für alle Seiten akzeptable Weise gelöst werden.

Weitere Ratschläge zu speziellen Umständen, die einen Interessenkonflikt verursachen können, finden Sie in den Abschnitten zu der Beschäftigung außerhalb des Unternehmens, den persönlichen Geschäftsbeziehungen, den persönlichen Investitionen und den persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz (alle auf Seite [21](#) und [22](#)) und dem Abschnitt zur Einhaltung der Vorschriften des britischen Verteidigungsministeriums auf Seite [30](#).

Drogen, Alkohol und Medikamente

Der Konsum von Drogen, Alkohol und Medikamenten schränkt unsere Fähigkeit, sicher zu arbeiten ein und bringt deshalb Menschen in Gefahr. Wir dürfen niemals unter dem Einfluss von Alkohol, illegalen oder legalen Drogen und/oder verschreibungspflichtigen Medikamenten arbeiten, welche unsere Fähigkeiten beeinträchtigen können oder ein unsicheres Arbeitsumfeld schaffen. In einigen Regionen, für einige Jobrollen in einigen Berufsrollen und für einige Kunden gelten zusätzliche Anforderungen (z.B. Test); bitte machen Sie sich unbedingt mit ihnen vertraut. Wenn Alkohol während der Arbeit serviert wird, bleiben wir maßvoll und verlassen uns auf unser gutes Urteilsvermögen.

QinetiQ US-Geschäft: zusätzliche Informationen zu Drogen, Alkohol und Medikamenten

Wir sind ein Vertragspartner der US-Regierung. Wenn wir die Unternehmensrichtlinien und den Verhaltenskodex nicht einhalten, kann dies zum Verlust von Verträgen mit der US- Bundesregierung führen. Jeder Mitarbeiter kann einem Drogentest unterzogen werden.

Personen, die direkt Dienstleistungen für die Regierung erbringen, einschließlich Mitarbeiter, die Positionen innehaben, welche eine Sicherheitsüberprüfung erfordern, müssen möglicherweise einen höheren Standard in Bezug auf die Verwendung überwachter Substanzen einhalten.

Sie sollten sich an das QNA-Sicherheitsbüro wenden, wenn Sie Fragen zu den Richtlinien haben.

Gleichheit, Vielfalt und Integration

Wir setzen uns für einen Arbeitsplatz ohne Diskriminierung ein, der Gleichheit, Vielfalt und Integration unter unseren Mitarbeitern und denen, mit denen wir zusammenarbeiten, fördert. In einem intergrativen und respektvollen Arbeitsumfeld wird unrechtmäßige Diskriminierung nicht toleriert.



Wenn wir Mitarbeiter einstellen, auswählen und fördern, geschieht dies auf Grundlage ihrer Leistung und unabhängig von ethnischen Hintergrund, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand, Behinderung oder anderen Merkmalen.

Belästigung und Mobbing

Wir tolerieren keine Gewalt, kein Mobbing, keine Belästigung und keine rechtswidrige Diskriminierung von Mitarbeitern, Arbeitnehmern, Auftragnehmern, Lieferanten, Kunden, Besuchern oder anderen Personen, mit denen wir zu tun haben.

Beispielsweise ist es untersagt, während der Leistungsbeurteilung beleidigende oder unangemessene Formulierungen zu verwenden. Gespräche und Beurteilungen, in denen auf die Notwendigkeit von Leistungsverbesserungen oder Verhaltensänderungen hingewiesen wird, stellen in der Regel jedoch keine Belästigung oder Beleidigung dar.

F: In einer Besprechung machte Daniel eine unangemessene Bemerkung über meinen ethnischen Hintergrund. Ich bat ihn, dies in Zukunft zu unterlassen, aber er meinte, es sei nur ein Scherz gewesen, und ich solle nicht so empfindlich sein. Soll ich das einfach ignorieren?

A: Nein. Belästigung in jeglicher Form ist inakzeptabel. Sprechen Sie mit Ihrem Manager oder mit der Personalabteilung darüber, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können.

Versammlungsfreiheit

Wir erkennen die Versammlungsfreiheit unserer Mitarbeiter an und respektieren sie, z. B. als Mitglieder von Global Employee Voice, eines Betriebsrats oder einer Gewerkschaft.

Gesundheit und Sicherheit

Wir engagieren uns für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer, Kunden und alle, auf die sich unsere Aktivitäten auswirken könnten. Wir haben geeignete Richtlinien und Verfahren festgelegt und verfügen über Zugang zu fachkundiger interner Beratung,



um auftretende Probleme zu bewältigen. Wir alle sind mitverantwortlich für die Einhaltung der relevanten Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und -vorschriften sowie der Unternehmensrichtlinien zu Gesundheit und Sicherheit.

Deshalb wird jeder dazu ermutigt, eine aktive Rolle bei der Gewährleistung der Sicherheit unserer Umwelt wahrzunehmen und Bedenken unverzüglich zu melden. Wir alle sind dabei für die Gewährleistung einer sicheren und leistungsfähigen Arbeitsumgebung verantwortlich.

Zur Stärkung dieses Umfelds, durch aktive und sichtbare Führung, arbeiten alle Führungskräfte im gesamten Unternehmen regelmäßig mit ihren Mitarbeitern zusammen; wir helfen unseren Mitarbeitern ihr Potenzial auszuschöpfen, indem wir ihnen ein gesundes Gleichgewicht an Körper und Geist bei der Arbeit ermöglichen. Wir unterstützen dies auch durch den Zugang zu Informationen, Dienstleistungen und Schulungen.

Online-Verhalten und Cybersicherheit

Es ist wichtig, dass Sie bei allen Online-Aktivitäten sicher und geschützt sind. Wenn Sie das Internet nutzen, wird von Ihnen erwartet, dass Sie alle Sicherheitsverfahren und -kontrollen anwenden, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter, Assets und Daten, einschließlich unseres geistigen Eigentums, sowie unserer Kunden zu gewährleisten. Wenn Sie online sind, müssen Sie geltende Datenschutzgesetze einhalten und dafür sorgen, dass das geistige Eigentum und das Image von QinetiQ geschützt sind, sowie verhindern, dass vertrauliche oder interne Informationen offengelegt werden. Geben Sie niemals Ihre Sicherheitsstufe preis oder Details zu Ihrem Arbeitsverhältnis in Verbindung mit als vertraulich eingestuftem behördlichen QinetiQ Projekten. Verwenden Sie zudem niemals Ihre geschäftlichen QinetiQ E-Mail-Adressen für Konten in sozialen Medien.

Alle Nutzer des Unternehmensnetzwerks müssen die relevanten lokalen Richtlinien beachten und einhalten. Dazu zählen die Richtlinien zu sozialen Medien bei der Arbeit und zum persönlichen Gebrauch. Die gelegentliche Nutzung des Internets für persönliche Zwecke ist erlaubt, wenn sie angemessen ist, die Erfüllung beruflicher Pflichten nicht beeinträchtigt und den Unternehmensrichtlinien entspricht. Die Nutzung des Internets für unangemessene Zwecke ist strengstens untersagt.

Externe Beschäftigung

Da sich die Arbeitswelt weiterentwickelt und die Menschen nach flexibleren Regelungen suchen, wie, wer und wo wir arbeiten, erkennt QinetiQ an, dass Sie manchmal für einen anderen Arbeitgeber arbeiten möchten. Dies darf Ihre Verpflichtungen gegenüber QinetiQ und seinen Kunden nicht beeinträchtigen oder behindern.

In bestimmten Fällen ist es zulässig, dass Sie für einen anderen Arbeitgeber arbeiten, solange dies Ihre Verpflichtungen gegenüber QinetiQ und seinen Kunden nicht beeinträchtigt oder behindert. Sie müssen Ihren Vorgesetzten darüber in Kenntnis setzen, damit er die Situation einschätzen kann.

Wenn die externe Beschäftigung bei einem Unternehmen erfolgt, das Kunde, Lieferant oder Anbieter von Waren oder Dienstleistungen für QinetiQ ist, oder wenn die Arbeit in den Bereich von Produkten oder Dienstleistungen fällt, die das Unternehmen selbst anbietet oder wenn Sie in einem Geschäft tätig sind, das mit den Interessen von QinetiQ konkurriert oder in Konflikt steht, müssen Sie eine schriftliche Genehmigung von Ihrem Vorgesetzten und dem leitenden Ethikbeauftragten einholen, bevor Sie eine solche Beschäftigung aufnehmen.

Persönliche Geschäftsbeziehungen

Geschäftstransaktionen z. B. mit Kunden oder Lieferanten, an denen enge Familienangehörige und enge persönliche Freunde beteiligt sind, können einen Interessenkonflikt darstellen und müssen Ihrem Vorgesetzten und dem leitenden Ethikbeauftragten über ethics@qinetiq.com gemeldet werden.

F: In Ihrem Projekt wird vereinbart, dass für einige Aspekte ein Spezialist als Berater hinzugezogen werden muss. Nach der Besprechung hören Sie, wie Klaus mit seinem Bruder telefoniert, der als Berater arbeitet, und ihm von dieser Chance erzählt. Als Klaus später potenzielle Kandidaten für diesen Auftrag vorstellt, erwähnt er nicht, dass einer von ihnen ein Angehöriger ist. Handelt es sich dabei um einen Interessenskonflikt?

A: Ja. Wir müssen jegliche Beziehungen, Beeinflussungen und Aktivitäten vermeiden, die bei der Erfüllung unserer Aufgaben unsere Fähigkeit beeinträchtigen, faire und objektive Entscheidungen zu treffen. Sollten wir einen Interessenskonflikt sehen oder vermuten, müssen wir dies dem zuständigen Manager mitteilen.

Persönliche Investitionen

Die gleiche Meldepflicht gilt für „erhebliche“ Beteiligungen an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten, auch wenn diese nicht wesentlich sind. Jeder Mitarbeiter, der an einer geschäftlichen Transaktion mit einem anderen Unternehmen mitwirkt, an dem er direkt oder indirekt beteiligt ist, muss den leitenden über die Beziehung informieren.



Eine wesentliche direkte oder indirekte Beteiligung an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten könnte einen Interessenkonflikt darstellen. Solche Beziehungen können als unangemessen angesehen werden. Eine wesentliche Beteiligung liegt vor, wenn Sie mehr als 3% des Unternehmenswertes besitzen. Liegt bei Ihnen ein solches Interesse vor, sind Sie verpflichtet, dies dem leitenden Ethikbeauftragten aufzuzeigen.

Persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz

Wenn Sie eine persönliche Beziehung zu jemandem am Arbeitsplatz aufbauen, die zu einem Interessen- oder Loyalitätskonflikt führen könnte, müssen Sie dies Ihrem örtlichen Personalchef mitteilen. Dies könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn eine Partei eine Aufsichtsfunktion oder Autorität über die andere Partei in Bezug auf Beurteilung, Gehalt oder Beförderungsaussichten aufweist.

Privatsphäre und Datenschutz

Wir alle sind für die Sicherheit personenbezogener Daten, die Wahrung der Privatsphäre des Einzelnen und die Achtung der personenbezogenen Daten aller Interessengruppen des Unternehmens verantwortlich.



Wir erfassen und verarbeiten große Datenmengen in schriftlicher und elektronischer Form, einschließlich Daten von Kunden, Lieferanten und Einzelpersonen sowie ehemaliger und gegenwärtiger Mitarbeiter.

Personenbezogene Daten werden von einzelnen Konzerngesellschaften in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien und den entsprechenden Datenschutzgesetzen gespeichert.

Das heißt, wir befolgen z. B. die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) für die Verarbeitung in der EU sowie alle lokalen Gesetze der Standorte, an denen unsere Konzerngesellschaften ansässig sind. Wir müssen immer einen Geschäftszweck für die von uns gespeicherten personenbezogenen Daten haben und Daten löschen, die wir nicht benötigen.

Speicherung und Übertragung von Daten

Wir alle müssen bei der ordnungsgemäßen Verwendung, Speicherung und Übertragung von Daten äußerste Sorgfalt walten lassen und geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen, um Daten vor unbeabsichtigter oder unrechtmäßiger Zerstörung und unbeabsichtigtem Verlust, Änderung, unbefugter Weitergabe oder Zugriff zu schützen. Personenbezogene Daten dürfen nur in Übereinstimmung mit der Vereinbarung über den konzerninternen Datenaustausch zwischen den Konzerngesellschaften unter Einhaltung geltenden Rechts übermittelt werden.

Die Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass sämtliche geheimen oder sensiblen Daten in Übereinstimmung mit den nationalen Vorschriften oder den Vorgaben des Kunden geteilt werden. Es ist wichtig, dies anzuerkennen, wenn eine Weitergabe zwischen Unternehmen von QinetiQ erfolgt.

Das Unternehmen überwacht alle über das Internet gesendeten und empfangenen Nachrichten. Alle E-Mail-Nachrichten und zugehörigen Anhänge unterliegen der Kontrolle und Überwachung für rechtmäßige Geschäftszwecke und der Einhaltung der Unternehmensrichtlinien. Das Unternehmen kann Einrichtungen und Aufzeichnungen regelmäßig aus Sicherheitsgründen und für andere rechtmäßige Geschäftszwecke überprüfen und überwachen. Wenn Sie sich über eine dieser Verpflichtungen nicht im Klaren sind, wenden Sie sich bitte an Ihren regionalen Sicherheitsmanager oder an den Datenschutzbeauftragten des Konzerns.

Sicherheitskultur

Unter Sicherheitskultur versteht man eine kollektive Sammlung von Werten, die bestimmen, wie wir über die Sicherheit an unserem Arbeitsplatz nachdenken und dieses Thema angehen müssen. Wir sind alle verantwortlich für die Sicherheitskultur von QinetiQ und müssen unseren Beitrag dazu leisten, indem wir unsere Arbeit und die Art und Weise, wie wir sie ausführen, durch korrektes Sicherheitsverhalten unterstützen. Es ist wichtig für QinetiQ, unseren Kunden zu zeigen, dass wir uns unserer Verantwortungen darüber bewusst sind, wie wir mit sensiblen und geheimen Daten arbeiten und diese schützen, ferner, wie wir bewährte Verfahren für die Personalsicherheit anwenden müssen - insbesondere bei komplexen oder adaptiven Arbeitsumgebungen, in denen ggf. zusätzliche Anforderungen gegeben sind, sicher zu arbeiten. Außerdem sind sie im Rahmen unserer Akkreditierungs- und Regulierungsanforderungen vorgeschrieben. Das Sicherheitshandbuch beschreibt, welches Verhalten QinetiQ von Mitarbeitern erwartet, um sich selbst und Informationen, Vermögenswerte und Eigentum von QinetiQ zu schützen.

04

Unsere Kunden und weitere Partner

Dieser Abschnitt des Kodex beschreibt, wie wir uns in unseren Beziehungen zu Kunden, Branchenpartnern, Lieferanten und dem gesamten Markt verhalten sollten.

Unser Geschäft ist darauf ausgerichtet, den Kunden die gewünschten Ergebnisse zu liefern, ihre aktuellen Bedürfnisse zu erfüllen und Lösungen zu identifizieren und aufzuzeigen, die ihnen in Zukunft helfen werden. Um dem Erwartungen des Marktes gerecht zu werden, müssen wir bei jedem Kundenkontakt unsere Unternehmenswerte leben und die höchsten ethischen Standards einhalten.



Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Gegenüber Bestechung und Korruption in jeglicher Form zeigen wir null Toleranz: Wir bieten, versprechen, geben oder erhalten keine Bestechungsgelder oder andere Formen von Anreizen. Dabei ist unerheblich, welchen Wert sie haben, welchem Zweck sie dienen und ob sie direkt oder über Dritte erfolgen. Wir leisten weder Schmiergeldzahlungen (eine andere Form der Bestechung), noch lassen wir dies Dritte in unserem Namen tun.

Die Definitionen sind einfach:

- Eine Bestechung umfasst alle Zahlungen, Vorteile oder Geschenke, die mit dem Ziel angeboten, versprochen, gegeben oder erhalten werden, ein Ergebnis oder eine Entscheidung unangemessen zu beeinflussen, um sich einen geschäftlichen Vorteil zu verschaffen.
- Eine Zahlung muss nicht unbedingt von großem Wert sein und muss nicht in Form von Bargeld erfolgen; es kann sich auch um eine großzügige Bewirtung handeln.

Schmiergeldzahlungen sind in der Regel kleine inoffizielle Zahlungen an Regierungsbeamte, um eine Routineaktion zu beschleunigen, zu der wir gesetzlich verpflichtet sind. So kann z. B. ein Zollbeamter eine Zahlung oder ein Geschenk dafür fordern, dass er importierte Waren schneller freigibt oder einen Visaantrag schneller bearbeitet.

Die Sicherheit unserer Belegschaft steht an erster Stelle, weshalb wir niemals eine Zahlung verweigern sollten, wenn einem Mitarbeiter mit Gewalt oder dem Verlust von Freiheit gedroht wird oder dies zu befürchten ist. In solch einer Situation, in der eine Zahlung eindeutig unvermeidbar ist, sollten Sie die Zahlung tätigen und diese unverzüglich an Ihren Vorgesetzten melden.

Bestechung ist rechtswidrig und die Beteiligung eines Mitarbeiters an Zahlung, Angebot, Forderung oder Annahme von Bestechungsgeldern stellt ein grobes Fehlverhalten dar und führt zur Entlassung und möglicherweise zur Strafverfolgung sowie zu Geldstrafen. Sie müssen jeden Verdacht auf Bestechung oder Betrug sofort melden.

Gewerbliche Vermittler

Die Beauftragung eines gewerblichen Vermittlers, Vertreters oder Agenten im Namen des Unternehmens, einschließlich Wiederverkäufer oder Vertriebspartner, bedarf der vorherigen Zustimmung des Geschäftsführers und des General Counsel des Konzerns (oder in unserer US-Geschäft, durch den Präsidenten und CEO des US-Geschäfts mit Benachrichtigung des QinetiQ Group Chief Executive Officer und des Group General Counsel). Wir müssen unsere strengen internen Kontrollen bei der Ernennung und Überwachung von Vermittlern jederzeit anwenden.

Geschenke und Bewirtung

Der Austausch von kleinen Geschenken, Mahlzeiten und Unterhaltung kann eine gängige Praxis sein, um Wohlwollen zu erzeugen und Vertrauen zu schaffen. Ein solcher Austausch kann aber auch als Versuch gewertet werden jemanden unangemessen zu beeinflussen. Sie müssen sorgfältig nachdenken, bevor Sie ein Geschenk machen oder annehmen. Dies gilt vor allem dann, wenn ein Geschenk in irgendeiner Weise als Versuch gesehen werden könnte, die Unabhängigkeit, die Objektivität oder das Urteilsvermögen zu beeinträchtigen.



Wir müssen sicherstellen, dass alle Geschenke oder Bewirtungen, die wir anbieten oder annehmen, eindeutig geschäftlichen Zwecken dienen und angemessen sind. Geschenke in Form von Bargeld, Aktien, Anleihen oder großzügigen Bewirtungen sind niemals erlaubt.

Jeder Austausch von Geschenken oder Bewirtung muss mit unseren Richtlinien und örtlichen Gesetzen in Einklang sein. Sie müssen dabei gemäß den geltenden Unternehmensrichtlinien protokollieren, welche Geschenke und Bewirtung angeboten oder erhalten worden sind, selbst wenn sie abgelehnt wurden. Einige Regierungen haben noch strengere Anforderungen. Bitte stellen Sie also sicher, dass Sie die in dem jeweiligen Land geltenden Regeln und Vorschriften verstehen. Bitten Sie im Zweifelsfall um Rat. Wenn wir gutes Urteilsvermögen anwenden und maßvoll bleiben, kann der gelegentliche Austausch von Einladungen oder Geschenken von geringem Wert angemessen sein, sofern sie nicht zu oft oder zu unangemessenen Zeitpunkten (z. B. bei Vertragsverhandlungen) angeboten oder entgegengenommen werden.

F: Ein Zulieferer bietet Ihnen und Ihrer Familie Karten für eine beliebte Show mit anschließendem Abendessen an. Sie arbeiten derzeit an der Verlängerung des Vertrags. Können Sie das Angebot annehmen?

A: Nein. Wir müssen sehr vorsichtig sein mit der Annahme von Geschenken, Einladungen oder Unterhaltungsangeboten von Zulieferern, da dies als versuchte Einflussnahme auf geschäftliche Entscheidung ausgelegt werden kann.

Kundenabrechnung

Für unsere Kundenbeziehungen und unseren guten Ruf ist es wichtig, dass wir Zeit, Kosten und Materialaufwand für die Kundenabrechnung genau erfassen. Wir stellen Kunden nur Kosten in Rechnung, die gemäß dem Vertrag und den geltenden Gesetzen zulässig sind.

Kundenvorschriften

Es ist wichtig, dass Sie sich über die für Ihre spezifischen Geschäftstätigkeiten geltenden Vorschriften im Klaren sind und bei Unsicherheiten um Hilfe bitten. Dies liegt daran, dass ein großer Teil unseres Geschäfts Regierungskunden umfasst, die strengen Vorschriften und Anforderungen unterliegen. In den USA gehören die Federal Acquisition Regulations (FAR) dazu. In Großbritannien arbeitet das Verteidigungsministerium (MOD: Ministry of Defence) unter dem Acquisition Operating Framework, einschließlich spezieller Anforderungen wie z. B. Defence Conditions (DEFCON).

Verunglimpfung von Wettbewerbern und Sammlung von Informationen über Wettbewerber

Wir verunglimpfen oder herabwürdigen weder Wettbewerber noch deren Mitarbeiter und Produkte. Wir können jedoch vorsichtig und mit Bedacht faire und faktenbasierte Vergleiche von Eigenschaften, einschließlich Preis und Leistung, anstellen.

Wir versuchen nicht, auf illegale oder unethische Weise Informationen über Wettbewerber einzuholen und nehmen auch keine auf illegale oder unethische Weise eingeholten Informationen entgegen.

Erfüllung von Kundenverträgen

Sobald Verträge geschlossen wurden, müssen sie gemäß den entsprechenden Bedingungen erfüllt werden. Dazu gehört auch die korrekte Zuordnung der Kosten zu den Aufträgen, z. B. die Sicherstellung der korrekten Verrechnung von Arbeitszeiten und Gemeinkosten.

Einhaltung von Handelsbestimmungen, Ausfuhrkontrollen und Sanktionen

Unser wirtschaftlicher Erfolg hängt zum Teil davon ab, Geschäfte auf der ganzen Welt tätigen zu können. Damit verbunden ist, dass wir alle geltenden Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze und -vorschriften einschließlich Embargos, Sanktionen und Anti-Boycott-Vorschriften einhalten müssen.

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie alle Anforderungen in Bezug auf Sanktionen, Einfuhr- und Ausfuhrkontrollen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit verstehen und sicherstellen, dass Entscheidungen und Aktivitäten im Einklang mit diesen Anforderungen stehen.

Bitten Sie das Trade Solutions Team um Rat, wenn Sie unsicher sind. Bei Verletzen der folgenden Vorschriften und anderer Gesetze kann einer Person grobes Fehlverhalten vorgeworfen werden und sie riskiert eine Entlassung sowie erhebliche Geld- und Freiheitsstrafen.

Einige wichtige Beispiele sind:

- **Großbritannien:** Ausfuhrkontrollgesetz 2002 , einschließlich der Exportkontrollverordnung 2008 (ECO 2008) in der jeweils gültigen Fassung.
- **USA:** Waffenausfuhrkontrollgesetz (AECA) von 1976, einschließlich der geänderten Internationalen Vorschriften für den Waffenhandel (ITAR).
- **USA:** Ausfuhrverwaltungsgesetz (EEA) von 1979 und Gesetz zur Reform der Ausfuhrkontrolle von 2018 (ECRA), einschließlich der geänderten Ausfuhrverwaltungsvorschriften (EAR).
- **Australien:** Zollgesetz 1901, einschließlich des Gesetzes zur Kontrolle des Verteidigungshandels (DTCA) 2012 in der geänderten Fassung.
- **Kanada:** Ausfuhr- und Einfuhrgenehmigungsgesetz (EIPA) 1985 in der geänderten Fassung.
- **Deutschland:** Gesetz über die Kontrolle von Kriegswaffen 1961 in der geänderten Fassung.

Kontrollen in Bezug auf Handels- und Finanzembargos und -sanktionen werden von verschiedenen Rechtsbehörden verhängt und von Regierungsstellen wie Department of International Trade, HM Treasury, US Office of Foreign Assets Control (OFAC) und alle anderen lokalen Aufsichtsbehörden durchgeführt.

Einstellung von Staatsbediensteten

Wir müssen uns bewusst sein, dass die Beschäftigung von ehemaligen Staatsbediensteten möglicherweise einer zusätzlichen Prüfung unterzogen werden muss um sicherzustellen, dass wir die geltenden Gesetze einhalten. Im Zweifelsfall fragen Sie über ethics@QinetiQ.com um Rat.

Insider-Informationen

Die QinetiQ Group plc ist ein an der Londoner Börse notiertes Unternehmen mit Regeln bezüglich des „Insider-Handels“, die es den Mitarbeitern untersagen, „Insider- Informationen“ zum Kauf oder Verkauf von Finanzinstrumenten wie Aktien, Wertpapieren, Anleihen und Optionen zu verwenden. „Insider-Informationen“ sind Informationen, die nicht allgemein bekannt sind und die, wenn sie bekannt wären, den Wert eines Wertpapiers oder die Entscheidung eines Anlegers, Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen, wahrscheinlich beeinflussen würden.

Beispiele hierfür sind folgende Informationen vor ihrer Bekanntgabe in der Öffentlichkeit: Übernahmeangebote; erwartete Übernahmen oder Veräußerungen; Handelsergebnisse; Ergebnisprognosen zur Jahresmitte und zum Jahresende sowie große Vertriebs Erfolge oder Vertragsabschlüsse.

Das Gesetz verlangt, dass Sie keine Insider-Informationen verwenden, um Gewinne zu erzielen oder Verluste aus dem Kauf oder Verkauf von Wertpapieren zu begrenzen; Sie dürfen keine Insider-Informationen verwenden um direkt oder indirekt mit Wertpapieren eines Unternehmens, nicht nur der QinetiQ Group plc, zu handeln. Sie dürfen auch keine Insider-Informationen an andere Personen weitergeben.

Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts

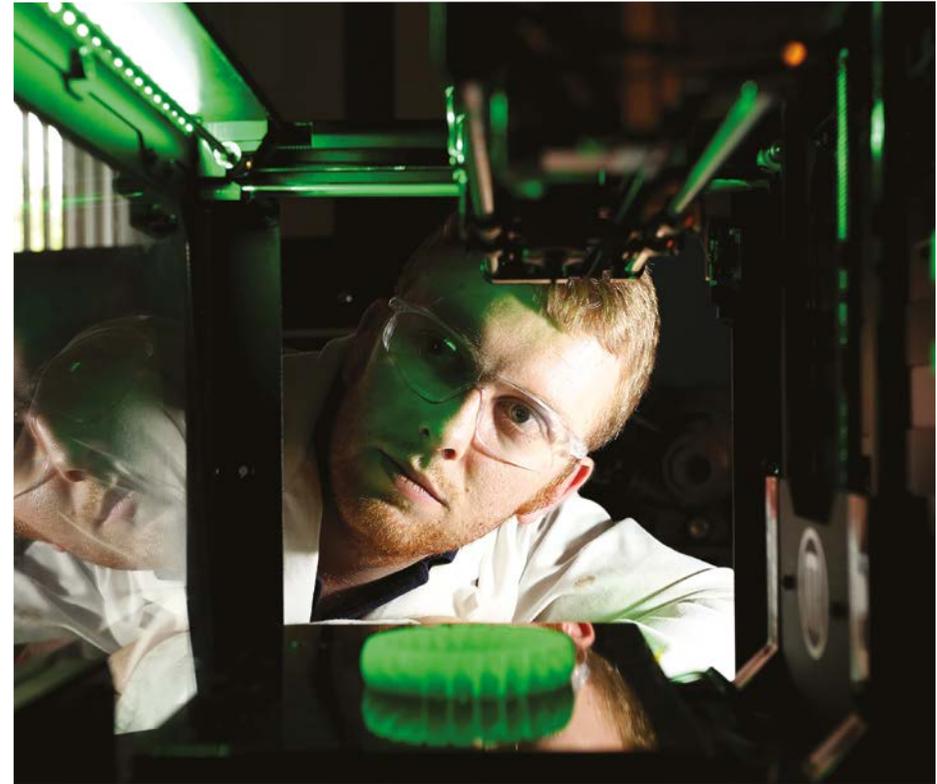
Dies sind Pauschalbegriffe für Gesetze, die das freie Unternehmertum und die Marktsysteme schützen, indem sie sich mit Vereinbarungen und Praktiken befassen, die den Wettbewerb einschränken oder verzerren oder eine marktbeherrschende Stellung missbrauchen. Es gibt Gesetze gegen eine Preisgestaltung, die darauf abzielen, einen Wettbewerber aus dem Geschäft zu drängen, gegen Verunglimpfung, falsche Darstellungen oder Schikane eines Wettbewerbers, gegen Diebstahl von Geschäftsgeheimnissen, Bestechung und Schmiergelder. Wir müssen sicherstellen, dass unsere Verträge und Praktiken jederzeit rechtskonform sind, und dürfen niemals mit Wettbewerbern Vereinbarungen über die Festsetzung von Preisen, die Aufteilung von Märkten oder den Austausch von Geschäftsinformationen über unsere Preise, Märkte und Kunden diskutieren oder treffen. Lassen Sie sich immer von der Rechtsabteilung beraten wenn Sie unsicher sind oder Fragen haben.

Verhandlung von Kundenverträgen

Berichte, Zertifizierungen, Erklärungen, Angebote und Ansprüche gegenüber Kunden, einschließlich technischer Abteilungen und des Managements, müssen wahrheitsgemäß und korrekt sein. Gemäß den Federal Acquisition Regulations einschließlich aller Ergänzungen können für QNA und unser übriges Geschäft in den USA, zusätzliche Einschränkungen für die Offenlegung und die Auswahl der Lieferanten und weiterer sensibler Beschaffungsinformationen gelten.

Sicherheit und Qualität: Produkte und Dienstleistungen

Wir müssen sicherstellen, dass unsere Produkte und Dienstleistungen von angemessener Qualität sind, alle erforderlichen Sicherheits- und Umweltstandards und unsere eigenen Richtlinien, Prozesse, internen Sicherungsprogramme und relevanten Gesetze sowie die Anforderungen des jeweiligen Kundenvertrags einhalten.



F: Wir stehen unter hohem Zeitdruck bei einem verzögerten Vertrag, und ich fürchte, wir haben nicht die Zeit, auf die Einhaltung sämtlicher Sicherheitsvorgaben zu achten. Was soll ich tun?

A: In Bezug auf Sicherheit darf es keine Kompromisse geben. Sprechen Sie mit Ihrem Manager. Sollte Ihnen dies nicht möglich sein, wenden Sie sich über die Speak Up-Kontakte auf Seite [15](#) und [16](#) an uns.

Sensible und geheime Informationen



Es ist wichtig, einen angemessenen Schutz für alle sensiblen Daten und Informationen sowie die Vermögenswerte und Geräte, auf denen sie verarbeitet und gespeichert werden, zu gewährleisten.

Daten und Informationen müssen korrekt und deutlich gekennzeichnet sein. Der Zugang zu geheimen Informationen ist auf Personen mit entsprechenden formalen Sicherheitsfreigaben beschränkt und wird auf Grundlage des „Need-to-know“-Prinzips gewährt. Wenn sensible und geheime Informationen nicht geschützt werden, verstößt dies gegen das Gesetz und könnte den Ruf des Unternehmens erheblich schädigen. Wenn in Situationen, die nationale Sicherheit betreffend, gegen Gesetze verstoßen wird, können die betroffenen Personen auch mit erheblichen Geldstrafen und Freiheitsstrafen belegt werden.

Sensible Informationen umfassen:

- Geheime Informationen.
- Informationen, die bei einer Veröffentlichung außerhalb autorisierter Kreise Leben, den Geschäftserfolg oder das geschäftliche Überleben gefährden, den Kundenbetrieb beeinträchtigen, einen geschäftlichen Wettbewerb schädigen oder das Vertrauen in unser Unternehmen untergraben könnten.
- Daten oder Informationen, bei denen es sich um persönliche Informationen über Einzelpersonen handelt und deren Offenlegung peinlich für diese Personen sein könnte oder ihre individuelle Sicherheit gefährden könnte (z. B. durch Identitätsdiebstahl).
- Vertragsbedingungen, die uns daran hindern Daten oder Informationen weiterzugeben.
- Informationen, die eindeutig auf vertraulicher Basis weitergegeben wurden.

Sponsoring und Werbung

Wir müssen für unsere Produkte und Dienstleistungen stets fair, ehrlich und offen werben. Um dies zu unterstützen, müssen alle Werbematerialien vor der Veröffentlichung durch „ihre zuständigen Marketing- und Kommunikationsabteilungen genehmigt werden. Bitten Sie im Zweifelsfall um Rat. Sponsoring ist Teil unserer übergreifenden Marketingstrategie und alle Anfragen müssen genehmigt werden. Dadurch wird gewährleistet, dass unsere Marken mit geschäftsrelevanten Initiativen verbunden sind und sich an unserer Strategie orientieren.

Lieferanten

Wir arbeiten mit unseren Lieferanten zusammen, um unsere Geschäfte so zu führen, wie es das Gesetz, unsere Richtlinien, Werte und Standards erlauben. zu Themen wie moderne Sklaverei und Net-Zero. Wir sind für die Handlungen unserer Lieferanten verantwortlich, die in unserem Namen vertraglich vereinbart und durchgeführt werden. Wir behandeln alle Lieferanten mit Respekt und Integrität.



Wir diskriminieren Zulieferer nicht und versuchen das Engagement von Kleinst-, Klein- und Betrieben des Mittelstandes sowie von Unternehmen zu fördern, die als benachteiligt oder historisch benachteiligt definiert sind.

Wir führen bei neuen Lieferanten eine gründliche Due Diligence durch und wählen Lieferanten objektiv auf der Grundlage von Wertschöpfung, Fähigkeitsangebot, technischer Führung, Qualität, ethischen Standards und Zuverlässigkeit aus. Wir setzen die notwendige Übersicht über unsere Lieferanten auch nach Vertragsabschluss fort, um die Nachhaltigkeit des Angebots und die Erfüllung der Erwartungen sicherzustellen. Wir verfügen über einen Verhaltenskodex für unsere Lieferanten, als Unterstützung, Anleitung und um unsere Erwartungen an Lieferanten zu umreißen.

Vertrauenswürdiger Berater

Kunden und Branchenpartner schätzen unsere Kompetenz, Unabhängigkeit und Integrität. Wir bieten unparteiische geschäftliche, wissenschaftliche und technische Beratung und Unterstützung und sollten dies auch immer tun.

Einhaltung der Vorschriften des britischen Verteidigungsministeriums (MOD)

Um sicherzustellen, dass wir die allgemeinen Anforderungen des Verteidigungsministeriums in Bezug auf Interessenkonflikte erfüllen, hat QinetiQ mit dem britischen Verteidigungsministerium eine rechtsverbindliche MOD Compliance-Regelung vereinbart.



Alle QinetiQ-Unternehmen, auch im Ausland, müssen in Übereinstimmung mit dieser Compliance-Regelung arbeiten, wenn sie an Geschäften beteiligt sind, die sich auf britische MOD-Programme beziehen könnten.

Dadurch wird sichergestellt, dass wir feststellen können ob diese Beteiligung zu einem Konflikt mit den Aktivitäten anderer QinetiQ-Unternehmen führen könnte. Die britische Handelsbehörde kann Unterstützung leisten; lassen Sie sich beraten, wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen benötigen.

Zulassungsrechtliche Angelegenheiten in den USA und Verträge zwischen der US-Regierung

Das US-Unternehmen von QinetiQ ist in einem stark regulierten Umfeld tätig und hat zahlreiche Kontakte zu US-Regierungsbehörden. Wir haben mit dem US- Verteidigungsministerium, das QinetiQs Eigentum, das Management und den Betrieb des US-Unternehmens von QinetiQ beaufsichtigt, Eindämmungsmaßnahmen in Bezug auf ausländische Beteiligung, Kontrolle und Einflusswirkung (FOCI) vereinbart.



Wir erfüllen die regulatorischen Anforderungen und Meldepflichten auf Bundes-, Staats- und Kommunalebene. Wir sind dazu verpflichtet, wesentliche Informationen regelmäßig zu erfassen, zusammenzustellen, zu pflegen und an diese Behörden zu übermitteln.

Alle Mitarbeiter, die Informationen für US-Regierungsbehörden erstellen oder an diese übermitteln, müssen dies mit größter Sorgfalt und Integrität tun.

05

Unser Unternehmen und unsere Aktionäre

Dieser Abschnitt des Kodex erläutert, wie wir unser Geschäft im besten Interesse unserer Aktionäre und des Unternehmens insgesamt betreiben und darüber Bericht erstatten.

Aufrichtigkeit und Offenheit in Bezug auf unsere Betätigungen und Leistungen sind uns wichtig. Wir arbeiten daran, ein solides Geschäftswachstum und Gewinnziele zu erreichen, indem wir unsere Vermögenswerte und Ressourcen sorgfältig einsetzen und die höchsten professionellen, ethischen und finanziellen Standards einhalten.



Bücher und Aufzeichnungen

Die QinetiQ Group plc ist ein an der Londoner Börse notiertes Unternehmen. Deshalb gelten für uns spezifische Anforderungen. Wir müssen sicherstellen, dass alle Unternehmensberichte, einschließlich Arbeitszeitblätter, Belege, Rechnungen, Lohnabrechnungen, Dienstleistungsaufzeichnungen, Leistungsbewertungen und andere wichtige Daten, ob elektronisch/digitalisiert oder in Papierform, korrekt und zutreffend sind.

Nach besten Kräften müssen wir:

- Alle anwendbaren Gesetze, Vorschriften sowie unsere Richtlinien und Verfahren zur Durchführung, Meldung und Aufzeichnung von Geschäftstransaktionen befolgen.
- Alle internen und anwendbaren externen Rechnungslegungskontrollen und Anforderungen an das Management von Geschäftsunterlagen erfüllen.
- Niemals falsche oder irreführende Berichte oder Unterlagen erstellen.

Finanzielle Mittel des Unternehmens

Wir alle verpflichten uns, Bargeld und Barmitteläquivalente des Unternehmens einschließlich Währung, Porto, Kreditkarten, Rechnungen, Gutschriften und Erstattungsansprüche ordnungsgemäß zu verwenden und zu schützen.



Das heißt, unter anderem zu gewährleisten, dass alle Forderungen, Belege und Rechnungen korrekt und zutreffend sind. Kreditkarten von Unternehmen werden, wie alle Unternehmenswerte, nur für Unternehmensgeschäfte verwendet.

Unternehmenseigentum

Wir sind auch für den Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens und die Verhinderung von Missbrauch verantwortlich; die Verwendung von Geldern oder Vermögenswerten des Unternehmens für rechtswidrige oder missbräuchliche Zwecke ist strengstens untersagt. Unsere Vermögenswerte sollen uns helfen, unsere Geschäftsziele zu erreichen und sollten nicht zum persönlichen Vorteil verwendet werden, da Nachlässigkeit, Diebstahl, ineffiziente Nutzung und Verschwendung unsere Rentabilität beeinträchtigen können.

Unternehmenszeit



Bei der Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber Kunden, Kollegen und Aktionären nutzen wir unsere Zeit und die unserer Kollegen, Partner und Lieferanten optimal aus.

Wir sind dazu verpflichtet, Arbeitszeiten wahrheitsgetreu, genau und zeitnah zu dokumentieren.

Finanzberichterstattung

Wir vermitteln ein den tatsächlichen Umständen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage unseres Unternehmens. Der konsolidierte Abschluss der QinetiQ Group muss den International Financial Reporting Standards (IFRS) und für das Unternehmen den britischen Generally Accepted Accounting Principles (GAAP) in Übereinstimmung mit dem britischen Recht entsprechen.

Alle Tochtergesellschaften müssen ihre Finanzinformationen in Übereinstimmung mit den IFRS erstellen und an den Konzern übermitteln und alle relevanten lokalen Anforderungen an die Finanz- und Steuerberichterstattung erfüllen.

Geistiges Eigentum

Wir schützen wertvolles, geistiges Eigentum des Unternehmens, einschließlich Patenten, Marken, Urheberrechten und Musterrechte, in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen zum Schutz geistigen Eigentums sowie bewährten Verfahren. Wir schützen und sichern Geschäftsgeheimnisse, "know how", und geschützte Informationen durch Vertraulichkeitsvereinbarungen und stellen dabei sicher, dass geschützte Dokumente und Informationen als vertraulich gekennzeichnet und gesichert aufbewahrt werden. Hierzu gehören Verkaufsangebote, Marketingpläne, Vertriebs- und Marketingdaten, Finanzinformationen, Kunden- und Mitarbeiterdaten, Forschungs- und technische Daten sowie Strategiepapiere und Informationen zu neuen Produkten und Dienstleistungen.

Die erforderlichen Maßnahmen beinhalten auch die zeitnahe und vollständige Erfassung der von uns geschaffenen Neuerungen, technischen Innovationen, Zeichnungen und der einzigartigen Lösungen für Business Herausforderungen, welche im Auftrag des Unternehmens oder der Kunden entwickelt wurden.

Dies ermöglicht uns, effektive Maßnahmen zum Schutz dieser Erfindungen oder Neuerungen gemäß den Gesetzen zum Schutz geistigen Eigentums zu ergreifen.

Wir respektieren das geistige Eigentum Dritter, indem wir die erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen für die Nutzung in unserem eigenen Unternehmen einholen und sicherstellen, dass wir das geistige Eigentum anderer nicht verletzen oder missbräuchlich nutzen.

IT: Computer- und Netzwerksicherheit

Wir müssen stets wachsam gegenüber interner und externer Bedrohungen bleiben und Verantwortung für den Schutz sowie die Aufrechterhaltung der Sicherheit

von Unternehmensdaten und -informationen, einschließlich Zahlungsrechte und Informationen zum Zugriff auf wichtige Netzwerke und Systeme, übernehmen. Dazu gehören IDs, Kennwörter und Zugangscodes, Gebäudezugangskarten und

Computersysteme im Allgemeinen, einschließlich der zugehörigen Unternehmensdaten und Anwendungssoftware. Unsere Computersysteme und Software, Daten und andere Ressourcen bilden das Rückgrat unserer Betriebsinfrastruktur und sind für unsere Informations- und Kommunikationsnetzwerke unerlässlich, um effektiv und sicher zusammenzuarbeiten, unser Geschäft zu vermarkten und unseren Kunden Dienstleistungen bereitstellen (und dies in Rechnung stellen) zu können.

Steuerhinterziehung



Wir tolerieren keine Form der Steuerhinterziehung und halten uns strikt an die örtlichen Steuergesetze, wo immer wir tätig sind. Steuerhinterziehung entzieht den Ländern Ressourcen und wirkt sich negativ auf die Gesellschaft aus.

Mitarbeiter und sonstige, für uns arbeitende Personen, dürfen sich nicht unehrlich durch Steuerhinterziehung verhalten, weder zum persönlichen Vorteil noch zum Nutzen anderer. Bitte lassen Sie sich im Zweifelsfall beraten und stellen Sie sicher, dass Sie auch den Verdacht der Steuerhinterziehung sofort melden.

06

Unser Umfeld und die Öffentlichkeit

Dieser Abschnitt des Kodex behandelt, wie wir mit unserem Umfeld, in dem wir tätig sind, umgehen.

Wir verpflichten uns dazu, uns im Umfeld, in dem wir leben und arbeiten, einzubringen und aktiv zu verbessern. Unser Engagement reicht von der Unterstützung von Wohltätigkeitsorganisationen bis zur Achtung der Menschenrechte. Wir haben entsprechende Richtlinien und befolgen die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind. Gegebenenfalls wenden wir unsere eigenen, strengeren Standards an.



Wohltätigkeitsorganisationen

Es gibt eine kleine Anzahl ausgewählter Wohltätigkeitsorganisationen, die wir direkt und über vom Unternehmen ergänzte Mitarbeiterspendsen unterstützen. Alle weiteren Anfragen anderer Wohltätigkeitsorganisationen werden an den Sponsoring- und Spendenausschuss weitergeleitet, um festzustellen, ob es mit unserer Firmenstrategie Übereinstimmungen gibt und keine Interessenkonflikte bestehen.

Örtliches Soziales Umfeld

Die Gemeinden in der Nähe unserer Standorte sind wichtige Interessenvertreter für uns als Unternehmen, und wir verpflichten uns, durch lokale und in einigen Fällen auch nationale Initiativen einen Beitrag zu leisten. So wird unseren Mitarbeitern die notwendige Zeit zur Verfügung gestellt, ihr Fachwissen zur Bewältigung örtlicher und allgemeiner Herausforderungen einsetzen zu können. Sie arbeiten zum Beispiel eng mit Schulen und Schülern, um auch die nächste Generation von Wissenschaftlern und Ingenieuren zu inspirieren. Wir betreiben außerdem Fundraising für unsere örtlichen Wohltätigkeitsorganisationen.

Umwelt und Klimawandel



Wie jedes Unternehmen, beeinflussen auch wir unsere Umwelt durch die von uns genutzten Ressourcen und die von uns produzierten Abfälle. Wir beschäftigen uns zudem mit den Fragen des Klimawandels sowie damit, unsere Treibhausgasemissionen zu verringern.

Wir haben eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt zu reduzieren. Wir unterstützen ferner auch eine Reihe von Naturschutzinitiativen an den Standorten, an denen wir tätig sind. Unseren Plan zum Erreichen von Klimaneutralität mit mittel- und langfristigen Zielen haben wir hier veröffentlicht:

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

Informieren Sie sich bitte über Umweltprogramme und unterstützen Sie diese.

Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Die QinetiQ Group bedient sich keiner Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Wir beschäftigen Personen unter 18 Jahren (z. B. Auszubildende) in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen und wir beschäftigen keine Kinder unter 16 Jahren.

Besonderes Augenmerk legen wir auf den Ausbildungs- und Entwicklungsbedarf junger Menschen.

Moderne Sklaverei und Menschenhandel

Wir tolerieren keine Sklaverei und haben Maßnahmen ergriffen, damit moderne Sklaverei und Menschenhandel in keinem Teil unseres Businesses oder unserer Lieferketten stattfinden kann. Aus diesem Grund gibt es in diesem Bereich spezielle Unternehmensrichtlinien. Darüber hinaus führen wir unter anderem Risikobewertungen, Due-Diligence-Prüfungen und Schulungen durch und bieten Zugang zu vertraulichen Berichten.

F: Sie erfahren aus den Nachrichten, dass einer unserer Zulieferer beschuldigt wird, Sklavenarbeit zu nutzen. Was sollten Sie tun?

A: Teilen Sie Ihre Bedenken dem Beschaffungsteam mit, oder wenden Sie sich an ethics@QinetiQ.com

Politische Tätigkeit

In den Ländern, in denen wir tätig sind regeln Gesetze die Beiträge von Unternehmen zu politischen Kampagnen und Parteien: wir müssen uns an alle geltenden Gesetze halten. Es steht Ihnen jederzeit frei, sich persönlich politisch zu engagieren. Wenn Sie dies tun, müssen Sie jedoch stets sicherstellen, nicht den Eindruck erwecken, im Namen des Unternehmens zu sprechen, zu handeln oder zu vermitteln, QinetiQ würde Ihre Ansichten mittragen.

Sie dürfen weder die Ressourcen des Unternehmens für politische Aktivitäten nutzen, noch empfangen Mitarbeiter direkte oder indirekte Rückerstattung von politischen Spenden. Wenn ein Vertreter des Parlaments oder einer politischen Partei Kontakt aufnimmt, verweisen Sie ihn unverzüglich an den Verantwortlichen für Regierungsbeziehungen. Wir müssen die Konsistenz und Genauigkeit unserer externen Botschaften und die Einhaltung der einschlägigen Gesetze garantieren und sicherstellen, dass wir nicht versehentlich vertrauliche Informationen weitergeben.

Presse- und Medienarbeit

Wenn sich ein Medienvertreter mit Ihnen in Verbindung setzt, verweisen Sie ihn sofort an Ihren Ansprechpartner für die externe Kommunikation. Wir müssen die Einheitlichkeit und Korrektheit unserer externen Mitteilungen sicherstellen und stets gewährleisten nicht versehentlich vertrauliche Informationen weiterzugeben.



Alle Pressemitteilungen, Interviews und Beiträge, die im Namen des Unternehmens veröffentlicht werden, müssen mit Ihrem zuständigen Kommunikationsbeauftragten abgestimmt werden.

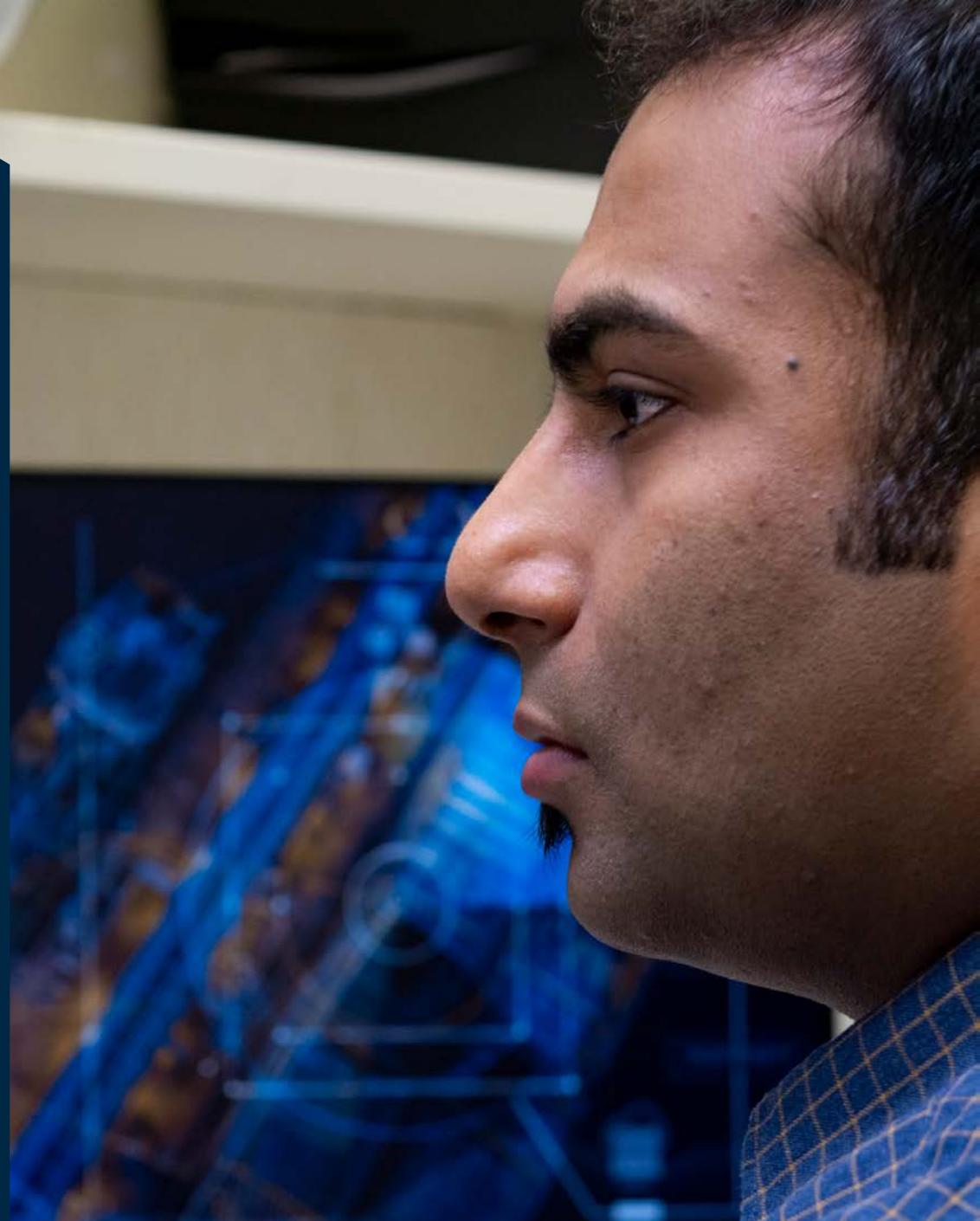


07

Nachwort

Dieser Verhaltenskodex soll uns als praktischer Leitfaden mit nützlichen Informationen und Ratschlägen dienen und uns helfen, ethisch einwandfrei und professionell zu arbeiten.

Er bildet die Grundlage unserer geschäftlichen Tätigkeiten und Sie müssen sicherstellen, dass Sie damit vertraut sind.



Fünf wichtige Punkte, die Sie beachten sollten

1

Seien Sie vorbereitet. Lesen Sie den Kodex und stellen Sie sicher, dass Sie die örtlichen Richtlinien und Verfahren kennen.

2

Leben Sie unsere Werte, und richten Sie Ihr Verhalten voll und ganz an ihnen aus.

3

Achten Sie darauf, was um Sie herum passiert.

4

Melden Sie alles, was Sie als unethisch erachten.

5

Finden Sie heraus an wen Sie sich wenden müssen, wenn Sie Hilfe benötigen, und bitten Sie immer um Hilfe, wenn Sie sich nicht sicher sind.



Schulungen

Neben dem Kodex gibt es eine jährliche Schulung zur Geschäftsethik, die jeder im gesamten Unternehmen absolvieren muss.



Im Rahmen dieser Schulung müssen Sie bestätigen, dass Sie den Kodex gelesen haben und einhalten werden.

QINETIQ

QinetiQ

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

QinetiQ/ALL/GEN/0002/8.0
© QinetiQ Limited 2023