

<b>Anlage zur globalen Firmenpolitik</b>		Dokument Nr.: GPS1-103f3	Seite: 1 von 23
<b>Firmenpolitik zu Geschäftsgebaren, Integrität und Ethik außerhalb USA</b> (Ref.: Anlage zur globalen Firmenpolitik GPS1-103)		Ersetzt: Revision 3	Rev. 4
Herausgebende Abteilung: Rechtsabteilung	Genehmigung: Noel G. Watson	Datum der letzten Rev.: 1. Okt. 2001	Akt. Revisionsdatum: 01-06-05

<b>FIRMENPOLITIK ZU GESCHÄFTSGBAREN, INTEGRITÄT UND ETHIK.....</b>	<b>2</b>
<b>1.0 STATEMENT ÜBER GESCHÄFTSGBAREN, INTEGRITÄT UND ETHIK.....</b>	<b>2</b>
<b>2.0 EINLEITUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>3.0 SICHERHEIT .....</b>	<b>3</b>
<b>4.0 FIRMENPOLITIK ZUM GESCHÄFTSGBAREN.....</b>	<b>4</b>
4.1 EINHALTUNG MORALISCHER UND ETHISCHER GESELLSCHAFTSSTANDARDS UND FAIRER UMGANG.....	4
4.2 LOYALITÄT GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT UND GEHEIMHALTUNG .....	4
4.3 EINHALTUNG DER GELTENDEN GESETZE .....	4
4.4 INTERESSENKONFLIKT.....	4
4.4.1 Übliche Interessenkonflikte.....	5
4.4.2 Definitionen .....	5
4.4.3 Spezifische Anwendungen der Firmenpolitik .....	6
<b>5.0 WETTBEWERBSGESETZE .....</b>	<b>6</b>
<b>6.0 VERWENDUNG VON INSIDERINFORMATIONEN UND HANDEL MIT WERTPAPIEREN .....</b>	<b>8</b>
6.1 INSIDERINFORMATIONEN .....	8
6.2 HANDEL MIT WERTPAPIEREN.....	9
<b>7.0 SPENDEN FÜR POLITISCHE UND MILDTÄTIGE ZWECKE .....</b>	<b>10</b>
<b>8.0 INTEGRATION.....</b>	<b>11</b>
<b>9.0 INTEGRITÄT DES BESCHAFFUNGSPROZESSES.....</b>	<b>11</b>
9.1 FOREIGN CORRUPT PRACTICES ACT (GESETZ GEGEN BESTECHUNG) .....	12
9.2 EINHALTUNG DER ANTIBOYKOTTVERORDNUNG .....	13
9.3 GESCHÄFTE MIT STAATSKUNDEN.....	13
9.3.1 Geschäftsbeziehungen mit Angestellten des öffentlichen Dienstes.....	14
9.3.2 Einstellung ehemaliger Angestellter des öffentlichen Dienstes.....	14
9.3.3 Procurement Integrity Act.....	14
9.3.4 Prüfung und Genehmigung von Bestätigungen und Zusicherungen .....	15
9.4 KOOPERATIONS- UND BERATUNGSVERTRÄGE .....	15
9.5 SICHERHEIT DER REGIERUNGSINFORMATIONEN.....	16
<b>10.0 ERMITTLUNGEN VON SEITEN DER REGIERUNG .....</b>	<b>16</b>
<b>11.0 AUSFUHRKONTROLLEN.....</b>	<b>17</b>
<b>12.0 ARBEITSZEITNACHWEISE .....</b>	<b>18</b>
<b>13.0 BEZIEHUNGEN MIT MEDIEN .....</b>	<b>18</b>
<b>14.0 MELDUNG UND LÖSUNG MUTMASSLICHER UNREGELMÄSSIGKEITEN .....</b>	<b>19</b>
<b>15.0 VERWALTUNGSANGELEGENHEITEN.....</b>	<b>19</b>
15.1 VERWALTUNG UND DURCHFÜHRUNG .....	19
15.2 VERSTOSS GEGEN UNSERE GRUNDSÄTZE .....	19
15.3 PRÜFUNGEN .....	19
15.4 ANTRÄGE AUF AUSNAHMEREGLUNGEN .....	19
15.5 VERTRIEB.....	19
15.6 KEINE AUSSCHLISSLICHKEIT .....	19
15.7 DIE INTEGRITÄTS-HOTLINE DER GESELLSCHAFT .....	19
15.8 KLAGEN UND RECHTSSTREIT .....	19
15.9 ZUSTELLUNG DER KLAGESCHRIFT .....	19
15.10 VORLADUNGEN UND ANTRÄGE AUF ZEUGENAUSSAGEN .....	19
<b>16.0 UNTERNEHMENSFÜHRUNG .....</b>	<b>19</b>

Copyright© 2005, Jacobs Engineering Group Inc.

Alle Rechte vorbehalten. Der Inhalt dieses Dokuments ist Firmeneigentum und wurde zum ausschließlichen Nutzen von Jacobs Engineering Group Inc und den mit ihm verbundenen Unternehmen erstellt. Bestandteile dieses Dokuments dürfen weder vervielfältigt oder in Datenabfragesystemen gespeichert noch in jeglicher Form und Weise elektronisch, mechanisch, durch Fotokopie oder Aufzeichnung oder anderweitig ohne vorherige schriftliche Genehmigung der Jacobs Engineering Group Inc. übertragen werden.

Die aktuell gültige Version dieser Publikation kann in JNET und unter [www.Jacobs.com](http://www.Jacobs.com) abgerufen werden. Sämtliche Kopien davon werden als nicht kontrolliert betrachtet.

C:\Documents and Settings\sthomps\Desktop\Jacobs.com\German.doc

## **FIRMENPOLITIK ZU GESCHÄFTSGBAREN, INTEGRITÄT UND ETHIK** **(Die „Firmenpolitik“)**

### **1.0 STATEMENT ÜBER GESCHÄFTSGBAREN, INTEGRITÄT UND ETHIK**

Jacobs Engineering Group Inc. und die mit ihr verbundenen Unternehmen und Tochtergesellschaften haben sich stets an die höchsten Grundsätze des Geschäftsgebarens, der Integrität und der Ethik gehalten. Unser diesbezüglich guter Ruf ist das verdiente Ergebnis hiervon und wir beabsichtigen, ihn zu wahren.

Mit dieser Firmenpolitik soll die Aufmerksamkeit unserer Mitarbeiter auf die Bereiche des Geschäftsgebarens und des ethischen Risikos gelenkt werden. Ferner werden Richtlinien vorgegeben, die ihnen bei der Erkennung und dem Umgang mit ethischen Problemen behilflich sein sollen, Methoden zur Meldung unethischen Verhaltens, zur Förderung einer Kultur der Aufrichtigkeit und des Verantwortungsbewusstseins sowie zur Vermeidung von Fehlverhalten angeführt und eine akkurate Offenlegung und Berichterstattung gefördert. Sie findet auf die Niederlassungen der Gesellschaft außerhalb den USA sowie auf das dort beschäftigte Personal Anwendung. Darüber hinaus gilt sie für alle Mitarbeiter mit einer anderen Staatsbürgerschaft als der US-amerikanischen, die innerhalb den USA arbeiten (siehe GPS1-103f1 - Firmenpolitik für Mitarbeiter in den USA).

Keine Firmenpolitik kann alle sich eventuell ergebenden Situationen vorwegnehmen. Dem entsprechend soll diese Firmenpolitik ein Nachschlagewerk für Leitlinien darstellen. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter dazu, Fragen zu bestimmten Situationen, auf die eine oder mehrere Bestimmungen dieser Firmenpolitik Anwendung finden könnten, an das obere Management oder den General Counsel weiterzuleiten.

Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er in Bezug auf das Geschäftsgebaren hohe Maßstäbe an sich stellt. Der Erfolg der Gesellschaft hängt zum einen von der Art und Weise ab, in der wir unsere Geschäfte durchführen, und zum anderen davon, wie die Öffentlichkeit unser Geschäftsgebaren einschätzt. Unethische Handlungen oder auch nur der Anschein unethischer Handlungen sind inakzeptabel. Es wird erwartet, dass sich alle Mitarbeiter von Jacobs bei der Ausübung ihrer Aufgaben an folgende Grundsätze halten:

- *Firmentreue.* Unsere Mitarbeiter sollten keinen Einflüssen unterliegen, keine Interessen verfolgen oder Geschäftsbeziehungen unterhalten, bzw. den Anschein dessen vermitteln, die mit den besten Interessen der Gesellschaft in Konflikt stehen.
- *Einhaltung der geltenden Gesetze.* Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sämtliche Gesetze, Vorschriften und Verordnungen aller US-amerikanischen und ausländischen Regierungsstellen sowie aller anderen privaten und öffentlichen Aufsichtsbehörden einhalten, darunter die Aufsichtsbehörden von Börsen, an denen die Wertpapiere der Gesellschaft notiert sind, sofern diese auf die Tätigkeiten der Gesellschaft anwendbar sind.
- *Einhaltung der ethischen Standards.* Unsere Mitarbeiter haben sich bei der Ausübung ihrer Pflichten an hohe ethische Standards zu halten. Dazu zählen Aufrichtigkeit und Fairness.

- *Interessenkonflikt.* Jeder einzelne Mitarbeiter muss zu jedem Zeitpunkt integer handeln und alle tatsächlichen oder offensichtlichen Interessenkonflikte zwischen ihm und der Gesellschaft im Rahmen seiner persönlichen und geschäftlichen Beziehungen vermeiden. Alle Situationen, in denen es zu einem Interessenkonflikt mit der Gesellschaft oder anderweitig kommt bzw. kommen könnte, sollten dem General Counsel unverzüglich gemeldet werden.
- *Kommunikation.* Wir ermutigen unsere Mitarbeiter dazu, mit ihren Vorgesetzten, Abteilungsleitern und anderen geeigneten Personen zu sprechen, wenn sie sich bezüglich der bestmöglichen Handlungsweise in einer bestimmten Situation nicht sicher sind, sowie dazu, Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften und Verordnungen dem dafür zuständigen Personal oder über die Integritäts-Hotline zu melden. Die Gesellschaft toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen für in gutem Glauben durchgeführte Meldungen.

Bitte lesen Sie diese Firmenpolitik sorgfältig durch. Alle Mitarbeiter müssen unsere Firmenpolitik zu Geschäftsgebaren, Integrität und Ethik verstehen und einmal jährlich rückbestätigen, dass sie diese vor kurzem gelesen und verstanden haben. Eine Nichteinhaltung dieser Firmenpolitik gibt Anlass zu ersten Disziplinarmaßnahmen.

## 2.0 EINLEITUNG

Diese Firmenpolitik wurde zu dem Zweck erstellt, Sie in die Lage zu versetzen, die Haltung der Gesellschaft in Bezug auf Geschäftsgebaren, Integrität und Ethik zu verstehen und umzusetzen. Wir hoffen, dass sie Ihnen eine nützliche Anleitung in Bezug auf Ihre tagtäglichen Aufgaben sein wird.

Für die Verwendung im Rahmen dieser Firmenpolitik bezieht sich der Begriff „Gesellschaft“ kollektiv auf Jacobs Engineering Group Inc. sowie auf deren Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen. Mit dem Begriff „Jacobs“ ist Jacobs Engineering Group Inc. gemeint. „General Counsel“ bezeichnet den Senior Vice President und General Counsel von Jacobs, der am Hauptgeschäftssitz der Gesellschaft in Pasadena, Kalifornien, USA (Telefon-Nr. (+1) 626-578-6855; Fax (+1) 626-578-6837) tätig ist. Der Begriff „Compliance Officer“ verweist auf den Vice President der Innenrevision (Internal Audit) von Jacobs in Pasadena, Kalifornien, USA (Telefon-Nr. (+1) 626-578-6860; Fax (+1) 626-578-6946).

Rechtliche Anforderungen machen einen Großteil dieser Firmenpolitik aus. Damit soll nicht versucht werden, Sie zu einem Experten in diesen Bereichen zu machen. Vielmehr wird beabsichtigt, Ihre Aufmerksamkeit auf Probleme zu lenken, mit denen Sie eventuell konfrontiert werden könnten. Ferner sollen Sie wissen, in welchen Fällen Sie sich Rat einholen sollten, bevor Sie Maßnahmen ergreifen, die eventuell rechtliche Konsequenzen für die Gesellschaft nach sich ziehen. Denken Sie bitte daran, dass Probleme im Zusammenhang mit dem Geschäftsgebaren, der Integrität und der Ethik im Regelfall vermieden oder auf ein Minimum beschränkt werden können, wenn sie erkannt und gleich zu Beginn der Geschäfte geeignete Ratschläge eingeholt werden.

## 3.0 SICHERHEIT

Wir betrachten das Personal der Gesellschaft als unser wertvollstes Gut, weshalb der Vorbeugung von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten Vorrang vor allen anderen Tätigkeiten gegeben wird. Die Gesellschaft hat sich dem Grundsatz verschrieben, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten und dieses aufrechtzuerhalten sowie Betriebspraktiken einzuhalten, mit denen alle unsere Mitarbeiter geschützt werden und die zu einem effizienteren Geschäftsbetrieb führen.

Jeder Einzelne ist für die Wahrung der Sicherheit mitverantwortlich. Die Managementebenen der Gesellschaft sind für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen zur Erhaltung eines sicheren Arbeitsumfelds, zur Ausarbeitung einer Sicherheitsstrategie und zur Gewährleistung der Umsetzung derselben zuständig. Die Vorgesetzten haben sich um die Umsetzung der Sicherheitsstrategie zu

kümmern und sicherzustellen, dass die tagtäglichen Aktivitäten in einer sicheren und gesunden Art und Weise durchgeführt werden. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Aufgaben so durchzuführen, dass sie weder sich selbst noch andere gefährden.

Die Gesellschaft engagiert sich für mehr Sicherheit und erwartet dasselbe von allen Mitarbeitern.

#### **4.0 FIRMENPOLITIK ZUM GESCHÄFTSGEBAREN**

##### **4.1 EINHALTUNG MORALISCHER UND ETHISCHER GESELLSCHAFTSSTANDARDS UND FAIRER UMGANG**

Es folgen die Grundsätze zum Geschäftsgebaren und es wird erwartet, dass jeder Mitarbeiter der Gesellschaft diese einhält, um gewährleisten zu können, dass die Gesellschaft in einer Art und Weise geführt wird, die ihren Pflichten ihren Aktionären und der Öffentlichkeit gegenüber gerecht wird.

Neben der gebotenen Loyalität gegenüber der Gesellschaft und der Einhaltung der Gesetze wird von jedem Mitarbeiter der Einsatz seines gesunden Urteilsvermögens und die Einhaltung und Erfüllung hoher moralischer und ethischer Standards bei der Durchführung von Geschäften erwartet. Unsere Mitarbeiter sollten sich um einen fairen Umgang mit Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und Kollegen bemühen und die Grundsätze und Verfahren in Bezug auf Dritte einhalten.

##### **4.2 LOYALITÄT GEGENÜBER DER GESELLSCHAFT UND GEHEIMHALTUNG**

An unsere Mitarbeiter wird die Erwartung gestellt, dass sie sich nach besten Kräften für eine ordentliche Durchführung ihrer Arbeiten und Pflichten einsetzen und ihre gesamte Aufmerksamkeit darauf verwenden. Kein Mitarbeiter sollte Einflüssen unterliegen, Interessen verfolgen oder Geschäftsbeziehungen unterhalten, und auch nicht den Anschein dessen vermitteln, die mit den besten Interessen der Gesellschaft in Konflikt stehen. Dies bedeutet, dass Tätigkeiten zu vermeiden sind, die eventuell die Gesellschaft oder unsere Mitarbeiter kompromittieren oder einen diesbezüglichen Anschein erwecken könnten. Auf diese Vorschrift wird im nachstehenden Abschnitt 4.4 ausführlicher eingegangen. Unsere Mitarbeiter sollten die vertrauliche Natur der Informationen wahren, die sie von der Gesellschaft gleich aus welcher Quelle in ihrer Eigenschaft als Mitarbeiter erhalten, es sei denn, ihre Offenlegung wurde genehmigt oder ist gesetzlich vorgeschrieben.

##### **4.3 EINHALTUNG DER GELTENDEN GESETZE**

Obgleich wir einen aggressiven Wettbewerb führen müssen, um unsere Gewinne maximieren zu können, muss dieser gleichzeitig unter strenger Einhaltung aller Gesetze und Verordnungen erfolgen, die auf unsere Tätigkeiten Anwendung finden. Unsere Mitarbeiter dürfen zu keinem Zeitpunkt Maßnahmen im Namen der Gesellschaft ergreifen, durch die es zu einem Verstoß gegen geltende Gesetze oder Verordnungen kommt. In den Abschnitten 5 bis 12 werden die Grundregelungen der Gesetze erläutert, die sich auf den Wettbewerb, Insiderinformationen, den Wertpapierhandel, politisches Engagement, Beschäftigungsgleichheit und bestimmte andere Angelegenheiten beziehen. Auf diese Gesetze wird auf Grund ihrer speziellen Bedeutung für unsere Tätigkeitsbereiche näher eingegangen. Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass diese Firmenpolitik nicht darauf beschränkt ist, sondern sich darüber hinaus auf alle anwendbaren Gesetze und Verordnungen erstreckt.

##### **4.4 INTERESSENKONFLIKT**

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn die Pflicht eines Mitarbeiters zur ungeteilten geschäftlichen Loyalität gegenüber der Gesellschaft zum Zweck einer tatsächlichen oder potenziellen persönlichen Bereicherung aus einer anderen Quelle vernachlässigt wird und die Loyalität des Mitarbeiters oder dessen Handlungen nicht nur den Interessen der Gesellschaft sondern auch denen eines Dritten, wie zum Beispiel einem Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden dienen.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie von jeglicher Art von Investitionen, Beteiligungen oder Vereinigungen Abstand nehmen, die die unabhängige Beurteilung im besten Interesse der Gesellschaft beeinträchtigen oder beeinträchtigen könnten bzw. den Anschein dessen vermittelt.

Die Offenlegung der persönlichen Interessen oder anderer Umstände, die eventuell einen Interessenkonflikt darstellen könnten, muss vom Mitarbeiter zunächst unverzüglich gegenüber dem General Counsel erfolgen, der einen Lösungsweg vorschlagen wird, der im besten Interesse der Gesellschaft und des betroffenen Mitarbeiters liegt. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass wenn ein Mitarbeiter in einen Interessenkonflikt verstrickt ist, eine prompte und vollständige **Meldung** der richtige Schritt hin zur Lösung des Problems ist. Einige Konflikte können durchaus akzeptabel und für die Gesellschaft von Vorteil sein, während es andere nicht sind. Eine umgehende Offenlegung hilft uns dabei, peinliche Situationen zu vermeiden.

#### 4.4.1 Übliche Interessenkonflikte

Auch wenn es unmöglich ist, auf alle möglichen Interessenkonflikte einzugehen, die eventuell entstehen könnten, treten folgende am häufigsten auf und unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, davon Abstand zu nehmen:

1. Wenn ein Mitarbeiter, ein Familienangehöriger desselben oder eine Person, mit der dieser eine enge persönliche Beziehung pflegt, eine wesentliche direkte oder indirekte finanzielle Beteiligung an oder Verbindlichkeit gegenüber einem Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden der Gesellschaft hat;
2. Wenn ein Mitarbeiter mit einem Lieferanten oder Kunden Geschäfte im Namen der Gesellschaft tätigt, bei dem ein Familienangehöriger desselben oder eine Person, mit der dieser eine enge persönliche Beziehung pflegt, den Posten eines Geschäftsführers oder einer Führungskraft inne hat;
3. Wenn ein Mitarbeiter, ein Familienangehöriger desselben oder eine Person, mit der dieser eine enge persönliche Beziehung pflegt bzw. eine andere vom Mitarbeiter bezeichnete Person oder Körperschaft Geschenke oder Unterhaltungsprogramme mit einem Wert von mehr als nur symbolischem Charakter oder einen übermäßigen Geldbetrag von einem tatsächlichen oder potenziellen Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden annimmt;
4. Wenn ein Mitarbeiter firmeneigene oder vertrauliche Informationen der Gesellschaft zu seinem persönlichen Vorteil oder zum Schaden der Gesellschaft verwendet;
5. Wenn sich ein Mitarbeiter selbständig macht und damit zu einem Konkurrenten der Gesellschaft wird;
6. Wenn ein Mitarbeiter Vermögenswerte der Gesellschaft oder seine Arbeitskraft für missbräuchliche Zwecke oder zu seinem Vorteil einsetzt;
7. Wenn ein Mitarbeiter Beteiligungen an Eigentum oder Vermögen jeglicher Art zu dem Zweck erwirbt, diese an die Gesellschaft zu verkaufen oder zu vermieten; und
8. Wenn ein Mitarbeiter für seine persönlichen Zwecke eine Gelegenheit wahrnimmt, die mit dem Geschäft der Gesellschaft in Zusammenhang steht und von der Gesellschaft hätte wahrgenommen werden sollen.

#### 4.4.2 Definitionen

Für die Zwecke dieser Firmenpolitik bezieht sich der Begriff **Lieferanten** auf Lieferanten, die Güter oder Dienstleistungen anbieten, wie beispielsweise Berater, Speditionen, Finanzinstitute, Leasingfirmen, Einzelhändler und Technologielizenzgeber. Die Bezeichnung **Kunden** umfasst nicht nur Kunden, die unsere regulären Produkte oder Dienstleistungen kaufen oder unsere Technologielizenzen erwerben, sondern auch solche, die Schrott aufkaufen oder einen wesentlichen Einfluss auf unsere anderen Kunden ausüben können.

Eine Beteiligung von insgesamt einem Prozent (1%) oder weniger an einer Wertpapierklasse, die an einer der nationalen Wertpapierbörsen notiert ist oder regelmäßig im Freiverkehr gehandelt wird,

deren Wert fünf Prozent (5%) des Nettovermögens des Mitarbeiters nicht übersteigt, wird nicht als wesentliche finanzielle Beteiligung an einem Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden betrachtet, sofern nicht weitere verschärfende Faktoren vorliegen, die den Mitarbeiter dazu veranlassen sollten, das Vorliegen eines Interessenkonfliktes anzuerkennen. Auf ähnliche Weise wird die Aufnahme eines verzinslichen Darlehens zu den üblichen zum Zeitpunkt der tatsächlichen Aufnahme geltenden Zinsen von einem anerkannten Finanzinstitut nicht als wesentlich betrachtet. Jegliche Beteiligung an den Aktien eines Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden, die nicht öffentlich gehandelt werden, muss als wesentlich behandelt werden und unterliegt unserer Überprüfung.

#### 4.3.3 Spezifische Anwendungen der Firmenpolitik

Im Anschluss folgen nun einige Beispiele für klare Interessenkonflikte, für die die jeweiligen Grundregeln angeführt werden:

1. Einem Mitarbeiter, der direkt oder in Form von wirtschaftlichem Eigentum eine wesentliche Beteiligung an einem derzeitigen oder potenziellen Lieferanten oder Kunden besitzt, darf nicht ohne vollständige Offenlegung und ausdrückliche schriftliche Genehmigung des General Counsel ein Posten gegeben werden, in dem der Mitarbeiter Entscheidungen in Bezug auf Geschäfte mit dem jeweiligen Lieferanten oder Kunden beeinflussen kann.

Dies bezieht sich auf alle Mitarbeiter, die Spezifikationen für Lieferanten, Produkte oder Dienstleistungen erstellen, diese empfehlen, beurteilen, testen oder genehmigen oder die an der Auswahl von oder Vereinbarungen mit Lieferanten beteiligt sind.

2. Die Annahme von Geschenken, die nicht nur symbolischen Charakter haben, oder von übermäßigen Unterhaltungsprogrammen von einem derzeitigen oder potenziellen Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden ist verboten. Artikel, die als Werbeartikel eingestuft werden und allgemein üblich sind (Kalender, Briefbeschwerer, usw.) verletzen diese Firmenpolitik nicht. Nimmt ein Vertreter eines Lieferanten seinen Scheck während einer gemeinsamen Mahlzeit entgegen, ist dies nicht als Verstoß zu werten, solange die Geschäfte auf unabhängiger Basis besprochen werden und es keine Anzeichen dafür gibt, dass eine unübliche Situation vorliegt, die mit der Absicht verbunden ist, die Loyalität gegenüber der Gesellschaft auch nur im Geringsten zu untergraben. Es sollten weder Geschenke noch Einladungen zu Geschäftsessen angenommen werden, wenn dies illegal ist, wenn die schenkende Person darauf besteht, dass als Bedingung für das Geschenk oder die Einladung eine bestimmte Handlung ausgeführt oder nicht ausgeführt werden soll oder wenn unter Berücksichtigung der Situation als Ganzes die Annahme des Geschenks oder der Einladung nicht angemessen oder angebracht wäre.
3. Informationen, die einem Mitarbeiter infolge des Beschäftigungsverhältnisses anvertraut wurden, dürfen unter keinen Umständen zum Zweck der persönlichen Bereicherung oder als Grundlage für einen Tipp an Dritte verwendet werden, es sei denn, die Gesellschaft hat diese Informationen bereits zuvor der allgemeinen Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Diese Regelung gilt für den Fall, dass der Gesellschaft dadurch entweder direkt oder indirekt Schaden zugefügt werden könnte. Sie bezieht sich auf alle Situationen, in denen nicht veröffentlichte Informationen als Basis für ein unbilliges Geschäft mit einem externen Dritten verwendet werden. So würde beispielsweise der Kauf nahe gelegener Immobilien, von denen ein Mitarbeiter weiß, dass diese von der Gesellschaft gekauft oder erschlossen werden sollen, höchstwahrscheinlich einen Konflikt darstellen.

## 5.0 WETTBEWERBSGESETZE

Die Wettbewerbsgesetze beruhen im Wesentlichen auf der Überzeugung, dass sowohl die Wirtschaft als auch die Öffentlichkeit am meisten profitieren können, wenn es zwischen den Unternehmen einen aggressiven Wettbewerb frei von unangemessenen Beschränkungen gibt. Wir unterstützen diese Gesetze voll und ganz. **Die Einhaltung der Wettbewerbsgesetze in jedem Hoheitsgebiet, in dem wir tätig sind, ist ein Grundsatz der Gesellschaft und liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters.** Dieser Grundsatz darf von keiner Person, der für oder im Namen der Gesellschaft handelt, eingeschränkt oder abgewandelt werden.

Eine Nichteinhaltung könnte zu ernststen Konsequenzen für die Gesellschaft und den Verstoß begehenden Mitarbeiter führen. Bei Verletzungen der meisten Wettbewerbsgesetze handelt es sich um Straftaten, die hohe Bußgelder für die Gesellschaft und die betreffenden Mitarbeiter nach sich ziehen können. Den jeweiligen Mitarbeitern drohen darüber hinaus auch Haftstrafen. Ferner kann von der Gesellschaft die Zahlung von Schadenersatzleistungen in dreifacher Höhe gefordert oder ein Verbot bezüglich der künftigen Durchführung bestimmter Geschäfte gegen sie verhängt werden. Oftmals erstrecken sich solche Verfügungen über die gesamte Produktlinie eines Unternehmens, auch wenn sich der Verstoß nur auf ein einzelnes Produkt bezieht. Zu guter Letzt kann natürlich auch der Ruf des Unternehmens Schaden nehmen, selbst in Fällen, in denen die Firma in einem Gerichtsverfahren obsiegt.

Die nationalen und internationalen Wettbewerbsgesetze verbieten Absprachen und Übereinkünfte, die den Handel unangemessen beschränken. **Jegliche Absprachen in Bezug auf Preise oder Preisbestandteile zwischen Konkurrenten** (einschl. Rabatte und Kreditbedingungen), darunter Vereinbarungen zwischen Konkurrenten, die lediglich beabsichtigen, ihre Preise zu stabilisieren, sind untersagt. Daher sind beispielsweise Übereinkünfte zwischen Konkurrenten zum Kauf von Waren zu stark herabgesetzten Preisen mit dem Zweck der Verhinderung eines Absinkens des Marktpreises oder in Bezug auf die Anwendung einer bestimmten Formel zur Preisfestsetzung zweifellos genauso gesetzwidrig wie eine Vereinbarung über den Preis selbst.

Hinsichtlich der Art von Geschäften, die die Gesellschaft durchführt, können im Zusammenhang mit Verstößen gegen das Wettbewerbsgesetz u. a. folgende Beispiele für Festsetzungen von Preisen oder Bestandteilen derselben genannt werden: Konkurrenten vereinbaren bestimmte Prozentsätze in Bezug auf die Erhöhung von Zusatzleistungen, Gemeinkosten und Gebühren, Pauschalen oder Fixpreise, darunter festgelegte Gebühren; Stundensätze (wie beispielsweise für Reproduktion, Computerdienstleistungen, stundenweise beschäftigtes Personal, usw.), Mitarbeitergehälter sowie Sätze für die Bezahlung von Auftragnehmern und Materiallieferungen.

Ferner sind folgende Absprachen unter Konkurrenten verboten:

1. *Kontrolle der Produktionsmenge.* Beispiel: um als professionelle Dienstleistungsgesellschaft wie wir eine sind die Produktionsmenge zu kontrollieren, können Konkurrenten untereinander vereinbaren, keine bestimmten arbeitseinsparenden Maschinen oder nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitskräfte einzusetzen, um dadurch den Preis der Arbeit in die Höhe zu treiben.
2. *Aufteilung oder Zuordnung von Märkten, Vertragsgebieten oder Kunden.* Professionelle Dienstleistungsgesellschaften können sich dahingehend abstimmen, ihre Geschäfte nach geografischen Regionen aufzuteilen oder vereinbaren, dass sich nur bestimmte Unternehmen um gewisse Kunden kümmern, oder den Markt so aufteilen, dass ein Unternehmen ausschließlich Regierungsaufträge annimmt und ein anderes Unternehmen nur Kohlenwasserstoffaufträge, u.Ä.
3. *Boycott Dritter.* Ein Boycott wäre dann gegeben, wenn sich alle Konkurrenten zusammenschließen und vereinbaren würden, keine Geschäfte mit einem spezifischen Kunden oder einer bestimmten Branche durchzuführen, oder einem bestimmten Auftragnehmer oder Materiallieferanten keine Aufträge zu erteilen.

Alle derartigen Vereinbarungen sind gesetzwidrig und können in keiner Weise verteidigt oder gerechtfertigt werden, ganz gleich, wie gut die Absicht der Konkurrenzunternehmen ihrer Meinung nach auch gewesen sein mag.

Lassen Sie sich nicht dazu verleiten, anzunehmen, dass sich die unzulässigen Absprachen und Übereinkünfte nur auf formelle, von den Parteien unterzeichnete Dokumente beziehen. Eine Absprache oder Übereinkunft liegt ebenfalls vor, wenn nachgewiesen werden kann, dass **eine beliebige Art des gegenseitigen Einvernehmens** stattgefunden hat, die den Parteien eine Grundlage bietet, auf man erwarten kann, dass bestimmte von einer Partei angewandte Geschäftspraktiken oder getroffene Entscheidungen von der anderen befolgt oder zumindest nicht blockiert werden.

Der Austausch von Geschäftsinformationen zwischen Konkurrenten bei Aktivitäten im Unternehmensverband bietet einen fruchtbaren Boden für Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht, weshalb Sie Ihre Haltung entsprechend kontrollieren sollten. Gerade Unternehmensverbände werden seit geraumer Zeit von den Gesetzesvollzugsbehörden genau unter die Lupe genommen, um eventuelle Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht aufzudecken. Es wird empfohlen, sich diesbezüglich vom General Counsel beraten zu lassen. Sie können beispielsweise Ratschläge darüber einholen, wie Sie Ihre Aktivitäten innerhalb eines Unternehmensverbands durchführen sollten.

Im Rahmen dieser Firmenpolitik ist es nicht möglich, alle wettbewerbsspezifischen Bereiche abzudecken. Es gibt eine Vielzahl von wettbewerbsrechtlichen Gesetzen, die auf Geschäftsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten Anwendung finden. Halten Sie sich bei allen Geschäften im Namen der Gesellschaft an folgende Regel: Sprechen Sie so frühzeitig wie möglich mit dem General Counsel, wenn Sie an einer Situation beteiligt sind, bei der eine Wettbewerbsbeschränkung gleich welcher Art vorliegen könnte.

## 6.0 VERWENDUNG VON INSIDERINFORMATIONEN UND HANDEL MIT WERTPAPIEREN

Bis wesentliche Informationen in Bezug auf Unternehmenspläne, Erfolge oder Misserfolge öffentlich bekannt werden, bezeichnet man diese als „Insiderinformationen“, die vertraulichen Charakter haben. Solche Daten sind genauso ein Vermögenswert der Gesellschaft wie ihre Immobilien und Geschäftsausstattung. Verwenden Personen diese Informationen zum Zweck der persönlichen Bereicherung oder legen sie diese Dritten außerhalb der Gesellschaft vor, wird dadurch der Grundsatz der Gesellschaft über Interessenkonflikte (siehe vorstehenden Abschnitt 4.4) verletzt. Die Wertpapiere von Jacobs werden an der New Yorker Börse gehandelt, was bedeutet, dass sie an jedem Ort weltweit gekauft und verkauft werden können. Im Zusammenhang mit dem Handel der Wertpapiere von Jacobs stellt die Nutzung von Insiderinformationen nicht nur gegenüber der Gesellschaft einen Betrug dar, sondern auch gegenüber betriebsfremden Anlegern, die dadurch Schaden erleiden, dass sie auf demselben Markt handeln wie der Insider, ohne Zugang zu den vertraulichen Informationen zu haben.

Mit mehreren streng durchgesetzten, komplexen Gesetzen und Verordnungen wird beabsichtigt, dem Missbrauch von firmeneigenen Informationen durch Regelung der Art und Weise vorzubeugen, in der Wertpapiere gekauft oder verkauft werden. Ganz besonders wichtig sind hierbei die „Truth-in-Disclosure“- und „Antifraud“-Vorschriften (*Vorschriften über den wahrheitsgemäßen Ausweis von Informationen und die Vorbeugung von Betrug*) der U. S. Securities and Exchange Commission („SEC“), mit denen in erster Linie Anleger geschützt werden sollen. Da Sie ein Mitarbeiter von Jacobs sind, unterliegen Sie und Ihre Familie diesen Vorschriften, ganz gleich, an welchem Standort Sie arbeiten und wo Sie wohnen.

### 6.1 INSIDERINFORMATIONEN

Wie oben erörtert, verbieten es die geltenden Gesetze einem Insider, für den Handel mit Jacobs-Aktien Informationen zu seinem finanziellen Vorteil zu verwenden, wenn diese Informationen nicht öffentlich zugänglich sind.

**Jeder**, der wesentliche Insiderinformationen besitzt, ist ein „Insider“. Dies bezieht sich nicht nur auf gut unterrichtete Geschäftsführer und Führungskräfte, sondern auch auf Mitarbeiter auf allen Ebenen und Personen außerhalb der Gesellschaft (Ehefrauen, Freunde, Broker, usw.), die diese Informationen entweder direkt oder indirekt erworben haben. Es gibt keine speziellen Titel oder Positionen, die einen Insider von einer Person unterscheiden, die kein Insider ist. Es kommt auf den Zugang der Personen zu wesentlichen Informationen an. Daher könnte jeder ein Insider sein, wie zum Beispiel eine Sekretärin unserer Geschäftsentwicklungsgruppe, ein an einem bestimmten Projekt arbeitender Ingenieur oder die Führungskraft einer Tochtergesellschaft.

Bei all den Informationen in Bezug auf die Gesellschaft, die über Ihren Schreibtisch gehen, ist es bekanntermaßen schwierig für Sie zu entscheiden, ob diese wesentlich sind oder nicht. Eine gute Faustregel ist es, sich folgende Frage zu stellen: „Würde die Kenntnis dieser Informationen die Entscheidung einer vernünftigen Person beeinflussen, Jacobs-Aktien zu halten, zu kaufen oder zu

verkaufen?“ Wenn Sie dies bejahen können, haben diese Informationen wahrscheinlich wesentlichen Charakter. Beispiele für wesentliche Informationen sind u. a. umfangreiche Verträge oder deren Aufhebung, bevorstehende Fusionen, außerordentliche Gewinne oder Verluste der Gesellschaft, Aktiensplits oder außergewöhnlich hohe Dividenden.

Damit wesentliche Informationen zum Problem werden können, müssen sie darüber hinaus vertraulich sein. Wenn die Informationen bereits öffentlich bekannt sind, entsteht in diesem Fall keine Haftungsverpflichtung, ganz gleich, wie wesentlich diese auch sein mögen. Allerdings bedeutet der Umstand, dass andere Mitarbeiter Informationen kennen und frei darüber sprechen, nicht, dass diese der Öffentlichkeit bekannt sind. Ferner kann man nicht davon ausgehen, dass Informationen nicht vertraulich sind, nur weil sie nicht als vertraulich gekennzeichnet wurden. Wenn sich Ihnen die Frage stellt, ob es sich bei den in Ihrem Besitz befindlichen Informationen um wesentliche Insiderinformationen handelt, sollten Sie sich an unseren General Counsel wenden, bevor Sie Schritte jeglicher Art im Zusammenhang mit Jacobs-Aktien durchführen.

Was die Weiterleitung wesentlicher Informationen an andere Mitarbeiter der Gesellschaft anbelangt, dürfen Sie derartige Informationen gegenüber niemandem offen legen, mit Ausnahme von Personen innerhalb der Gesellschaft, deren Positionen eine Kenntnisnahme dieser Informationen erfordert. Dies gestaltet sich in manchen Fällen als schwierig, insbesondere dann, wenn es im besten Interesse der Gesellschaft entweder notwendig oder wünschenswert ist, diese Informationen an Kollegen weiterzuleiten, die die Fakten entweder kennen sollten oder müssen. In einem gegebenen Kontext könnten Informationen jeglicher Art, die vom oberen Management nicht öffentlich gemacht wurden, so wichtig sein oder werden, dass sie vertraulich behandelt werden müssen. Daher wird zum Schutz der Person, die in den Besitz vertraulicher Informationen gelangt ist, ganz gleich, ob es sich dabei um eine Führungskraft handelt oder nicht, eher der Nichtweiterleitung dieser Informationen Priorität eingeräumt, als einen weniger strengen Standpunkt zu vertreten.

## 6.2 HANDEL MIT WERTPAPIEREN

Während sich der vorstehende Abschnitt mit der Hauptart wesentlicher Informationen befasst, zu denen Sie Zugang haben, können Sie ferner ein Insider in Bezug auf Informationen sein, die Sie über andere Unternehmen als die Gesellschaft erhalten. Beispiel: im Fall einer Fusion oder Akquisition sind Sie ein Insider hinsichtlich des Unternehmens, mit dem sich die Gesellschaft zusammenschließen oder das sie erwerben will, weshalb Sie auch nicht mit den Aktien dieses Unternehmens handeln dürfen. Andere Beispiele könnten sich darauf beziehen, dass einem Lieferanten oder Konkurrenten ein Großauftrag erteilt wurde und Sie auf Grund Ihrer Tätigkeit innerhalb der Gesellschaft davon Kenntnis haben oder dass wesentliche Informationen in Bezug auf einen Kunden entdeckt werden.

Beachten Sie daher bitte, dass, obwohl wir uns im Rahmen dieser Firmenpolitik allgemein auf das Handelsverbot bezüglich der Jacobs-Aktien beziehen, dasselbe Verbot auch auf den Handel mit Aktien anderer Unternehmen Anwendung finden kann.

Die Vorschriften untersagen solchen Insidern den Handel mit oder die Empfehlung von Jacobs-Titeln oder den Handel mit bzw. die Empfehlung von Wertpapieren anderer Unternehmen, deren Wert wahrscheinlich durch die Aktivitäten der Gesellschaft beeinflusst werden könnte, solange diese Insiderinformationen der Öffentlichkeit unzugänglich bleiben.

Vom rechtlichen Standpunkt aus gesehen wird es als absolut unfair angesehen, wenn eine Partei Vorteile aus wesentlichen Informationen zieht, obwohl dieser bekannt ist, dass sie demjenigen nicht zur Verfügung stehen, mit dem er Wertpapiergeschäfte durchführt. Dies gilt selbst dann, wenn der Insider über einen Broker handelt und die Identität des Käufers (oder Verkäufers) der Aktien dem Insider nicht bekannt ist.

Selbst der Handel mit oder die Ausübung von Aktienoptionen oder Optionsscheinen stellt einen Kauf oder Verkauf und damit einen Verstoß dar. Wenn jedoch eine Person über Insiderinformationen verfügt und nicht nach ihnen handelt, liegt kein Verstoß vor. Beachten Sie hierbei jedoch, dass ein Insider nach wie vor haftbar ist, selbst wenn er persönlich nicht mit Aktien

handelt, wenn er Freunden oder Verwandten die wesentlichen Informationen weitergibt und diese oder Personen, die diese kennen, mit Jacobs-Aktien handeln.

Dem Insider ist es **erst dann** erlaubt, wieder auf dem Markt tätig zu werden oder Jacobs-Titel weiterzuempfehlen, nachdem die Insiderinformationen öffentlich bekannt gemacht worden sind und selbst dann **erst**, nachdem eine angemessene Frist (im Allgemeinen rund 24 Stunden) verstrichen ist, in der die Informationen von der allgemeinen Öffentlichkeit aufgenommen werden können.

Eine Verletzung dieser Vorschriften könnte folgende Strafen für den Insider nach sich ziehen, die sich nicht gegenseitig ausschließen:

1. Geldbußen und Haftstrafen (in bestimmten Fällen);
2. Zivilrechtliche Strafen, die hoch ausfallen können und für jeden einzelnen Verstoß berechnet werden;
3. Urteil zu Gunsten eines geschädigten Anlegers, laut dem vom Insider die Zahlung von Beträgen über die Höhe der Transaktion hinaus sowie von Schadenersatzleistungen verlangt werden kann;
4. Urteil zu Gunsten der Gesellschaft, laut dem vom Insider die Zahlung von Beträgen über die Höhe der Transaktion hinaus sowie von Schadenersatzleistungen verlangt werden kann; und
5. Verfügung von staatlichen Vollstreckungsmaßnahmen gegen den Insider und dessen Familie.

Weitere unter der Bezeichnung „Short-Swing Profit Rules“ bekannte Regelungen beschränken den Handel mit Jacobs-Titeln von Seiten der Geschäftsführer und Führungskräfte in ihrer Eigenschaft als „Insider“, ganz gleich, ob diese im Besitz wesentlicher Insiderinformationen sind oder nicht. Im Allgemeinen sehen diese Regelungen vor, dass jede Führungskraft und jeder Geschäftsführer, der innerhalb eines Sechsmonatszeitraums Wertpapiere von Jacobs entweder kauft und anschließend verkauft oder verkauft und anschließend kauft, dazu verpflichtet ist, sämtliche aus diesen Transaktionen realisierten Gewinne auf die Gesellschaft zu übertragen. Der Kauf von Aktien über unser Belegschaftsaktienprogramm stellt ebenfalls ein Kaufgeschäft dar. Die Ausübung von Aktienoptionen ist kein Kauf, auf den die „Short-Swing Profit Rules“ Anwendung finden. Für den Erhalt weiterer Informationen sollte der General Counsel kontaktiert werden.

## 7.0 SPENDEN FÜR POLITISCHE UND MILDTÄTIGE ZWECKE

Sämtliche Spenden der Gesellschaft für politische und mildtätige Zwecke müssen im Rahmen aller anwendbaren länderspezifischen, EU-weiten und sonstigen Gesetze rechtlich zulässig sein.

Da diese Gesetze recht komplex sind und eine Vielzahl grenzüberschreitender Themen beinhalten können, hat sich Jacobs dem Grundsatz verschrieben, in keinem Land der Welt Spenden für politische oder mildtätige Zwecke zu tätigen, ganz gleich, ob die Gesetze des jeweiligen Landes solche Spenden erlauben oder nicht, es sei denn, es liegt eine vorherige ausdrückliche Genehmigung des General Counsel der Gesellschaft in Pasadena, Kalifornien vor.

In den USA sind Spenden von Kapitalgesellschaften für Kandidaten der US-amerikanischen Bundesbehörden, ganz gleich, ob durch direkte oder indirekte Verwendung von Gesellschaftsmitteln, gesetzwidrig. Jacobs hat einen Ausschuss namens Jacobs Good Government Committee gebildet, der freiwillige Spenden nur derjenigen unserer Mitarbeiter entgegennimmt, die US-amerikanische Staatsbürger oder Personen mit ständigem Wohnsitz in den USA sind und im Rahmen des Gesetzes das Recht haben, Spenden an Kandidaten von US-amerikanischen Bundesbehörden zu tätigen. Obschon eine individuelle Beteiligung am politischen Prozess und Spenden für Wahlkampagnen rechtmäßig sind und von der Gesellschaft gefördert werden, dürfen Spenden von Mitarbeitern nicht mit Mitteln der Gesellschaft erfolgen oder von der Gesellschaft an die jeweiligen Mitarbeiter zurückerstattet werden, und es darf auch nicht der Anschein dessen entstehen. Führungskräften und Geschäftsführern, die gegen die Gesetze über politische Spenden verstoßen, drohen Geldbußen und Haftstrafen und auch gegen die Gesellschaft können Geldstrafen verhängt werden.

Die Gesellschaft verwendet ihre Spenden und die ihres Political Action Committee zur Förderung ihrer Interessen durch Unterstützung von Kandidaten und Themen, die günstige Aussichten für die Geschäfte der Gesellschaft bieten. Die Gesellschaft tätigt ihre Spenden für mildtätige Zwecke über ihre philanthropische Stiftung, die Jacobs Engineering Foundation. Die Gelder werden für würdige Organisationen und Zwecke verwendet, die uns beispielsweise durch Empfehlung des oberen Managements, unserer Mitarbeiter, unserer Kunden und anderer Personen zur Kenntnis gelangen.

Unter keinen Umständen dürfen Spenden für politische oder mildtätige Zwecke getätigt werden, wenn diese illegal sind, sich deren Empfänger oder die Person, die die Spende beantragt hat, dazu bereit erklärt hat, bestimmte Handlungen als Bedingung für den Erhalt der Spende auszuführen oder nicht auszuführen oder unter Berücksichtigung der Gesamtsituation die Spende unangemessen oder ungeeignet wäre.

Der Vorstand von Jacobs muss alle Spenden für politische oder mildtätige Zwecke im Voraus genehmigen, wenn die Spenden an einen politischen Kandidaten oder eine gemeinnützige Organisation einzeln oder zusammengenommen einen Betrag von US\$ 10.000 je Steuerjahr übersteigen.

## **8.0 INTEGRATION**

Da die Gesetze über Diskriminierung von Land zu Land unterschiedlich abgefasst sein können, hat sich die Gesellschaft dem Grundsatz verschrieben, dass es unter ihren Beschäftigten an allen ihren Standorten weltweit keine Diskriminierung auf der Grundlage des Alters, der Kultur, einer Behinderung, der Bildung, des Geschlechts, der regionalen oder nationalen Herkunft, der sexuellen Ausrichtung, des äußeren Erscheinungsbilds, der Rasse oder der Religion geben darf. Die Gesellschaft verpflichtet sich, ein faires Arbeitsumfeld einschließlich einer gleichen Behandlung bei der Einstellung, Fortbildung, Entlohnung, Kündigung und bei Disziplinarmaßnahmen zu gewährleisten. Im Einklang mit dem Recht der USA führt die Gesellschaft ferner ein formelles aktives Förderungsprogramm in allen ihren US-amerikanischen Niederlassungen durch. Wenn Sie die Bedingungen des aktiven Förderungsprogramms nicht kennen, sollten Sie sich an den Senior Vice President der Personalabteilung wenden.

Eine unrechtmäßige Diskriminierung kann der Gesellschaft beträchtlichen Schaden zufügen und für ungünstige Publicity sorgen. Dem entsprechend ist es ganz besonders wichtig, dass Sie eng mit dem General Counsel zusammenarbeiten, der die Hauptverantwortung dafür trägt, hinsichtlich der rechtlichen Entwicklungen und der Unternehmensgrundsätze in diesem Bereich stets auf dem Laufenden zu bleiben.

Für alle Mitarbeiter wird ein Arbeitsumfeld geschaffen, das frei von verbalen oder körperlichen Einschüchterungen und Belästigungen sowie von nicht erbetenen und unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen oder Kommentaren ist. Zu sexuellen Belästigungen kann es in vielerlei Situationen kommen, die für den einen harmloser Natur sind, während sie für andere beleidigenden Charakter haben. Daher ist es zwingend notwendig, dass die Vorgesetzten eine strenge Einhaltung dieses Grundsatzes sicherstellen und Mitarbeiter keiner sexuellen Belästigung von Seiten ihrer Vorgesetzten, Kollegen oder anderer Personen ausgesetzt sind, die sich in den Räumlichkeiten aufhalten. Beschwerden von Mitarbeitern im Zusammenhang mit möglichen Vorfällen sexueller Belästigung sollten an den Senior Vice President der Personalabteilung und den General Counsel gerichtet werden.

Alle Stellenbewerber werden auf der Basis ihres Verdienstes und ihrer Qualifikation und ohne Berücksichtigung ihres Alters eingestellt. Eine Altersdiskriminierung bei der Stellenbesetzung, Versetzung, Beförderung oder Entlohnung wird nicht toleriert.

## **9.0 INTEGRITÄT DES BESCHAFFUNGSPROZESSES**

Die Gesellschaft respektiert die Integrität des Beschaffungsprozesses. Wir halten uns an den Grundsatz, sowohl das geltende Recht als auch die von unseren Kunden diesbezüglich vorgegebenen Regelungen einzuhalten. Innerhalb des Privatsektors verwenden unsere Kunden im Regelfall einen Verhaltenskodex oder eine Firmenpolitik, die der unseren recht ähnlich ist. Unsere Handlungen sollten daher unserer eigenen Firmenpolitik als auch der unserer Kunden gerecht

werden. Sollten Sie zu einem beliebigen Zeitpunkt Bedenken haben, dass eine Handlung entweder gegen unsere Firmenpolitik oder gegen die eines Kunden verstoßen könnte, sollten Sie sich an das obere Management oder den General Counsel wenden, bevor Sie weitere Schritte unternehmen. Siehe nachfolgenden Abschnitt 9.3 in Bezug auf die Integrität des Beschaffungsprozesses für den öffentlichen Sektor.

Das Angebot von Unterhaltungsprogrammen, Geschenken, Geldbeträgen, Gefälligkeiten, Darlehen, Rabatten oder anderen Zuwendungen mit dem Ziel, Einfluss auf die Entscheidungen des Empfängers zu nehmen, ist verboten. Wir unterstützen das Anbieten bescheidener Unterhaltungsprogramme u.Ä. zum Zweck des Aufbaus von Geschäftsbeziehungen und zum besseren Kennen lernen der Bedürfnisse unserer Kunden aus dem Privatsektor. Allerdings dürfen solche Aktivitäten zu keinem Zeitpunkt und in keiner Weise verschwenderisch oder übermäßig ausfallen. Sollte es irgendeinen Grund geben, der Anlass zu der Vermutung gibt, dass unsere Handlungen als ein Versuch zur Beeinflussung des Beschaffungsprozesses interpretiert werden könnten, dürfen derartige Aktivitäten nicht durchgeführt werden. Im öffentlichen Sektor sind die Vorschriften spezifischer. In Abschnitt 9.3.1 wird detaillierter auf diese eingegangen. Sämtliche Fragen in Bezug auf die Rechtmäßigkeit des Angebots von Zuwendungen sollten an den General Counsel gerichtet werden.

Die Gesellschaft ist stets an der Einstellung talentierter Mitarbeiter gleich welcher Herkunft interessiert. Allerdings muss die Einstellung derzeitiger oder früherer Kunden als Mitarbeiter sorgfältig geprüft werden, um eventuelle Interessenkonflikte zu vermeiden. Unter bestimmten Umständen kann es vorkommen, dass wir die Einstellung gewisser Personen nicht genehmigen oder die ihnen zugewiesenen und von diesen durchgeführten Aufgaben beschränken. Diese Vorschriften beziehen sich ebenfalls auf Umstände, unter denen es zu Vorauswahlgesprächen kommt. Wenn wir eine aktive Geschäftsbeziehung pflegen und nach Geschäftsgelegenheiten Ausschau halten, müssen Anfragen aus der Einkaufsabteilung eines Kunden in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten dem oberen Management der Gesellschaft gemeldet werden. Im öffentlichen Sektor sieht das Gesetz weitere spezifische Vorschriften vor (siehe Abschnitt 9.3.2).

## **9.1 FOREIGN CORRUPT PRACTICES ACT (GESETZ GEGEN BESTECHUNG)**

Bestechung bzw. das Angebot von Geldbeträgen oder anderen Wertgegenständen in einem Versuch der Beeinflussung der Handlungen eines Einkäufers des privaten oder öffentlichen Sektors, gleich ob innerhalb den USA oder in irgendeinem einem anderen Land, ist gesetzwidrig und verstößt gegen unsere Firmenpolitik. Die Mitarbeiter in allen Niederlassungen von Jacobs weltweit sind nicht dazu befugt, schmiergelder zu zahlen oder andere illegale Zahlungen im Namen der Gesellschaft zu leisten, ganz gleich, wie klein der Betrag auch sein mag. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf Zahlungen an Berater, Vertreter oder sonstige Vermittler, wenn der Mitarbeiter Grund zu der Annahme hat, dass ein gewisser Teil der Zahlung oder „Provision“ für Bestechungszwecke oder anderweitig zur Beeinflussung von Handlungen seitens der Regierung verwendet wird. Im Fall von Verträgen über Verkaufsprovisionen für Vertreter oder bei ähnlichen Vereinbarungen muss eine vorherige Genehmigung vom General Counsel eingeholt werden.

Zahlungen (außer zum Zweck des Kaufs eines Produkts) oder die Leistung von Zuwendungen (außer zur Entschädigung oder der Begleichung des Nominalbetrags) an Lieferanten oder Kunden bzw. deren Vertreter, Mitarbeiter oder Treuhänder können als kommerzielle Bestechung ausgelegt werden und damit auch als Verstoß gegen das Gesetz. Kommerzielle Bestechung verstößt ferner gegen die Firmenpolitik der Gesellschaft und es darf sich kein Mitarbeiter im Namen der Gesellschaft an einer derartigen kommerziellen Bestechung beteiligen. Die Verwendung von Mitteln oder Vermögenswerten der Gesellschaft für gesetzwidrige, unangebrachte oder unethische Zwecke ist nicht gestattet.

Ebenfalls dürfen nicht ausgewiesene oder verbuchte Mittel oder Vermögenswerte der Gesellschaft nicht für derartige Zwecke verwendet werden

In den Büchern oder Aufzeichnungen der Gesellschaft dürfen gleich aus welchem Grund keine falschen Eintragungen gemacht werden und kein Mitarbeiter darf sich an Handlungen beteiligen, die dies zur Folge haben.

Das Personal der Gesellschaft hat die Geschäfte der Gesellschaft im Einklang mit dem geltenden Recht aller Länder durchzuführen, in denen diese Handel treibt. Weder die Gesellschaft noch ihre Mitarbeiter sollten Dritte bei einem Verstoß gegen die Gesetze eines Landes unterstützen. Dieser Grundsatz findet prinzipiell Anwendung, ganz gleich, ob die Unterstützung der Gesellschaft selbst gegen die Gesetze eines Landes verstößt oder nicht.

## 9.2 EINHALTUNG DER ANTIBOYKOTTVERORDNUNG

Die Gesellschaft hat sich dem Grundsatz verschrieben, dem Wortlaut und Geiste der Antiboykottverordnung der US-Regierung zu entsprechen. Jeder Mitarbeiter in den diversen Niederlassungen von Jacobs weltweit ist dafür verantwortlich, sich nach besten Kräften und in gutem Glauben darum zu bemühen, sich an diese Verordnung zu halten. Die Unterstützung von Boykotts anderer Länder, durch die US-amerikanischen Unternehmen oder Bürger auf Grund ihrer Rasse, Hautfarbe, Religion, ihres Geschlechts oder ihrer Herkunft diskriminiert werden, verstößt gegen US-amerikanisches Recht. Kommt man einer Anfrage aus dem Ausland hinsichtlich einer bestimmten Verhaltensweise oder der Bereitstellung von Informationen nach, wodurch ein Land boykottiert wird, das den USA freundlich gesinnt ist, wird ebenfalls gegen das Recht der Vereinigten Staaten verstoßen. Daraus können Geldbußen und der Verlust bestimmter US-amerikanischer Steuervergünstigungen resultieren. Die Gesellschaft verfolgt den Grundsatz, alle derartigen Anfragen bezüglich einer Zusammenarbeit abzulehnen. Sollten Sie eine mündliche oder schriftliche Anfrage zur Boykottierung oder, wie es eher üblich ist, zur Bereitstellung gewisser Informationen der Gesellschaft erhalten, die der anfragenden Partei aus dem Ausland die Einschätzung erlauben könnten oder würden, ob wir das Boykott unterstützen bzw. dem anderen Land dabei behilflich sind, ein solches durchzusetzen oder nicht, müssen Sie den General Counsel unverzüglich darüber in Kenntnis setzen. Die Gesellschaft ist per US-amerikanischem Recht dazu verpflichtet, dem Wirtschaftsministerium alle derartigen Anfragen zu melden und über einen Zeitraum von sechs Jahren geeignete Akten über alle Transaktionen zu führen, die sich auf das Boykott beziehen, selbst wenn wir uns entschließen, der Anfrage nicht zu entsprechen oder die Ansicht vertreten, dass die beantragten Informationen harmlos sind. Das Versäumnis, den Erhalt solcher Anfragen bezüglich der Unterstützung eines Boykotts oder der Weiterleitung von Boykottinformationen zu melden, kann erhebliche Geldbußen und Strafen gegen die Gesellschaft nach sich ziehen, selbst wenn wir es abgelehnt haben, der jeweiligen Anfrage nachzukommen.

## 9.3 GESCHÄFTE MIT STAATSKUNDEN

Eine gesunde Geschäftsethik, Qualitätsprodukte und Integrität bei der Erfüllung unserer Pflichten sind für die Geschäfte mit unseren Kunden sowohl aus dem privaten als auch aus dem öffentlichen Sektor ein wichtiger Faktor. Allerdings unterliegen Lieferanten von Dienstleistungen für Staatskunden zusätzlichen Anforderungen, die bei Standardgeschäften mit privatrechtlichen Unternehmen nicht üblich sind.

Die Regierungen vieler Länder haben umfassende und detaillierte Verordnungen hinsichtlich der Verhaltensstandards von Auftragnehmern erlassen. Diese Verordnungen dienen als Vorbild für Staatskunden, von denen die meisten diese Standards entweder übernommen haben oder diese in der Praxis oder aus dem Grund einhalten, dass ihre Projekte von der Landesregierung subventioniert werden. Ferner haben einige Staatskunden spezifische Grundsätze darüber eingeführt, wie sich ihre Mitarbeiter bei Geschäftsbeziehungen mit der Industrie zu verhalten haben. Auf Grund des Umfangs und der Komplexität der Beschaffungsverordnungen müssen unsere Mitarbeiter sicherstellen, dass sie die Vorschriften, denen die Gesellschaft und ihre eigene Verhaltensweise unterliegen, verstanden haben.

Die Gesellschaft hat sich dem Grundsatz verschrieben, alle anwendbaren Gesetze, Verordnungen und Vertragsbestimmungen einzuhalten. Es folgen nun einige Bereiche, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen:

### **9.3.1 Geschäftsbeziehungen mit Angestellten des öffentlichen Dienstes**

Alle Regierungen verbieten die Verwendung von Schmiergeldern und Gratifikationen. Eine Gratifikation umfasst Unterhaltungsprogramme, Geschenke, die Zahlung von Geldbeträgen, Gefälligkeiten, Darlehen, Rabatte oder sonstige Zuwendungen, die einem Einkäufer angeboten oder übergeben werden. Hierbei ist es wichtig zu verstehen, dass sich das Verbot auch auf Gefälligkeiten bezieht, die im kommerziellen Sektor durchaus akzeptabel sind. Landes-, Stadt- und andere Gemeindeverwaltungen und -behörden haben im Regelfall ähnliche Verbote eingeführt. Die Gesellschaft hält sich an den Grundsatz, in Bezug auf alle unsere Kunden aus dem öffentlichen Sektor die strengsten Standards in den Ländern einzuhalten, in denen wir für diese tätig sind. Zur einzigen Ausnahme hierzu kommt es, wenn der General Counsel eine schriftliche Stellungnahme darüber vorlegt, dass ein bestimmter Punkt nach den anwendbaren lokalen Gesetzen zulässig ist. Alle unsere Mitarbeiter müssen sich an den Wortlaut und die Absicht dieser Gesetze und Verordnungen halten.

### **9.3.2 Einstellung ehemaliger Angestellter des öffentlichen Dienstes**

Alle anwendbaren Vorschriften und Verordnungen hinsichtlich der Einstellung ehemaliger Angestellter des öffentlichen Dienstes oder des Wehrdienstes durch die Gesellschaft müssen eingehalten werden, um eventuelle Interessenkonflikte zu vermeiden. Diese Vorschriften können die Einstellung dieser Personen verbieten oder die ihnen zugewiesenen und von ihnen ausgeführten Aufgaben beschränken. Die rechtlichen Anforderungen beziehen sich ferner auf Situationen, in denen es zu Vorauswahlgesprächen kommen kann sowie auf Beschränkungen, die auf ehemalige Angestellte des öffentlichen Dienstes oder des Wehrdienstes Anwendung finden können, nachdem sie eingestellt wurden. Anfragen von Einkäufern in Bezug auf Einstellungsmöglichkeiten müssen sowohl dem oberen Management als auch dem General Counsel gemeldet werden.

### **9.3.3 Procurement Integrity Act**

Der U. S. Federal Procurement Integrity Act (Gesetz der US-Regierung über die Integrität des Beschaffungsprozesses) regelt das Verhalten konkurrierender Auftragnehmer während des Beschaffungsprozesses. Wir übernehmen diese Standards als unseren fundamentalen Grundsatz zur Ethik und Integrität in allen unseren Niederlassungen weltweit.

An allen Standorten von Jacobs sind folgende Handlungen verboten: (i) Entgegennahme von Angeboten oder Angebotsinformationen eines Konkurrenten oder anderer vertraulicher Informationen vor Abschluss des Vertrags, auf den sich diese Informationen beziehen; (ii) Führen nicht öffentlicher Einstellungsgespräche mit einem Angestellten des öffentlichen Dienstes, der persönlich und wesentlich am Beschaffungsprozess beteiligt ist; und (iii) Entlohnung eines ehemaligen Angestellten des öffentlichen Dienstes, der im Einkauf tätig war, während einer einjährigen Vergütungssperre. Die Bezeichnung „Angebote oder Angebotsinformationen“ umfasst Preise, Tarife, Kostenvoranschläge oder technische Daten eines Konkurrenten. Vertrauliche Informationen beinhalten die technischen oder preislichen Bewertungen, Präferenzordnungen oder Festlegungen bezüglich des Wettbewerbsbereichs einer Regierung sowie alle Informationen, die als vertrauliche, regierungseigene oder Auswahlinformationen gekennzeichnet sind. Das Verbot der Entgegennahme dieser Informationen erstreckt sich auch auf Materialien, die aus einer nicht genehmigten Bezugsquelle stammen, darunter von Angestellten des öffentlichen Dienstes, verstimmten Mitarbeitern oder Beratern.

Die Beschaffungsgesetze der einzelnen Länder sehen im Regelfall andere Praktiken hinsichtlich der Integrität des Beschaffungsprozesses und der Geschäftsethik vor. Sie können sich auf unabhängige Preisfestsetzungen, Anbieterabsprachen, gewisse Erfolgshonorarvereinbarungen, die Offenlegung der Beeinflussungen von Regierungsangestellten durch Interessengruppen, Beschränkungen von Auftragnehmerverkäufen an die Regierung, Schmiergelder an Lieferanten, Bestätigungen in Bezug auf verantwortungsvolle Angelegenheiten, Falschaussagen oder fehlerhafte Bescheinigungen und nicht öffentliche Interessenkonflikte beziehen.

Um die höchsten ethischen Standards hinsichtlich der Integrität des Beschaffungsprozesses zu fördern, halten wir uns an den Grundsatz, die oben ausgeführten Vorschriften in Bezug auf alle unsere Staatskunden einzuhalten, insbesondere was die Entgegennahme und Verwendung vertraulicher Informationen anbelangt, selbst wenn die lokalen, nationalen, Landes- oder Gemeindegesetze im Hinblick auf bestimmte Integritätsangelegenheiten keine Regelungen vorsehen.

Die Gesellschaft erkennt an, dass es Zeiten gibt, in denen eine Landesregierung zu ihren eigenen Zwecken im Zuge einer Ausschreibung Informationen an ihre Auftragnehmer weiterleitet. So kann beispielsweise ein für die Aushandlung von Verträgen zuständiger Sachbearbeiter der Regierung Jacobs mitteilen, dass der Preis der Gesellschaft zu hoch sei und sie näher an einen gewissen Betrag herankommen müsse. Der Sachbearbeiter könnte auch sagen, dass die Konkurrenz insgesamt bessere Konzepte zur Lösung eines bestimmten Problems vorgelegt habe. Wenn diese Art von Informationen direkt von einem Angestellten des öffentlichen Dienstes im Zuge der regulären Verhandlungen zwischen Jacobs und der Regierung weitergeleitet werden und damit gegen keine Gesetze der Landesregierung verstoßen wird, ist dieser Informationsaustausch im Rahmen der Firmenpolitik von Jacobs zulässig.

Die Gesellschaft erkennt an, dass Umstände eintreten können, in denen sich die betreffenden Mitarbeiter unsicher sind, ob erhaltene Informationen nach diesen Vorschriften rechtmäßig sind oder nicht. Wenn Sie diesbezügliche Zweifel haben, sollten Sie sich unverzüglich an den General Counsel wenden, um dies feststellen zu lassen.

#### **9.3.4 Prüfung und Genehmigung von Bestätigungen und Zusicherungen**

Es ist ferner Bestandteil der Firmenpolitik von Jacobs, alle Bestätigungen in Sachen Corporate Responsibility einzuhalten und akkurate und vollständige Offenlegungserklärungen in Reaktion auf Bestätigungsanfragen zur Verfügung zu stellen. Die von Kunden von Landesregierungen der Kategorie I verlangten Bestätigungen sind im Regelfall für alle Kunden gleich, während die von anderen öffentlichen Einrichtungen benötigten Bestätigungen je nach Hoheitsgebiet unterschiedlich sein können. Gelegentlich werden wir dazu aufgefordert, Fragebögen bezüglich der Entwicklung der Gesellschaft auszufüllen, darunter die bislang geführten Gerichtsverfahren, Vertragsabschlüsse, laufende Ermittlungen und regulatorische Angelegenheiten. Um zur Erkennung und Minderung von Risiken und zur Vermeidung unbeabsichtigter Fehler beizutragen, müssen alle Bestätigungsanfragen und -erklärungen in Bezug auf Corporate Responsibility von der Rechtsabteilung geprüft und genehmigt werden, bevor diese an den Kunden weitergeleitet werden. Dies bezieht sich auch auf Bestätigungen oder Erklärungen im Namen eines Joint Venture, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder von Sonderzweckgesellschaften, an denen Jacobs beteiligt ist.

#### **9.4 KOOPERATIONS- UND BERATUNGSVERTRÄGE**

Gelegentlich verlässt sich die Gesellschaft auf externe Ressourcen wie beispielsweise Teammitglieder oder Berater. Es ist ein Grundsatz der Gesellschaft, dass alle Kooperations- und Beratungsverträge in Form eines schriftlichen Vertrags geschlossen und von einem befugten Vertreter der Gesellschaft unterzeichnet werden müssen. Mitarbeiter, die an der Aushandlung von

Kooperations- oder Beratungsverträgen beteiligt sind, sind dafür zuständig zu gewährleisten, dass die Verträge nicht gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen, wettbewerbswidrig sind oder Beschränkungen von Erfolgsgebühren beinhalten. Überdies müssen wir sicherstellen, dass sie unsere Verpflichtung enthalten, dem Wortlaut und Geiste der Gesetze über die Integrität des Beschaffungsprozesses und unserer Firmenpolitik gerecht zu werden, da das Verhalten der Teammitglieder und Berater Auswirkungen auf Jacobs haben wird. Wenn von uns verlangt wird, Bestätigungen und Erklärungen gegenüber dem Kunden abzugeben, müssen wir uns rückversichern, dass sich auch unsere Teammitglieder oder Berater sowie unsere Joint Venture-Partner, unsere Gesellschafter in Form von Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Auftragnehmer daran halten.

## **9.5 SICHERHEIT DER REGIERUNGSINFORMATIONEN**

Jeder Mitarbeiter, der Zugang zu Regierungsinformationen hat, ist verpflichtet, die Sicherheit dieser Informationen zu gewährleisten. Der Umstand, dass die Gesellschaft Verfahren und Monitore einsetzt, mindert die Verantwortung nicht, die jeder Mitarbeiter hinsichtlich der Einhaltung und Ausführung geeigneter Schutzmaßnahmen hat. Ein diesbezügliches Versäumnis schadet nicht nur der Gesellschaft, es ist auch mit gesetzlichen Strafen für den betreffenden Mitarbeiter verbunden. Ferner müssen unsere Mitarbeiter die Vorschriften der Regierung in Bezug auf diejenigen Personen sorgfältig beachten und einhalten, die eventuell Zugang zu als vertraulich gekennzeichneten oder anderen sensiblen Regierungsdaten bzw. Kopien davon haben oder im Besitz derselben sind.

## **10.0 ERMITTLUNGEN VON SEITEN DER REGIERUNG**

Die Gesellschaft unterliegt und interagiert mit unzähligen Gesetzen, Verordnungen, Regelungen, Verfügungen und Beschränkungen in Bezug auf viele Punkte, die ihr von allen Ebenen der Regierung auferlegt werden. Im Regelfall werden diese im Laufe des üblichen Geschäftsbetriebs zeitgerecht eingehalten, ohne dass es zu schwerwiegenden Zwischenfällen mit der Regierung kommt. Man muss hierbei jedoch berücksichtigen, dass in manchen Fällen von denselben Regierungsstellen ernstzunehmende oder nominale Sanktionen, Strafen und Geldbußen, Verwaltungsmaßnahmen und gerichtliche Schritte auf Grund von Nichthandeln, Verzögerungen, Falschinformationen und des Versäumnisses zu reagieren verhängt oder eingeleitet werden können. Im Hinblick auf die nachfolgend aufgeführten Punkte ist es erforderlich, dass Sie den General Counsel über alle eventuell auftretenden Probleme in Kenntnis setzen:

1. Antrag auf oder Vorladung zum Erscheinen vor einer US-amerikanischen Grand Jury oder einem ähnlichen Anklagegremium.
2. Mitteilung oder Benachrichtigung über von Gesetzesvollzugsbehörden durchgeführte Ermittlungen.
3. Inspektionen, Besuche, Gesprächsanfragen und Anträge auf Zustellung von Gesellschaftsunterlagen von Seiten einer Ermittlungs-, Regierungs- oder regierungsähnlichen Behörde oder Stelle.
4. Vorladungen und Anträge auf Leistung einer Zeugenaussage vor Behörden, Kommissionen, Regierungsstellen und anderen gesetzgebenden Körperschaften und Verwaltungsorganen.
5. Erhaltene Schreiben oder Mitteilungen von Regierungsstellen oder -behörden, mit denen erhebliche Geldbußen, Strafen oder einstweilige Verfügungen verhängt oder angedroht werden.

Die Gesellschaft hat sich dem Grundsatz verschrieben, bei jeder angemessenen Ermittlung von Seiten der Regierung vollständig zu kooperieren. Eine Bedingung für eine solche Zusammenarbeit ist jedoch, dass die Gesellschaft bei diesen Ermittlungen durch ihren eigenen Rechtsbeistand ordentlich vertreten wird. Dem entsprechend muss, wenn ein Mitarbeiter der Gesellschaft Kenntnis darüber erlangt, dass es möglicherweise zu Ermittlungen oder Untersuchungen von Seiten der Regierung kommen könnte, diese Information unverzüglich dem General Counsel gemeldet werden.

Manchmal ist es schwierig zu unterscheiden, wann aus einer routinemäßigen Prüfung oder Inspektion von Seiten der Regierung ein Ermittlungsverfahren wird. Wir müssen uns in dieser Hinsicht auf unseren gesunden Menschenverstand und die Aufmerksamkeit aller unserer Mitarbeiter verlassen, denn diese Unterscheidung ist von großer Bedeutung. Im Fall von Zweifeln jeglicher Art sollten sich die Mitarbeiter den Rat des General Counsel einholen.

Unter bestimmten Umständen mag es anfänglich so aussehen, als würde die Prüfung, Inspektion oder Ermittlung nicht die Gesellschaft selbst betreffen, sondern vielmehr einen Kunden, Auftragnehmer, Lieferanten oder einen Dritten. Selbst in diesen Situationen müssen Sie den General Counsel verständigen, bevor Sie mit den betreffenden Behörden zusammenarbeiten.

Ein geeigneter Umgang mit Ermittlungen von Seiten der Regierung ist sehr wichtig für die Gesellschaft, für das Management und alle Mitarbeiter. Praktisch alle bundesstaatlichen Gesetze in Bezug auf die Durchführung der Geschäfte der Gesellschaft, darunter Gesetze über den Wettbewerb, Wertpapiere, die Sicherheit, den Umweltschutz und Ausschreibungen der Regierung sowie Steuer- und Finanzgesetze beinhalten nicht nur zivil- sondern auch strafrechtliche Ahndungen. Letztere können nicht nur gegen die Gesellschaft, sondern auch gegen die Personen innerhalb der Gesellschaft verhängt werden, die die gegen das Gesetz verstoßenden Handlungen tatsächlich durchgeführt haben oder es versäumt haben, zu handeln, was zu einem Verstoß gegen das Gesetz geführt hat.

Kein Mitarbeiter sollte, gleich unter welchen Umständen, folgende Handlungen durchführen:

1. Vernichtung von Gesellschaftsunterlagen in Erwartung eines Antrags auf Aushändigung dieser Unterlagen von Seiten einer Regierungsbehörde oder eines Gerichts;
2. Abänderung von Unterlagen oder Aufzeichnungen der Gesellschaft;
3. Verbreiten von Unwahrheiten oder Abgeben irreführender Aussagen gegenüber einem Ermittler der Regierung während einer Untersuchung (es gibt ein separates Bundesgesetz, das solche Falschaussagen gegenüber Ermittlern zu einer Straftat macht); oder
4. Versuch, einen anderen Mitarbeiter oder eine andere Person dazu zu veranlassen, die Aushändigung von Informationen an einen Ermittler der Regierung zu verweigern oder falsche bzw. irreführende Informationen auszuhändigen.

Das Gesetz gewährleistet uns allen während jeder Ermittlung oder Untersuchung durch eine Regierungsbehörde ein Recht auf Vertretung durch einen Rechtsbeistand. Angesichts der extremen Spitzfindigkeiten bei diesen Ermittlungen von Seiten der Regierung erachten wir es für notwendig, dass die Gesellschaft auf diese Weise vertreten werden sollte und dass alle unsere Mitarbeiter zumindest über die Möglichkeit informiert werden sollten, eine solche Vertretung in Anspruch zu nehmen. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Ermittler der Regierung – darunter Ermittler einer Ermittlungsbehörde der Regierung - Fragen stellen möchte.

Unsere Mitarbeiter haben dieses Recht ebenfalls, wenn Fragen außerhalb des Geländes der Gesellschaft gestellt werden sollen - wie beispielsweise während des Feierabends bei Ihnen zuhause. Jede Person hat das unantastbare Recht, sich mit ihrem Rechtsbeistand zu beraten, bevor sie Fragen der Beamten von Gesetzesvollzugsbehörden, wie z.B. bundesstaatlichen Ermittlern beantwortet.

Sollte es auf Grund der Zustellung einer schriftlichen Vorladung oder eines schriftlichen Antrags auf Aushändigung von Informationen (z.B. Anforderung von Unterlagen) zu einer Untersuchung von Seiten der Regierung kommen, muss dieser Antrag umgehend und bevor Schritte jeglicher Art unternommen oder vorgeschlagen werden, dem General Counsel vorgelegt werden.

## 11.0 AUSFUHRKONTROLLEN

Im Allgemeinen unterliegt alles, was Sie aus dem Land, in dem Sie ansässig sind, in ein anderes versenden (selbst innerhalb der US-amerikanischen Bundesstaaten) den Ausfuhrgesetzen, und zwar nicht nur des Landes, in dem Sie Ihren Wohnsitz haben, sondern, da Sie für Jacobs arbeiten,

Copyright© 2005, Jacobs Engineering Group Inc.

auch denen der Vereinigten Staaten. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um Konstruktions- oder Architekturblaupausen oder -zeichnungen, technische Berichte, Spezifikationen oder Produkte handelt oder ob eine physische oder elektronische Ausfuhr vorgenommen wird. Es gibt gewisse gesetzliche Konzessionen, die es uns erlauben, einige Dinge in bestimmte Länder zu exportieren – im Allgemeinen nicht militärische bzw. nicht hochtechnische Daten - ohne hierfür eine spezielle Genehmigung vor der Durchführung der Ausfuhr einholen zu müssen. Die Definition des Begriffs Export ist recht breit gefasst und kann Konversationen technischer Natur mit einem Staatsbürger eines anderen Landes und Werksführungen beinhalten, wenn ausländische Besucher unsere Einrichtungen bzw. die unserer Kunden besichtigen.

Die Ausfuhrkontrollvorschriften sind jedoch recht komplex und jeder Mitarbeiter, der an einer Ausfuhrtransaktion beteiligt ist, muss mindestens die folgenden beiden Regelungen beachten:

1. Vergewissern Sie sich, ob es Vorschriften oder spezifische Ausfuhrgenehmigungen gibt, die auf die von Ihnen beabsichtigte Ausfuhr Anwendung finden. Dies bezieht sich ebenfalls auf den Export von Technologie sowie von Gütern und Dienstleistungen.
2. Sämtliche Informationen, die einer unserer Mitarbeiter entweder an andere Mitarbeiter innerhalb unserer Gesellschaft oder an die Regierung bzw. an Unternehmen aushändigt, den wir eventuell eingestellt haben, um uns bei den Exportgeschäften behilflich zu sein, müssen wahrheitsgetreu und richtig sein. Dies bezieht sich sowohl auf Informationen über die betreffende Technologie als auch auf Informationen über den wirtschaftlichen Wert der Ausfuhren.

Unsere im Exportgeschäft tätigen Mitarbeiter sind ferner dazu verpflichtet, in Situationen angemessen aufmerksam zu sein, in denen eventuell nicht akkurate Informationen entweder an uns oder an einen unserer Vertreter ausgehändigt werden könnten, darunter über den letztendlichen Ziel- oder Verwendungsort der Güter. Dies ist gerade bei Gütern der Art besonders wichtig, die in manche Länder exportiert werden dürfen, in andere jedoch nicht. Ist sich ein Mitarbeiter hinsichtlich der Richtigkeit der an uns ausgehändigten Informationen über den letztendlichen Ziel- oder Verwendungsort der von uns ausgeführten Güter unsicher, sollte sich der betreffende Mitarbeiter an den General Counsel wenden.

Wenn Zweifel jeglicher Art darüber vorliegen, ob es sich bei einer bestimmten Situation um eine „Ausfuhr“ im Sinne der Ausfuhrkontrollgesetze handelt, ist der General Counsel zu Rate zu ziehen.

## **12.0 ARBEITSZEITNACHWEISE**

Unsere Mitarbeiter müssen beim Ausfüllen ihrer Arbeitszeitznachweise besonders sorgfältig vorgehen. Die Nachweise müssen vollständig, richtig und rechtzeitig ausgefüllt werden. Dabei muss sehr genau darauf geachtet werden, dass die abgeleiteten Arbeitsstunden und die Kosten demjenigen Kunden zugewiesen werden, für den sie tatsächlich entstanden sind. Es dürfen keine Kosten für einen Regierungsauftrag abgerechnet oder einem solchen zugewiesen werden, wenn diese per Gesetz oder Vertragsklausel unerlaubt oder anderweitig unangebracht sind.

Die Einreichung eines Arbeitszeitznachweises durch einen Mitarbeiter stellt eine Erklärung darüber dar, dass der Nachweis die Anzahl der abgeleiteten Stunden für das jeweilige Projekt oder den jeweiligen Auftrag richtig wiedergegeben sind. Die Genehmigung durch den Vorgesetzten ist eine Zusicherung, dass der Arbeitszeitznachweis durchgesehen und Schritte zur Überprüfung der angegebenen Stundenzahl sowie der Richtigkeit der Stundenzuweisung unternommen wurden. Die Vorgesetzten müssen die Ausübung von Druck auf die ihnen unterstellten Arbeitnehmer vermeiden, der sie dazu veranlassen könnte anzunehmen, dass Abweichungen von den jeweiligen Abrechnungspraktiken entschuldigt werden.

## **13.0 BEZIEHUNGEN MIT MEDIEN**

Die Gesellschaft schätzt ihre Beziehungen zu Mitarbeitern der Medien und bemüht sich darum, alle wesentlichen Entwicklungen oder Ereignisse vollständig und unverzüglich offen zu legen. Die Beziehungen mit den Medien liegt im Zuständigkeitsbereich des Corporate Vice President der Abteilung Marketing & Inside Sales in Pasadena, Kalifornien und alle Erklärungen gegenüber den

Medien oder Antworten auf Fragen der Medien werden vom Corporate Vice President der Abteilung Marketing & Inside Sales In Pasadena, Kalifornien, USA (Telefon-Nr. (+1) 626-578-6992) abgegeben.

Für den Fall, dass sich die Erkundigungen von Seiten der Medien auf eine schwebende oder drohende Rechtsangelegenheit beziehen, muss die Kommunikation mit den Medien auch mit dem Büro des General Counsel in Pasadena, Kalifornien abgestimmt werden. Jeder Mitarbeiter, der von einem Mitglied der Medien um die Abgabe von Erklärungen gebeten wird, sollte sich bei seiner Antwort auf diese Firmenpolitik berufen und den Interviewer dazu auffordern, sich an die zuständige Abteilung zu wenden (Marketing & Inside Sales oder an den General Counsel).

Ferner schätzt die Gesellschaft ihre Beziehungen mit allen ihren Aktionären und Anlegern. Sämtliche Kommunikationen von einem Aktionär oder Anleger, mit der Informationen in Bezug auf die Gesellschaft angefordert werden, sollten an den Senior Vice President der Abteilung Finance & Administration in Pasadena, Kalifornien, USA (Telefon-Nr. (+1) 626-578-6803) zu deren sofortigen Bearbeitung weitergeleitet werden.

Im Namen eines Kunden durchgeführte PR-Maßnahmen werden von dem PR-Experten übernommen, der mit der Unterstützung des jeweiligen Projekts im Einklang mit den Bestimmungen des betreffenden Vertrags beauftragt wurde. Angelegenheiten, die sich erheblich auf die Gesellschaft auswirken könnten, müssen dem Corporate Vice President der Abteilung Marketing & Inside Sales zur Kenntnis gebracht werden.

#### **14.0 MELDUNG UND LÖSUNG MUTMASSLICHER UNREGELMÄSSIGKEITEN**

Die Vorgesetzten müssen dafür sorgen, dass die ihnen unterstellten Mitarbeiter eine geeignete Schulung über die anwendbaren Vorschriften der Regierung und der Gesellschaft erhalten. Unseren Mitarbeitern müssen Richtlinien hinsichtlich der Richtigkeit von Verhaltensweisen an die Hand gegeben werden, in Bezug auf die sie Zweifel haben.

Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, dem General Counsel folgende Angelegenheiten zu melden:

1. Sämtliche Zahlungen, Geschenke oder Gratifikationen an einen im Einkauf tätigen Sacharbeiter des öffentlichen Dienstes oder dessen Familienmitglieder, die entweder direkt von einem Mitarbeiter der Gesellschaft oder durch einen Dritten getätigt oder übergeben werden, sowie sämtliche Zahlungen, Geschenke oder Gratifikationen, die entweder direkt von einem Mitarbeiter der Gesellschaft oder durch einen Dritten an einen im Einkauf tätigen Sachbearbeiter eines Kunden aus dem privaten Sektor getätigt oder übergeben werden, sofern angenommen wird, dass dies zum Zweck der Beeinflussung eines Beschaffungsvorgangs geschieht.
2. Erhalt von Preisen, Tarifen oder technischen Daten eines Konkurrenten oder von Bewertungen, Präferenzordnungen oder Festlegungen des Wettbewerbsrangs eines Kunden oder Informationen, die als vertraulich, firmeneigen oder als Auswahlinformationen gekennzeichnet sind, sofern diese Informationen nicht ausdrücklich und offen allen Konkurrenten zur Verfügung stehen oder unter normalen Bedingungen direkt vom Kunden erworben werden.
3. Erhalt von Budgetdaten oder Kostenschätzungen eines Kunden, wenn es sich bei der Gesellschaft um einen Konkurrenten handelt (im Unterschied zu Fällen, in denen die Gesellschaft als Berater der Regierung fungiert), sofern diese Informationen ausdrücklich und offen allen Konkurrenten zur Verfügung stehen oder unter normalen Bedingungen direkt vom Kunden erworben werden.
4. Einstellungsbezogene Gespräche mit oder Erkundigungen von im Einkauf tätigen Sachbearbeitern.

5. Vergütungsvereinbarungen (z.B. Beratungsverträge) mit ehemals im Einkauf tätigen Sachbearbeitern.
6. Falsche oder fehlerhafte Kosten- oder Preisstellungsdaten in Bezug auf Projekte des öffentlichen Sektors.
7. Unangemessene oder unrechtmäßige Abrechnungen.
8. Nicht genehmigte Abweichungen von vertraglich vereinbarten Spezifikationen.
9. Erfolgshonorarvereinbarungen für Projekte des öffentlichen Sektors.
10. Schmiergelder für Auftragnehmer, Lieferanten oder Gewerkschaftsmitglieder.
11. Alle mutmaßlichen Verstöße gegen Beschaffungsgesetze oder einen Grundsatz der Gesellschaft, und
12. Jegliches unangemessene oder verdächtige Verhalten.

Was die Rechnungslegung, interne Rechnungsprüfungen und sonstige Prüfungsangelegenheiten anbelangt, ist jeder Mitarbeiter der Gesellschaft dazu berechtigt, eine Beschwerde in gutem Glauben hinsichtlich fragwürdiger Punkte der Rechnungslegung, der internen Rechnungsprüfungen oder sonstiger Prüfungsangelegenheiten bei der Gesellschaft einzureichen, ohne eine Kündigung oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art befürchten zu müssen.

Unsere Mitarbeiter werden dazu ermutigt, alle fragwürdigen Punkte der Rechnungslegung, der internen Rechnungsprüfungen oder sonstiger Prüfungsangelegenheiten zu melden, darunter Folgendes:

1. Betrug oder vorsätzliche Fehler bei der Erstellung, Bewertung, Revision oder Prüfung von Finanzausweisen der Gesellschaft;
2. Betrug oder vorsätzliche Fehler bei der Verbuchung oder Führung der Finanzausweise der Gesellschaft;
3. Fehler bei oder Nichteinhaltung der Grundsätze der internen Rechnungsprüfungen;
4. Falschdarstellungen oder -aussagen gegenüber dem oder vom oberen Management oder einem Buchsachverständigen in Bezug auf in den Finanzausweisen, Jahresberichten oder Prüfungsberichten der Gesellschaft enthaltenen Angelegenheiten;
5. Abweichungen von einer vollständigen und fairen Berichterstattung über die finanzielle Lage der Gesellschaft; oder
6. Verstöße oder mutmaßliche Verstöße entweder gegen den Verhaltens- und Ethikkodex für die Vorstandsmitglieder oder gegen den Ethikkodex für den Vorstandsvorsitzenden und die Geschäftsführer.

## **15.0 VERWALTUNGSANGELEGENHEITEN**

### **15.1 VERWALTUNG UND DURCHFÜHRUNG**

Der General Counsel ist für die Auslegung und Anwendung aller Grundsätze der Gesellschaft auf spezifische Situationen zuständig, in denen Fragen aufkommen könnten. Alle Fragen darüber, wie ein Gesellschaftsgrundsatz auszulegen oder anzuwenden ist, sollten an den General Counsel gerichtet werden.

## **15.2 VERSTOSS GEGEN UNSERE GRUNDSÄTZE**

Alle Mitarbeiter haben eine moralische und in gewissen Fällen auch eine rechtliche Verpflichtung, die Gesellschaft auf alle Situationen aufmerksam zu machen, in denen ein Grundsatz der Gesellschaft eventuell nicht eingehalten wird. Es werden keine Disziplinar- oder andere Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter durchgeführt, der die Gesellschaft über Verstöße gegen einen ihrer Grundsätze in Kenntnis setzt. Mutmaßliche Situationen, in denen ein Grundsatz der Gesellschaft eventuell nicht befolgt wird, sollten dem General Counsel, dem Compliance Officer oder durch einen Anruf bei der Integritäts-Hotline von Jacobs gemeldet werden.

Die Gesellschaft hat sich dem Grundsatz verschrieben, der Regierung freiwillig alle Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen zu melden, die entweder eine erheblich schädliche Auswirkung auf die Qualität der für die Regierung erbrachten Dienstleistungen bzw. auf die von der Regierung gezahlten Geldbeträge gehabt haben oder gegen die Gesetze über die Integrität des Beschaffungsprozesses verstoßen. Die in derartigen Angelegenheiten schuldhaft handelnden Mitarbeiter unterliegen geeigneten Disziplinarmaßnahmen der Gesellschaft sowie eventuell einer persönlichen strafrechtlichen Haftung gemäß dem geltenden Recht.

## **15.3 PRÜFUNGEN**

Die Einhaltung aller Grundsätze der Gesellschaft wird durch regelmäßige Prüfungen überwacht. Diese werden entweder von unserer Innenrevision, den Anwälten der Gesellschaft oder von Dritten durchgeführt, die von der Gesellschaft mit dieser Aufgabe betraut wurden. Alle Mitarbeiter der Gesellschaft sind verpflichtet, bei diesen Prüfungen voll und ganz zu kooperieren und wahrheitsgetreue und akkurate Informationen zur Verfügung zu stellen.

## **15.4 ANTRÄGE AUF AUSNAHMEREGLUNGEN**

Während manche Grundsätze der Gesellschaft strikt befolgt werden müssen und keine diesbezüglichen Ausnahmen erlaubt werden können, gibt es andere Fälle, in denen Ausnahmen möglich sind. So kann beispielsweise ein unbedeutender Interessenkonflikt manchmal einfach dadurch gelöst werden, dass der mögliche Konflikt gegenüber allen interessierten Parteien offen gelegt wird. Mitarbeiter, die der Ansicht sind, dass eine Ausnahme in Bezug auf einen unserer Grundsätze in ihrem Fall angebracht ist, sollten sich zunächst mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten in Verbindung setzen. Stimmt der unmittelbare Vorgesetzte zu, dass eine Ausnahme gerechtfertigt ist, muss die Genehmigung des General Counsel eingeholt werden. Ausnahmen in Bezug auf einen Gesellschaftsgrundsatz für Führungskräfte können nur vom Vorstand von Jacobs oder einem Ausschuss desselben genehmigt werden und müssen den Aktionären im Einklang mit dem geltenden Recht der Vereinigten Staaten und den Vorschriften und Verordnungen der New Yorker Börse umgehend mitgeteilt werden.

## **15.5 VERTRIEB**

Jeder neue Mitarbeiter erhält ein Exemplar dieser Firmenpolitik und wird aufgefordert, den Erhalt derselben sowie den Umstand zu bestätigen, dass er diese bei bzw. innerhalb einer Woche nach seiner Einstellung gelesen hat. Ferner müssen unsere Mitarbeiter jährlich rückbestätigen, dass sie unsere Firmenpolitik vor kurzem erneut gelesen und sie verstanden haben und dass sie sich außer den im Rahmen ihrer Rückbestätigung genannten keiner Verstöße gegen diese bewusst sind.

## **15.6 KEINE AUSSCHLISSLICHKEIT**

Es werden weder ausdrücklich noch andeutungsweise Erklärungen darüber abgegeben, dass es sich bei den in dieser Firmenpolitik genannten Grundsätzen um alle relevanten Grundsätze handelt oder dass die Firmenpolitik eine umfassende, vollständige oder komplette Erläuterung der Gesetze beinhaltet, die auf die Gesellschaft und ihre Mitarbeiter Anwendung finden. Alle Mitarbeiter unterliegen der ständigen Verpflichtung, sich mit dem anwendbaren Recht und allen Gesellschaftsgrundsätzen vertraut zu machen.

## 15.7 DIE INTEGRITÄTS-HOTLINE DER GESELLSCHAFT

Die Gesellschaft bietet eine vertrauliche, rund um die Uhr erreichbare Telefon-Hotline unter der Nr. **+1 (877) JACOBS2** (+1-877-522-6272) an, über die Sie mutmaßliche Verstöße gegen die Firmenpolitik melden oder sich Rat einholen können. Die Meldungen können über die Hotline anonym erfolgen. Ferner haben Sie die Möglichkeit, Ihre Meldungen vertraulich in Schriftform an: (a) die Jacobs Integrity Hotline, P.O. Box 33233, Palm Beach Gardens, FL 33420-3233; (b) an den General Counsel, P.O. Box 7084, Pasadena, Kalifornien, USA, 91109-7084; oder (c) an den Vice President, Internal Audit, P.O. Box 7084, Pasadena, Kalifornien, USA, 91109-7084 zu senden. Es sollte eine ausreichend detaillierte Beschreibung des tatsächlichen Sachverhalts angeführt werden, um eine geeignete Untersuchung zu ermöglichen.

## 15.8 KLAGEN UND RECHTSSTREIT

Die Grundsätze und Verfahren variieren je nach Tochtergesellschaft, Sparte oder Niederlassung der Gesellschaft, um so die beste Art und Weise zu ermöglichen, mit routinemäßigen Kundenbeschwerden und Anspruchserhebungen ohne Androhung eines Rechtsstreits umzugehen. Ab dem Zeitpunkt, an dem eine ausweglose Situation entsteht oder die andere Partei ernsthaft rechtliche Schritte oder die Weiterleitung an einen Anwalt angedroht hat, ist es wichtig, dass die Angelegenheit umgehend dem General Counsel zu dessen Überprüfung und der Ergreifung geeigneter Maßnahmen gemeldet wird. Gerichtsverfahren sollten niemals ohne vorherige Prüfung durch den General Counsel eingeleitet oder überstürzt werden.

Ferner ist es wichtig, dass es zu keiner willkürlichen Korrespondenz und oder einer wahllosen Verbreitung von Memos oder Berichten in Bezug auf Angelegenheiten kommt, die zu einem späteren Zeitpunkt eventuell ein Gerichtsverfahren nach sich ziehen können. Auch wenn das Personal gerne Berichte über solche Angelegenheiten an ihre Vorgesetzten übergeben möchte, besteht die Möglichkeit, dass schriftlich abgefasste Memos in Bezug auf die Durchführung oder Verteidigung bei einem bestimmten Gerichtsverfahren nicht bevorzugt werden, es sei denn, sie werden ausschließlich für die Rechtsabteilung oder einen von der Gesellschaft beauftragten Anwalt erstellt. Alle schriftlichen Berichte, die sich auf von Ihnen als notwendig oder ratsam erachtete Angelegenheiten beziehen, sollten vorab mit dem General Counsel besprochen werden.

## 15.9 ZUSTELLUNG DER KLAGESCHRIFT

Bei der Gesellschaft eingehende Vorladungen oder Klagen sind häufig das erste, was uns hinsichtlich eines bevorstehenden Gerichtsverfahrens zur Kenntnis gelangt. Es ist wesentlich, dass wir über ausreichend Zeit verfügen, um eine Klageantwort vorzubereiten und einzureichen. Wenn versucht wird, Ihnen Vorladungen oder Klagen zu übergeben, sollten Sie darauf hinweisen, dass Sie nicht befugt sind, diese entgegenzunehmen und Ihre Rechtsabteilung darüber in Kenntnis setzen. Sollten Sie Vorladungen oder Klagen per Post oder anderweitig zugestellt bekommen, müssen Sie diese umgehend an Ihre Rechtsabteilung weiterleiten.

## 15.10 VORLADUNGEN UND ANTRÄGE AUF ZEUGENAUSSAGEN

Von anderen Parteien beantragte Zeugenaussagen von Mitarbeitern und Auskünfte aus Akten müssen mit dem General Counsel abgeklärt werden, wenn dies Untersuchungen von Seiten der Regierung, der Gesetzesvollzugs- oder anderer Ermittlungsbehörden betrifft.

Der Erhalt von Vorladungen und Anträgen auf die Aushändigung von Informationen aus Akten oder auf Leistung einer Zeugenaussage in zivilrechtlichen Verfahren ist nichts Ungewöhnliches. Die Gesellschaft kann, muss aber keine Partei zu einem solchen Verfahren sein. Alle derartigen Vorladungen und Anträge sollten nach ihrem Eingang unverzüglich an die Rechtsabteilung weitergeleitet werden.

## 16.0 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unsere Aktionäre und Mitarbeiter werden dazu ermutigt, ihre Sorgen und Beschwerden dem oberen Management, dem General Counsel oder dem Vice President der Abteilung Innenrevision (Internal Audit) zu melden. Ferner haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, diese im Zuge ihrer jährlichen Rückbestätigungen anzugeben.

Copyright© 2005, Jacobs Engineering Group Inc.

Alternativ dazu können Aktionäre oder Mitarbeiter, die es vorziehen, sich vertraulich an die nicht geschäftsführenden Vorstandsmitglieder zu wenden, dies durch Kontaktieren des Vorstandsvorsitzenden wie im Folgenden beschrieben tun:

1. Über die Integritäts-Hotline der Gesellschaft;
2. Durch schriftliche Mitteilung an den Vorstandsvorsitzenden (Director of the Board), Jacobs Engineering Group Inc., c/o Corporate Secretary, Jacobs Engineering Group Inc., P.O. Box 7084, Pasadena, Kalifornien 91109-7084 in einem als vertraulich gekennzeichneten Umschlag; oder
3. Durch Senden einer E-Mail an [Presiding.Director@Jacobs.com](mailto:Presiding.Director@Jacobs.com).

Aktionäre und Mitarbeiter, die sich vertraulich und direkt an den Prüfungsausschuss des Vorstands wenden möchten, können dies wie folgt tun:

1. Über die Integritäts-Hotline der Gesellschaft;
2. Durch schriftliche Mitteilung an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses (Chair, Audit Committee), Jacobs Engineering Group Inc., c/o Corporate Secretary, P.O. Box 7084, Pasadena, Kalifornien 91109-7084 in einem als vertraulich gekennzeichneten Umschlag; oder
3. Durch Senden einer E-Mail an [Audit.Committee@Jacobs.com](mailto:Audit.Committee@Jacobs.com).

Diese Firmenpolitik wird auf der Website von Jacobs unter [www.Jacobs.com](http://www.Jacobs.com), Corporate Governance veröffentlicht.