

A large, stylized, light blue balance scale is centered in the background. The scale has a vertical pillar on the left, a horizontal beam across the top, and a large, rounded triangular pan hanging from the right side of the beam. The entire graphic is set against a dark blue background.

KNDS

ETHIK CHARTA

Kapitel 1	Editorial	5
Kapitel 1.1	Verhaltenskodex für den Umgang mit Dritten	6
Kapitel 1.1.1	Einhaltung geltenden Rechts	6
Kapitel 1.1.2	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	6
Kapitel 1.1.3	Prävention von Korruption und Bestechung	6
Kapitel 1.1.4	Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellrecht	7
Kapitel 1.1.5	Geldwäsche	7
Kapitel 1.1.6	Ausfuhrkontrolle	7
Kapitel 1.2	Einhaltung der Steuervorschriften	7
Kapitel 1.2.1	(Geschäfts-)Beziehungen zu Dritten	8
Kapitel 1.2.2	Faire Behandlung von Partnern	8
Kapitel 1.2.3	Faire Behandlung von Lieferanten	8
Kapitel 1.2.4	Öffentliche Beschaffung	8
Kapitel 1.2.5	Zusammenarbeit mit Vertriebspartnern	9
Kapitel 1.2.6	Geschenke und Bewirtung	9
Kapitel 1.2.7	Politische Spenden	9
Kapitel 1.3	Spenden für wohltätige Zwecke und Sponsoring	9
Kapitel 1.3.1	Verhalten	10
Kapitel 1.3.2	Interessenkonflikte	10
Kapitel 1.3.3	Vertraulichkeit und Schweigepflicht	10
	Umwelt	10

¹ Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Dokumentes wird im folgenden nur die männliche Form ausgeschrieben.

² Amtspersonen/Amtsträger sind u. a.:
• Mitarbeiter oder Vertreter einer Behörde oder Organisation der nationalen, staatlichen oder kommunalen Regierung
• Mitarbeiter oder Vertreter einer politischen Partei oder politischen Kampagnenorganisation
• Politische Kandidaten
• Mitarbeiter oder Vertreter einer öffentlichen internationalen Organisation (wie der NATO, der Vereinten Nationen oder Europäischen Union)
• Mitarbeiter eines staatlichen oder staatlich kontrollierten Wirtschaftsunternehmens
• Angehörige einer der oben genannten Personen

Kapitel 2	Verhaltenskodex für den Umgang im Unternehmen	12
Kapitel 2.1	Respekt	12
Kapitel 2.2	Diskriminierung und Mobbing	12
Kapitel 2.3	Diskriminierung und Mobbing	12
Kapitel 2.4	Menschenrechte und faire Vergütung	12
Kapitel 2.5	Vereinigungsfreiheit	12
Kapitel 2.6	Gesundheit und Sicherheit	12
Kapitel 2.7	Datenschutz und Privatsphäre	12
Kapitel 2.8	Schutz der Daten der Gruppe	12
Kapitel 2.9	Zuverlässigkeit	13
	Schutz von Eigentum und Vermögenswerten der Gruppe	13
Kapitel 3	Meldung von Verstößen, Bedenken und Beschwerden	14
Kapitel 4	Umsetzung und weitere Erläuterungen	15

SEHR GEEHRTE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

als wir KNDS gründeten, war uns bewusst: Die Zukunft der Landrüstung in Europa musste europäisch gedacht und europäisch vorangetrieben werden. Diese Überzeugung ist heute aktueller denn je. KNDS wird integriert geführt und wird nicht nur wirtschaftlich, sondern auch strukturell weiterwachsen. Wir sind ein attraktiver Partner für unsere Kunden, unsere Zulieferer und andere Unternehmen der europäischen Verteidigungsindustrie. Unser guter Ruf beruht auf unserer Erfahrung, unserer Kompetenz und der überragenden Qualität unserer Produkte und Lösungen. In gleichem Maße gründet er aber auch auf Integrität und Respekt im geschäftlichen Umgang und dem Mut, uns für unsere Werte und Überzeugungen einzusetzen.

Nur auf dieser Basis ist nachhaltiger Geschäftserfolg möglich. Daher legten wir Ihnen schon bald nach der Gründung von KNDS eine Ethik Charta unseres Unternehmens vor, in der unsere Haltung und unser Verhalten konkretisiert sind. Es freut mich, dass wir Ihnen nunmehr eine aktualisierte Fassung zur Verfügung stellen können.

Unsere aktuelle Ethik Charta ergänzt die lokalen Gesetze und Vorschriften, die in dem Unternehmen und in dem Land, in dem Sie tätig sind, gelten.

Die KNDS Ethik Charta enthält Leitlinien für ethische Fragen und stellt die von allen Mitgliedern der KNDS-Gruppe geteilten Werte klar. So hilft sie in Situationen, in denen Entscheidungen getroffen bzw. Konflikte vermieden werden müssen. Unser Ziel ist, dass alle Mitarbeiter der KNDS-Gruppe die Werte, die wir bei unserer täglichen Arbeit für wichtig halten, vollständig verstehen.

Es ist die Aufgabe eines jeden von uns, die in der Ethik Charta niedergelegte Verpflichtung zur Integrität und zu ethischem Verhalten zu erfüllen. Nehmen Sie sich die Zeit, diese Charta durchzulesen – und sie gemeinsam mit uns allen zu leben.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr
Frank Haun

1 VERHALTENSKODEX FÜR DEN UMGANG MIT DRITTEN

1.1 EINHALTUNG GELTENDEN RECHTS

1.1.1 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Die Geschäfte der Gruppe sind stets im Einklang mit geltenden und den auf diese Branche anwendbaren Gesetzen und Verordnungen, sowie mit Integrität und unter Beachtung ethischer Grundsätze zu führen. Es liegt in der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters¹, den für seine Aktivitäten geltenden Rechtsrahmen zu kennen und zu verstehen.

1.1.2 Prävention von Korruption und Bestechung

Die Gruppe verpflichtet sich, ihre Geschäfte auf ehrliche und ethisch vertretbare Weise zu führen und sich im Hinblick auf ihre weltweiten Tätigkeiten an die geltenden Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsgesetze zu halten.

Die Gruppe verbietet jegliche Form von Bestechung oder Korruption, unabhängig davon, ob diese im öffentlichen oder privaten Rahmen auf das Gewähren oder Erlangen eines Vorteils von einem Dritten abzielt. Mitarbeitern ist es nicht

erlaubt einer Person – ob Geschäftspartner oder Amtsträger² – im Hinblick auf das Erhalten eines Auftrags oder die Sicherung eines Geschäfts einen materiellen Vorteil (z. B. Bargeld, Geschenke, Unterhaltungsangebote oder andere persönliche Vorteile) anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, eine Vergünstigung oder einen Gefallen zu erwirken. Den Mitarbeitern ist es außerdem untersagt, auf eine Aufforderung mit dem gleichen Ziel einzugehen. Dies gilt unabhängig davon, ob der unzulässige Vorteil direkt oder indirekt gewährt wird und schließt das Ersuchen um Unterstützung durch Dritte, beispielsweise durch Vertriebspartner, Lieferanten, Auftragnehmer, Joint Ventures oder Konsortialpartner ein.

Die Gruppe verbietet sogenannte „Kick-back-Zahlungen“, bei denen es sich um verdeckte Provisionen handelt. Kick-back-Zahlungen sind eine Form der Bestechung, bei der eine Partei einen ungerechtfertigten Vorteil erhält

und einen Teil dieses ungerechtfertigten Vorteils an die Person „zurückspielt“ („kick back“), die ihr den ungerechtfertigten Vorteil verschafft hat oder verschaffen wird. Dies unterscheidet sich insoweit von anderen Formen der Bestechung, als dass eine Form der geheimen Absprache zwischen zwei Parteien unterstellt wird.

Die Gruppe verbietet sogenannte „Beschleunigungszahlungen“ (facilitation payments) an Amtsträger zur Vereinfachung oder Beschleunigung von Verwaltungsverfahren oder Amtshandlungen, die zu den normalen und üblichen Dienstpflichten des Amtsträgers gehören und von ihm erledigt werden müssen.

Jedes Unternehmen, das zur Gruppe gehört, muss Zahlungen und andere Vergütungen zeitnah und ausreichend detailliert gemäß den vor Ort geltenden Regelungen und Gesetzen in seinen Büchern, Aufzeichnungen und Konten dokumentieren. Zu keinem Zweck dürfen geheime Konten oder sog. „schwarze“ Kassen eingerichtet

werden. Falsche, irreführende, unvollständige, ungenaue oder künstlich erstellte Einträge in den Büchern und Aufzeichnungen sind verboten. Es ist nicht gestattet, verbotene Handlungen ersatzweise aus Privatmitteln zu finanzieren.

1.1.3 Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wettbewerbs- und Kartellgesetze sorgen für das einwandfreie Funktionieren der freien Marktwirtschaft und einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen. Die Gruppe hat sich einem fairen Wettbewerb verschrieben und engagiert sich jederzeit und unabhängig vom jeweiligen Standort für eine Einhaltung des geltenden Wettbewerbsrechts.

Allen Mitarbeitern ist es untersagt, auf schriftliche, mündliche oder stillschweigende Weise Informationen auszutauschen oder Vereinbarungen einzugehen, die sich auf Kunden, Gebiete, Preise oder Preiskomponenten, Geschäftsbedingungen, etc. beziehen und die gegen geltendes Recht und Gesetz verstoßen.

1.1.4 Geldwäsche

Geldwäsche ist ein Prozess, bei dem das Eigentum, das Ziel und die Herkunft von illegal erlangtem Geld mit dem Ziel verschleiert oder getarnt wird, dass es aus einer legalen Quelle. Geldwäsche ist gesetzlich streng verboten. Den Mitarbeitern ist es strengstens verboten an Transaktionen, deren Ziel es ist, die Herkunft der Gelder zu verschleiern, teilzunehmen oder sie zu erleichtern. Die Mitarbeiter dürfen ausschließlich gesetzlich zulässige Geschäftstätigkeiten durchführen und kein Bargeld oder andere Vermögenswerte annehmen oder verwenden, bei denen sie Grund zu der Annahme haben, es könne sich um Erträge aus Straftaten handeln.

1.1.5 Ausfuhrkontrolle

Die Gruppe gewährleistet die Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Verordnungen zur Im- und Exportkontrolle und zum Außenwirtschaftsverkehr. Sie handelt verantwortungsvoll und im Einklang mit diesen Bestimmungen und hält verhängte Embargos, Boykotte oder

andere Handelsbeschränkungen auf Waren, Dienstleistungen, Software oder Technologie ein.

Mitarbeiter, die im internationalen Handel tätig sind, müssen sicherstellen, dass alle Handlungen auch den neuesten, geltenden Regelungen entsprechen und im Zweifel Experten zu Rate ziehen. Verstöße gegen diese Regelungen könnten den Ruf der Gruppe und der involvierten Mitarbeiter schädigen und zu schweren Sanktionen führen, u. a. zu einem Verbot zukünftiger Exporte.

1.1.6 Einhaltung der Steuervorschriften

Die Gruppe gewährleistet die Einhaltung der für das Unternehmen geltenden Steuervorschriften gemäß den internationalen Übereinkommen und nationalen Gesetzen in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist. Die Gruppe erfüllt somit ihre steuer- und zollrechtlichen Verpflichtungen und setzt sich ausdrücklich für die Einhaltung der Gesetze auf nationaler und internationaler Ebene ein.

1 VERHALTENSKODEX FÜR DEN UMGANG MIT DRITTEN

1.2 (GESCHÄFTS-)BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

1.2.1 Faire Behandlung von Partnern

Alle Mitarbeiter müssen die Rechte von Kunden, Partnern und Wettbewerbern respektieren und diese fair behandeln. Es ist ihnen verboten, sich mithilfe einer anderen Person oder Organisation durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch vertraulicher Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Fakten oder durch jedwede sonstige vorsätzliche und unfaire Geschäftspraktiken Vorteile zu verschaffen.

1.2.2 Faire Behandlung von Lieferanten

Alle Lieferanten müssen fair behandelt werden. Einkaufsentscheidungen basieren auf objektiven Kriterien, u. a. auf Preisen, Qualität, Leistung, Lieferzeiten und nachhaltiger Entwicklung mit dem Ziel, die Anforderungen der Kunden der Gruppe zu erfüllen.

Alle ausgewählten Lieferanten müssen Unternehmen sein, die ihren Betrieb gemäß den geltenden Gesetzen und Verordnungen führen.

1.2.3 Öffentliche Beschaffung

Verträge mit staatlichen oder öffentlichen Einrichtungen unterliegen sehr hohen und komplexen Standards. Die Gruppe hält die Gesetze und Vorschriften ein, die den Einkauf von Waren und Dienstleistungen der Regierungen bei allen Geschäftstätigkeiten regeln, einschließlich spezieller Wettbewerbsbestimmungen und Gesetze gemäß denen der Versuch

der Beeinflussung von Regierungsbeamten untersagt wird. Wenn Regierungsverträge das Eigentum, die Verwendung von oder den Zugang zu eingestuft oder anderweitig vertraulichen Informationen einbeziehen, ist es wichtig, dass die für diese Informationen geltenden Sicherheitsverfahren von den Mitarbeitern strikt eingehalten werden.

Bei der Einstellung von ehemaligen Regierungsangestellten oder deren Angehörigen ist Vorsicht geboten. Das Einstellungsverfahren muss sorgfältig geprüft und von der Personalabteilung, in Abstimmung mit der Compliance-Abteilung des entsprechenden Unternehmens der Gruppe, genehmigt werden.

1.2.4 Zusammenarbeit mit Vertriebspartnern

Vertriebspartner sind Dritte, die Vertriebs- und Marketingdienstleistungen, die sich auf spezielle Unternehmensaktivitäten beziehen, in einem bestimmten Gebiet anbieten, die für oder im Namen von KNDS oder deren Tochtergesellschaften handeln und mit potentiellen oder bestehenden Kunden oder mit öffentlichen oder privaten Behörden in Kontakt stehen.

Zur Vermeidung öffentlicher oder privater Korruption wird die Zusammenarbeit mit Vertriebspartnern durch strenge interne Verfahren reguliert.

Diese Ethik Charta ist auch auf Vertriebspartner entsprechend anwendbar und für diese verbindlich.

1.2.5 Geschenke und Bewirtung

Mitarbeiter dürfen Geschenke oder Vorteile nur entsprechend den geltenden Gesetzen und gemäß den internen Richtlinien anbieten oder annehmen. Wenn Geschenke oder Vorteile angeboten werden, so dürfen diese lediglich Aufmerksamkeiten im Sinne der Höflichkeit darstellen und nicht der unsachgemäßen Beeinflussung des Verhaltens oder der Vergütung einer Leistung dienen. Geschenke oder Einladungen, die im Rahmen einer Geschäftsbeziehung angeboten werden, müssen stets transparent und unter Beachtung der oben beschriebenen Grundsätze und Einhaltung der geltenden Richtlinien für Geschenke und Einladungen angeboten werden. Entsprechende Ausgaben werden sorgfältig in den Finanzkonten aufgelistet und eingegeben.

Die Mitarbeiter dürfen keine Geschenke, Reisen, Bewirtungen oder sonstige Vorteile von Dritten annehmen, die sich auf ihre Objektivität und ihre Entscheidungsfindung auswirken könnten. Jeglicher Anschein der Bestechlichkeit ist zu vermeiden, vermutete Versuche Dritter dahingehend sind zu melden.

1.2.6 Politische Spenden

Politische Spenden dürfen nur unter strenger Einhaltung des jeweils geltenden speziellen nationalen Rechtsrahmens getätigt werden.

1.2.7 Spenden für wohltätige Zwecke und Sponsoring

Spenden für wohltätige Zwecke sind ein Bestandteil des Engagements der Gruppe für das Gemeinwohl. Sponsoring ist ein Teil der Marketing- und Kommunikationsstrategie.

Mitarbeiter der Gruppe dürfen weder im eigenen Namen, noch im Namen eines zur Gruppe gehörigen Unternehmens Spenden für wohltätige Zwecke oder Sponsorings tätigen, um neue Aufträge zu erhalten, bestehende Aufträge aufrecht zu erhalten oder einen unzulässigen geschäftlichen Vorteil zu erlangen. Spenden oder Sponsorings müssen sich im Rahmen des von nationalen Gesetzen und Unternehmensrichtlinien Erlaubten bewegen und an eine vertrauenswürdige Organisation gerichtet sein. Auf bekannte Verbindungen von Regierungsbeamten zu Organisationen, die eine vorgeschlagene Spende erhalten, muss hingewiesen werden.

1 VERHALTENSKODEX FÜR DEN UMGANG MIT DRITTEN

1.3 VERHALTEN

1.3.1 Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, Situationen zu vermeiden, in denen direkte oder indirekte außerberufliche Interessen, insbesondere persönliche Interessen, in einem Konflikt mit den Interessen der Gruppe stehen oder die die Unabhängigkeit und Integrität ihres beruflichen Verhaltens beeinflussen oder ändern. Jeder Mitarbeiter, der sich in einem Interessenkonflikt befindet, muss seinen Vorgesetzten sofort informieren, damit entschieden werden kann, ob die Person die betreffenden Handlungen einstellen muss, um die Interessen der Gruppe zu wahren.

1.3.2 Vertraulichkeit und Schweigepflicht

Die Mitarbeiter sind in Bezug auf Informationen, Daten oder Dokumente gewerblicher, technischer, strategischer oder finanzieller Natur, über die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen, zur Geheimhaltung und Verschwiegenheit verpflichtet. Verpflichtungen bezüglich solcher Informationen bestehen über das Beschäftigungsverhältnis hinaus fort. Jedes Benehmen oder Verhalten, das im Umkehrschluss das Ansehen oder den Ruf der Gruppe negativ beeinflussen kann, ist zu unterlassen.

1.3.3 Umwelt

Die Gruppe respektiert die Umwelt. Im Sinne der nachhaltigen Entwicklung setzt sich die Gruppe auch für die Einhaltung der jeweils gültigen Umweltgesetze und -vorschriften und Unternehmensstandards sowie für verbesserte Umweltleistung in Bereichen wie Abfallwirtschaft und -vermeidung, Boden- und Luftverschmutzung und Wasser- und Energieverbrauch ein.

2.1 Respekt

Die Gruppe lernt von den Kulturen, in deren Umfeld sie arbeitet und respektiert diese. Die Gruppe verfügt über ein integratives Arbeitsumfeld, in dem die Einzigartigkeit und Vielfalt der einzelnen Talente, Erfahrungen und Ideen wertgeschätzt werden. Allen Mitarbeitern soll eine ganzheitliche Beteiligung und ein Beitrag zum Erfolg des Unternehmens ermöglicht werden.

2.2 Diskriminierung und Mobbing

Die Gruppe ist im Rahmen des geltenden Rechts und Gesetz dazu verpflichtet, eine Arbeitsumgebung zu gewährleisten, in der es weder Diskriminierung noch Mobbing gibt, sondern Chancengleichheit herrscht. Die Gruppe toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung, insbesondere Diskriminierung oder Mobbing aufgrund ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung, politischer Überzeugung, Familienstand oder sexueller Orientierung sind strengstens untersagt.

Die Gruppe achtet die Menschenwürde eines jeden Menschen und duldet keinerlei sexuelle Belästigung und Gewalt oder Zwang androhnendes oder ausbeuterisches Verhalten (u. a. durch Ausdrucksweisen, Gesten oder physischen Kontakt).

2.3 Menschenrechte und faire Vergütung

Die Gruppe respektiert die international anerkannten Menschenrechte und unterstützt deren Einhaltung. Wir lehnen alle Formen von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Wir erkennen das Recht aller Mitarbeiter auf eine angemessene Vergütung an. Lohn und sonstige Leistungen müssen mindestens den jeweiligen nationalen oder lokalen gesetzlichen Standards oder den Standards in den nationalen Wirtschaftssektoren/Branchen und Regionen entsprechen.

2.4 Vereinigungsfreiheit

Die Gruppe erkennt das Recht ihrer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit an und respektiert – im Einklang mit geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie anwendbaren arbeitsrechtlichen Vereinbarungen – das Recht eines jeden Mitarbeiters, einer Gewerkschaft oder Arbeiterorganisation beizutreten. Jeder Mitarbeiter, der assoziative Tätigkeiten ausübt, tut dies auf einer ausschließlich persönlichen Ebene und muss dafür Sorge tragen, dass keine Vermischung mit seiner beruflichen Tätigkeit entsteht.

2.5 Gesundheit und Sicherheit

Die Gruppe setzt sich für die Einhaltung aller geltenden Sicherheitsvorschriften und -gesetze ein. Die Mitarbeiter informieren ihren Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten vor Ort über sämtliche Bedingungen, die sie als unsicher, ungesund oder gefährlich ansehen.

2.6 Datenschutz und Privatsphäre

Die Gruppe respektiert die Privatsphäre ihrer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden und handelt im Rahmen der Gesetze und ihrer vertraglichen Pflichten. Es werden keine Daten für unrechtmäßige oder unberechtigte Zwecke erhoben, verarbeitet oder veröffentlicht.

2.7 Schutz der Daten der Gruppe

Alle Unternehmen oder Mitarbeiter der Gruppe, die Zugang zu eingestuft Informationen haben, müssen die vorgeschriebenen Maßnahmen einhalten, um deren Schutz zu gewährleisten. Vor der Offenlegung vertraulicher Informationen gegenüber Dritten müssen der offenlegende Mitarbeiter oder das offenlegende Unternehmen der Gruppe sicherstellen, dass die Offenlegung der Information von einer Geheimhaltungsvereinbarung gedeckt ist und die Interessen der Gruppe nicht beeinträchtigt werden.

2.8 Zuverlässigkeit

Die Mitarbeiter müssen die Richtigkeit der Informationen und Dokumente für die sie verantwortlich sind, gewährleisten, unabhängig davon, ob es sich um interne oder externe Informationen oder Dokumente handelt.

Die Gruppe ist dafür verantwortlich, dass die Berichte und Kontoauszüge, die an die Behörden, Anteilseigner und andere Parteien geschickt werden, echt sind und den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Standards entsprechen. Damit soll die Vorlage gesetzeskonformer und vollständiger Informationen sichergestellt werden.

2.9 Schutz von Eigentum und Vermögenswerten der Gruppe

Die Mitarbeiter tragen zum Schutz des materiellen und immateriellen Gruppeneigentums und -vermögens bei und verpflichten sich, dieses ausschließlich entsprechend den beruflichen Zwecken zu verwenden.

Es ist insbesondere darauf zu achten, dass sämtliche Betrugs-, Diebstahls- oder Missbrauchsversuche zu persönlichen Zwecken oder zugunsten Dritter verhindert werden.

Als unzulässig ist jede Handlung anzusehen, die bei der Erfüllung von offiziellen Pflichten für die Gruppe vorgenommen wird, und die der Gruppe schaden und/oder gegen geltendes Recht und Gesetz verstoßen könnte. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Handlung in den Bereich der Berechtigung eines Mitarbeiters fällt oder nicht. Dies umfasst u. a. Korruption, Bestechung, Diebstahl, Betrug, Nötigung, böswilliges und unbegründetes Einleiten von Strafverfahren, Missbrauch von Eigentum, vorsätzliche Unterlassung der Ausübung von Pflichten oder ein sonstiges Verhalten, u. a. grobes Fehlverhalten, Inkompetenz oder Verstöße gegen die Ethik Charta oder sonstige geltenden Richtlinien und Verfahren. Wenn ein Mitarbeiter in gutem Glauben Informationen über einen vermuteten Verstoß oder das vermutete Risiko eines Verstoßes gegen diese Ethik Charta meldet, so hat dieser Mitarbeiter keinerlei Sanktionen oder Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten.

Personen, die Vorwürfe über (mutmaßlich) unzulässige Handlungen, wie vorstehend beschrieben, offenlegen, werden häufig als Whistleblower bezeichnet. Bei einem Whistleblower kann es sich um einen Mitarbeiter der Gruppe, einen Bewerber, einen Lieferanten, einen Auftragnehmer oder um einen Bürger handeln. Whistleblower fungieren einzig und allein als „Informanten“ und melden unzulässige Handlungen an den Chief Compliance Officer (Frankreich) bzw. die Compliance Abteilung (Deutschland). Die Identität des Whistleblowers wird nicht preisgegeben, sofern der Whistleblower dem nicht zugestimmt hat, es sei denn die Offenlegung ist aus gesetzlichen Gründen erforderlich. Darüber hinaus bietet die Gruppe einem Whistleblower die Möglichkeit, eine Meldung anonym und vertraulich über ein elektronisches Whistleblower-Portal abzugeben. Gleiches gilt für Risiken und Schwachstellen, die zu Rechtsverstößen führen könnten.

Die Gruppe nimmt mögliche Verstöße sehr ernst und prüft sämtliche Vorwürfe auf zulässige und faire Weise. Tatsächliche Verstöße gegen geltendes Recht oder Richtlinien der Gruppe können zu Disziplinarmaßnahmen, gerichtlichen Maßnahmen oder zur Beendigung des Vertragsverhältnisses führen.

Verstöße oder mutmaßliche Verstöße werden vom Chief Compliance Officer (Frankreich) bzw. der Compliance Abteilung (Deutschland) geprüft und entsprechend den geltenden Regelungen gehandhabt.

Das sichere und vertrauliche elektronische Whistleblower-Portal ist jederzeit, auf Wunsch anonym, unter <https://kmw.integrityline.app> für KNDS Deutschland oder per E-Mail an Alerte-Ethique@knds.fr für KNDS Frankreich zugänglich.

Alle Mitarbeiter sind sowohl einzeln als auch gemeinschaftlich für die Einhaltung dieser Ethikcharta verantwortlich.

Jeder Mitarbeiter ist, unabhängig von dem Land, in dem er tätig ist, der Ebene, auf der er arbeitet oder der Funktion, die er im Unternehmen ausübt, zur Einhaltung dieser Ethik Charta verpflichtet. Jeder Verstoß gegen diese Ethik Charta wird gemäß den geltenden Regelungen und Vorschriften behandelt.

Die Geschäftsführer der Unternehmen der Gruppe sind für die Umsetzung der Ethik Charta und für die entsprechende Schulung ihrer Mitarbeiter verantwortlich. Es wird darauf hingewiesen, dass die Ethik Charta auch für die Geschäftsführer der Unternehmen der Gruppe gilt.

Der Zweck dieser Ethik Charta besteht nicht darin, alle Umstände abzudecken oder jede möglicherweise auftretende Situation vorherzusagen. Wenn Situationen auftreten, die nicht gesondert in dieser Ethik Charta behandelt werden, ist der höchstmögliche Ethikstandard der Branche anzuwenden, in der die Gruppe tätig ist.

Die folgenden Fragen geben einen Anhalt dafür herauszufinden, ob ein ethisches Problem vorliegt:

- Ist diese Handlung rechtmäßig?
- Entspricht diese Handlung der Ethik Charta, den Verfahren, den Richtlinien und der Unternehmenskultur?
- Ist es für die Gruppe oder mich harmlos, wenn diese Handlung öffentlich bekannt wird?
- Würde ich wollen, dass meine Handlungen auf der Titelseite einer Zeitung veröffentlicht werden?
- Würde ich wollen, dass jemand mir gegenüber genauso handelt?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „Nein“ lautet, wird die Handlung voraussichtlich nicht im Einklang mit der Ethik Charta stehen und muss ggf. dem jeweiligen Compliance-Beauftragten gemäß Kapitel 3 dieser Ethik Charta gemeldet werden.

Wenn Zweifel über eine Verhaltensweise bestehen, Schwierigkeiten in Bezug auf die Interpretation oder Anwendung dieser Ethik Charta oder irgendeiner anderen Regelung auftreten, kontaktieren Sie bitte den Chief Compliance Officer (Frankreich) oder die Compliance Abteilung (Deutschland) wie in Kapitel 3 dieser Ethik Charta beschrieben:

- KNDS N.V.
compliance@knds.nl
- KNDS France und Tochtergesellschaften
Referent-Ethique@knds.fr
- KNDS Deutschland GmbH & Co. KG und Tochtergesellschaften
compliance@knds.de

KNDS

KNDS N.V.
Gustav Mahlerlaan 1017
Mahler 1000, 3rd floor
1082 MK Amsterdam
Netherlands

www.knds.com