

**HARRIS**



**VERHALTENSKODEX**

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei der Harris Corporation bedeutet Integrität mehr als nur Gesetze einzuhalten. Sie ist einer unserer Kernwerte und ein Eckpfeiler unseres Unternehmens. Integrität – in unseren Worten und Taten – bedeutet, unsere Werte niemals aufs Spiel zu setzen, um Geschäftsentwicklung und Erfolg zu erreichen.

Das Vertrauen unserer Interessengruppen zu bewahren liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen im Unternehmen. Unser Verhaltenskodex soll uns helfen, diese Verpflichtung zu erfüllen. Der Kodex erklärt die Grundsätze und Leitlinien für unsere Geschäftstätigkeit auf der ganzen Welt. Es wird erwartet, dass jede und jeder von uns den Kodex kennt und versteht und sich an seine Prinzipien hält.

Wenn Sie Fragen zum Kodex haben oder Beratung zur richtigen Handlungsweise benötigen, zögern Sie bitte nicht, bei einer der im Kodex genannten Kontaktstellen Rat zu suchen. Wenn Sie meinen, dass jemand sich nicht an unseren Kodex oder unsere Richtlinien hält, sprechen Sie dies umgehend an. Harris duldet keine Vergeltung gegenüber denen, die Fragen stellen oder in gutem Glauben Bedenken äußern.

Unser andauerndes Engagement um Integrität, ehrliches und ethisches Handeln und Einhaltung der Gesetze nach Wortlaut und Sinn sind für unseren anhaltenden Erfolg entscheidend.

Vielen Dank, dass Sie unseren Kodex einhalten und unsere Werte zu Ihren machen.

Mit freundlichen Grüßen,



# UNTERNEHMENSLEITBILD

**HARRIS CORPORATION** will der globale „Best-in-Class“-Anbieter für auftragsentscheidende *Assured-Communications®*-Produkte, -Systeme und -Leistungen für staatliche wie gewerbliche Kunden sein und dabei fortschrittliche Technologien mit Anwendungswissen verbinden, um einen hervorragenden Wertbeitrag zu bieten.



## UNSERE WERTE

### INTEGRITÄT

**In unseren Worten und Taten.**

Wir setzen niemals unsere Werte für Geschäftsentwicklung und Erfolg aufs Spiel.

### KUNDEN

**Erwartungen übertreffen.**

Wir setzen uns leidenschaftlich für den Erfolg unserer Kunden ein und sind bestrebt, ihre Erwartungen täglich zu übertreffen

### INNOVATION

**Initiative und kreatives Denken beweisen.**

Wir stellen den Status Quo in Frage, sind bereit zur Veränderung und lösen Probleme durch Innovation, Beweglichkeit und kreatives Denken.

### SPITZENLEISTUNG

**Bei allem, was wir tun.**

Wir arbeiten unermüdlich daran, die qualitativ hochwertigsten Ergebnisse durch kontinuierliche Verbesserung und tadellose Ausführung zu erreichen.

### ERGEBNISSE

**Orientierung auf Steigerung von Unternehmenswachstum und Aktionärsrenditen und Belohnung von Leistungen.**

Wir sind als Einzelne und als Unternehmen erfolgreich, wenn wir unsere Unternehmen entwickeln und Wert für Aktionäre schaffen.

### EINGLIEDERUNG

**Verschiedenartige Ideen und Talente einbeziehen.**

Wir wissen, dass Erfolg sich aus verschiedenartigen Ideen und Talenten speist, die zusammenarbeiten, um unsere Ziele zu erreichen.

## 1 UNSER KODEX

- 2 Verhältnis unseres Kodex zu den Grundsätzen von Harris und geltendem Recht
- 3 Unsere Verpflichtungen

## 4 UNSERE RESSOURCEN/ GESCHÄFTSGEBAREN UND ETHIKPROGRAMM

- 5 Ethische Entscheidungen treffen
- 5 Bedenken äußern und Melden über Adviceline
- 6 Rechnungslegung, interne Kontrolle und Wirtschaftsprüfung
- 6 Schulungen
- 6 Untersuchungen
- 7 Vergeltung ist streng verboten
- 7 Befragung von Mitarbeitern durch die Regierung

## 8 UNSERE WERTE IN AKTION

- 9 Integrität – In unseren Worten und Taten.
  - 9 Interessenkonflikte vermeiden
  - 10 Bestechung und Korruption verhindern
  - 12 Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung
  - 14 Lauterer Wettbewerb
  - 17 Kommunikation von Unternehmensinformationen und Social Media
  - 18 Wesentliche Informationen und Insiderhandel
  - 20 Politische Aktivitäten und Lobbyarbeit

## 22 Spitzenleistung – Bei allem, was wir tun.

- 22 Qualitätsverpflichtung
- 22 Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
- 23 Gewaltfreie Arbeitsstätte
- 23 Drogenfreie Arbeitsstätte

## 24 Kunden – Erwartungen übertreffen.

- 24 Faire und ethische Vertriebspraktiken
- 24 Zusammenarbeit mit Regierungen
- 27 Exporte, Importe und Einhaltung der Handelsvorschriften

## 29 Ergebnisse – Orientierung auf Steigerung von Unternehmenswachstum und Aktionärsrenditen und Belohnung von Leistungen.

- 29 Integrität unserer Geschäftsunterlagen und Aktenmanagement

## 32 Innovation – Initiative und kreatives Denken beweisen.

- 32 Schutz der Unternehmenswerte
- 33 Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum

## 35 Eingliederung – Verschiedenartige Ideen und Talente einbeziehen.

- 35 Respekt am Arbeitsplatz
- 37 Datenschutz

## 38 ANHANG: RESSOURCEN



## UNSER KODEX

---

**BEI HARRIS** gründen sich unsere Unternehmenskultur und -praktiken auf einen gemeinsamen Kanon von Hauptwerten, der unsere gesamten Aktivitäten und Beziehungen bestimmt. Wir sind unseren Werten voll und ganz verpflichtet. Während wir bestrebt sind, die Erwartungen unserer Kunden täglich zu übertreffen, setzen wir doch unsere Werte niemals aufs Spiel, um Geschäftsentwicklung und Erfolg zu erreichen.

Unser Kodex ist ein wichtiger Bestandteil unseres Programms für Geschäftsgebaren und Ethik; in ihm sind unsere gemeinsamen Werte und Verpflichtungen als Unternehmen formuliert. Der Kodex spiegelt außerdem unser Bestreben nach Bewahrung einer ehrlichen und ethischen Kultur wieder. Wenn wir rechtlichen Problemen oder ethischen Fragen begegnen, kann der Kodex uns helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

## Verhältnis unseres Kodex zu den Grundsätzen von Harris und geltendem Recht

Es reicht nicht aus, die gesetzlichen Verhaltensnormen zu wahren, die für jeden Mitarbeiter obligatorisch sind. Wir sind auch dafür verantwortlich, unsere Hauptwerte zu bewahren. Harris ist in vielen Ländern geschäftlich tätig, die unterschiedliche Gesetze, Praktiken und Anforderungen haben. Wir müssen die Gesetze und Praktiken an den Orten, an denen wir geschäftlich tätig sind, einhalten. Gelegentlich kann es Konflikte zwischen Gesetzen und unserem Kodex oder unseren Grundsätzen geben (oder zu geben scheinen). In solchen Situationen fragen Sie bitte Ihren Ethics Advisor oder Business Segment Legal Counsel.



### Die Einhaltung unseres Kodex ist nicht fakultativ

Die Nichteinhaltung des Kodex einschließlich unseres Grundsatzes der Nicht-Vergeltung kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Auch zivilrechtliche Haftung oder Strafverfolgung sind hier möglich. Wenn festgestellt wird, dass ein Mitarbeiter gegen das Gesetz verstoßen hat, arbeiten wir ohne Einschränkung mit den zuständigen Behörden zusammen.

### Befreiung

Von der Einhaltung des Kodex gibt es keinerlei Befreiung oder Ausnahme, außer mit vorheriger Genehmigung durch den Vorstand von Harris und offengelegt gemäß den gesetzlichen Vorschriften.

### Änderung des Kodex

Harris behält sich vor, den Kodex jederzeit zu überarbeiten. Der Kodex darf in keiner Weise als Arbeitsvertrag betrachtet werden.

---

## Unsere Verpflichtungen

Es wird von uns allen bei Harris erwartet, dass wir den Kodex bei unserer Arbeit im Auftrag des Unternehmens einhalten. Der Kodex gilt für alle Direktoren, leitenden Angestellten, Mitarbeiter, Vermittler oder Auftragnehmer von Harris. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern, dass sie in einer Weise ethisch handeln, die den in unserem Kodex niedergelegten Werten entspricht. Alle Mitarbeiter sind verantwortlich dafür:

- ▲ eine Kultur des ethischen Verhaltens und der Integrität zu fördern;
- ▲ die im Kodex und ähnlichen Unternehmensrichtlinien und -verfahren dargestellten Verhaltensnormen zu kennen und zu befolgen;
- ▲ sich Anleitung und Rat von geeigneten Unternehmenskontakten zu holen, um Fragen oder Bedenken über eine Vorgehensweise auszuräumen;
- ▲ Ereignisse von beobachteten oder vermuteten Verstößen gegen den Kodex oder ähnliche Unternehmensrichtlinien zu melden; und
- ▲ bei Untersuchungen von vermeintlichem Fehlverhalten oder vermuteten Verstößen gegen Kodex, Richtlinien, Regeln oder Gesetze zu kooperieren.

Sie werden jährlich aufgefordert werden zu bestätigen, dass Sie den Kodex gelesen und verstanden haben und ihn einhalten werden.

## Verpflichtungen von Führungskräften

Bei Harris spielen die Führungskräfte eine wichtige Rolle für den Erfolg unseres Programms für Geschäftsverhalten

und Ethik. Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner für Mitarbeiter, wenn diese ein Problem haben oder einen Rat oder Informationen benötigen. Wenn Sie eine Führungskraft bei Harris sind, haben Sie die Pflicht:

- ▲ mit Integrität zu handeln und als ethisches Vorbild für andere zu dienen;
- ▲ eine Kultur der Einhaltung und Integrität hinsichtlich Richtlinien, Verfahrensweisen, Bestimmungen und Gesetzen zu pflegen;
- ▲ eine offene Arbeitsumgebung zu fördern, in der Mitarbeiter wissen, dass sie ohne Furcht vor Vergeltung Fragen oder Bedenken äußern können;
- ▲ eine professionelle Arbeitsumgebung zu bewahren und angemessene Schritte zu unternehmen, um unangemessenes Verhalten zu verhindern oder zu entdecken;
- ▲ Mitarbeiter zu ermutigen, Fragen zu stellen und Verhalten zu melden, das nicht unseren Werten entspricht oder von dem sie glauben, dass es gegen unseren Kodex oder andere Richtlinien verstößt;
- ▲ Mitarbeitern zu vermitteln, dass Sie den Kodex und das Programm für Geschäftsverhalten und Ethik sowie den Unternehmensgrundsatz des Verbots von Vergeltung unterstützen; und
- ▲ dafür zu sorgen, dass Mitarbeiter die erforderlichen Schulungen zu Ethikbewusstsein, Einhaltung von Vorschriften und anderen relevanten Themen absolvieren.





## UNSERE RESSOURCEN/ GESCHÄFTSGEBAREN UND ETHIKPROGRAMM



---

## Ethische Entscheidungen treffen

Kein einzelnes Dokument kann jedes Szenario vorhersehen, in dem Sie auf eine rechtliche oder ethische Frage stoßen könnten, oder jede bestehende Anforderung oder jeden Grundsatz darlegen. Wir müssen bei unserer Arbeit stets umsichtig handeln und den gesunden Menschenverstand walten lassen. Wenn Sie mit einer Situation konfrontiert sind, in der Sie unsicher sind, was Sie tun sollen, denken Sie über die folgenden Fragen nach und lassen Sie sich bei Ihrer Entscheidung davon leiten:

- ▲ Spiegelt es unsere Hauptwerte wieder?
- ▲ Ist es rechtmäßig? Entspricht es unseren internen Richtlinien?
- ▲ Würde ich wollen, dass andere Menschen – einschließlich meiner Familie – wissen, was ich tue?
- ▲ Würde ich meine Handlungen gern in den Medien wiederfinden?
- ▲ Würden meine Handlungen positive Auswirkungen auf Harris und unsere Aktionäre haben?

## Bedenken äußern und Melden über Adviceline

Wir alle müssen vermutete Verstöße gegen den Kodex melden und Fragen stellen, wenn wir bezüglich einer bestimmten Situation oder eines Verhaltens unsicher sind. Sie sollten zunächst Ihre Bedenken einem Mitglied Ihrer Leitung mitteilen. Beschwerden oder Bedenken können Sie auch an Ihren Ethics Advisor (Ethik-Beauftragten), Human Resources Business Partner oder ein Mitglied des Legal Department (Rechtsabteilung) weiterleiten. Wenn Sie ein bestimmtes Thema ungern mit diesen Personen besprechen möchten, gibt es noch eine Reihe weiterer Möglichkeiten, Bedenken anzumelden:

- ▲ Der Director of Business Conduct (Direktor für Geschäftsverhalten) ist zuständig für alltägliche Probleme bezüglich Geschäftsverhalten und Einhaltung und steht Ihnen für alle eventuellen Fragen oder Bedenken zur Verfügung. Sie können den Director of Business Conduct erreichen unter **1-321-724-3023**.

- ▲ Rufen Sie die Adviceline unter **1-855-477-4272** an – hier können Sie anonym bleiben.
- ▲ Außerhalb der USA gehen Sie auf AT&T World Wide Connect <http://www.business.att.com/bt/access.jsp>, um Ihre jeweilige Länderzugangnummer zu erhalten, und Sie werden vom AT&T-Ton aufgefordert, die Nummer der Harris **Adviceline** zu wählen.
- ▲ Global Operations (außer Europa) nutzt die Harris **Adviceline** für die Online-Meldung.
- ▲ Global Operations in Europa nutzt die Harris **E.U. Adviceline** für die Online-Meldung.

Das Telefon der Harris Adviceline ist an 7 Tagen der Woche rund um die Uhr von einer unabhängigen Stelle besetzt. Wenn Sie die Harris Adviceline anrufen, können Sie sich offen zu erkennen geben, völlig anonym bleiben oder sich nur dieser Stelle gegenüber zu erkennen geben.

- ▲ Um Bedenken online zu melden, können Sie auch eine anonyme E-Mail an den **Director of Business Conduct** [senden](#).

Wenn Sie Bedenken melden oder eine Meldung bezüglich unseres Kodex einreichen möchten, bleibt die Vertraulichkeit im größtmöglichen Umfang gewährt, der mit der Durchführung einer Untersuchung vereinbar ist.

- ▲ Wenn Sie sich in Europa befinden, lesen Sie bitte die Verfahrensweise für die **Meldung vermuteter Verstöße gegen den Harris-Verhaltenskodex – Wirtschaftsgebiet Europa**.

## Rechnungslegung, interne Kontrolle und Wirtschaftsprüfung

Wenn Sie Bedenken zu Fragen der Rechnungslegung, internen Kontrollen oder Wirtschaftsprüfung bei Harris oder einem möglichen Verstoß gegen die Sicherheitsgesetze haben, können Sie Ihre Bedenken auch dem Vice President of Internal Audit (Vizepräsidenten für interne Prüfung) unter **1-321-724-3166** oder dem Director of Business Conduct melden, oder sich an die Adviceline wenden.

Wenn Sie Fragen oder Bedenken bezüglich Rechnungslegung, internen Rechnungslegungskontrollen oder Wirtschaftsprüfung haben, lesen Sie bitte [Beschwerdeverfahren](http://harris.com/business-conduct/BOD-12-411Complaint_Procedures_Accounting_and_Auditing.pdf) unter [http://harris.com/business-conduct/BOD-12-411Complaint\\_Procedures\\_Accounting\\_and\\_Auditing.pdf](http://harris.com/business-conduct/BOD-12-411Complaint_Procedures_Accounting_and_Auditing.pdf).

## Schulungen

Schulungen sind ein wichtiges Element unseres Programms für Geschäftsverhalten und Ethik. Die verfügbaren Kurse konzentrieren sich auf die Gesetze und Vorschriften, die die Grenzen unseres Geschäftsverhaltens bestimmen. Jeder Kurs ist so konzipiert, dass er Sie beim Bewahren dieses grundsätzlichen Arbeitsprinzips unterstützt:

*Wir werden stets nach den höchsten Verhaltens- und Integritätsnormen geschäftlich tätig sein.*

Da wir alle unterschiedliche Positionen mit unterschiedlichen Verantwortlichkeiten innehaben, können sich die für Sie erforderlichen Schulungskurse über Geschäftsverhalten und Ethik von den Kursen für andere Personen bei Harris unterscheiden. Es liegt bei Ihnen und Ihrem Vorgesetzten, Ihre speziellen Schulungsanforderungen festzulegen und sicherzustellen, dass Ihre Schulung zu Geschäftsverhalten und Ethik auf dem aktuellen Stand und vollständig ist. Kursbeschreibungen und Informationen zum Registrieren finden Sie im Harris-Intranet unter: <http://my.harris.com/bus-conduct/training.asp>.

## Untersuchungen

Wir werden jeden vermuteten Verstoß gegen unseren Kodex vollständig untersuchen. Jede und jeder von uns muss bei Untersuchungen uneingeschränkt mitwirken. Die Inhalte aller Untersuchungen werden, soweit gesetzlich zulässig, vertraulich behandelt. Wenn Verstöße gegen unseren Kodex aufgetreten sind, werden wir festlegen, welche Folgemaßnahmen gegebenenfalls angemessen sind.

### ETHICS ADVISORS

Mindestens ein Ethics Advisor wurde für jeden Harris-Standort eingesetzt und steht Mitarbeitern zur Verfügung, um sie in Fragen zum Kodex zu unterstützen. Unsere Ethics Advisors wurden zum Programm für Geschäftsverhalten und Ethik geschult und sind auf ihrem Geschäftsgebiet kompetent. Sie sehen sich in der Pflicht, ihre Kollegen zu unterstützen, und verfügen über die dafür notwendigen Ressourcen. Eine Liste der derzeitigen Ethics Advisors finden Sie unter <http://my.harris.com/bus-conduct/contacts/default.asp>.



---

## Vergeltung ist streng verboten

Alle Fragen, Bedenken, Beschwerden und gemeldeten Verstöße gegen unseren Kodex, Richtlinien, Bestimmungen und Gesetze werden ernst genommen. Wir werden keine Vergeltung dulden, die sich gegen jemanden richtet, der Bedenken bezüglich unseres Kodex geäußert hat oder an einer Untersuchung zu Geschäftsverhalten beteiligt ist, auch wenn die Bedenken oder die Beschwerde sich schließlich als nicht begründet erweisen. Ein Mitarbeiter wird nicht entlassen, zurückgestuft, suspendiert, bedroht, schikaniert oder in irgendeiner Weise hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen nachteilig behandelt werden, wenn er eine solche Meldung aus gutem Glauben macht, einschließlich Meldungen an Regierungsbehörden oder andere Bereiche der Regierung. Vergeltung stellt einen Verstoß gegen unseren Kodex und einen Grund für disziplinarische Maßnahmen dar, die bis zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses reichen können (siehe Harris-Richtlinie [HR-06, Non-Retaliation](#)).

## Befragung von Mitarbeitern durch die Regierung

Zusätzlich zu Vertragsprüfungen, Revisionen und Anforderungen von Finanzdaten oder anderen Informationen können Mitarbeiter direkt von Vertretern oder Bevollmächtigten der Regierung wegen Gesprächen kontaktiert werden; dies können unter anderem Vertreter des Federal Bureau of Investigation (FBI), Defense Criminal Investigative Services (DCIS), Inspector General (IG), Internal Revenue Service (IRS), Defense Contract Audit Agency (DCAA), oder anderer staatlicher Untersuchungsdienste sein, die zivil- oder strafrechtliche Untersuchungen in Bezug auf Harris oder Harris-Mitarbeiter durchführen. Diese Kontaktaufnahmen können nach der normalen Arbeitszeit bei einem Mitarbeiter zu Hause geschehen.

Wenn Mitarbeiter von einem Bevollmächtigten der Regierung wegen eines Gesprächs bezüglich der Geschäfte des Unternehmens kontaktiert werden, sind die Mitarbeiter aufgefordert, unverzüglich ihren Vorgesetzten und den Harris Legal Counsel zu benachrichtigen. Wenn Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden, sollten sie sich an den Rechtsbeistand von Harris zu Hause wenden. Mitarbeiter haben das Recht zu entscheiden, ob sie sich befragen lassen möchten oder nicht. Mitarbeiter

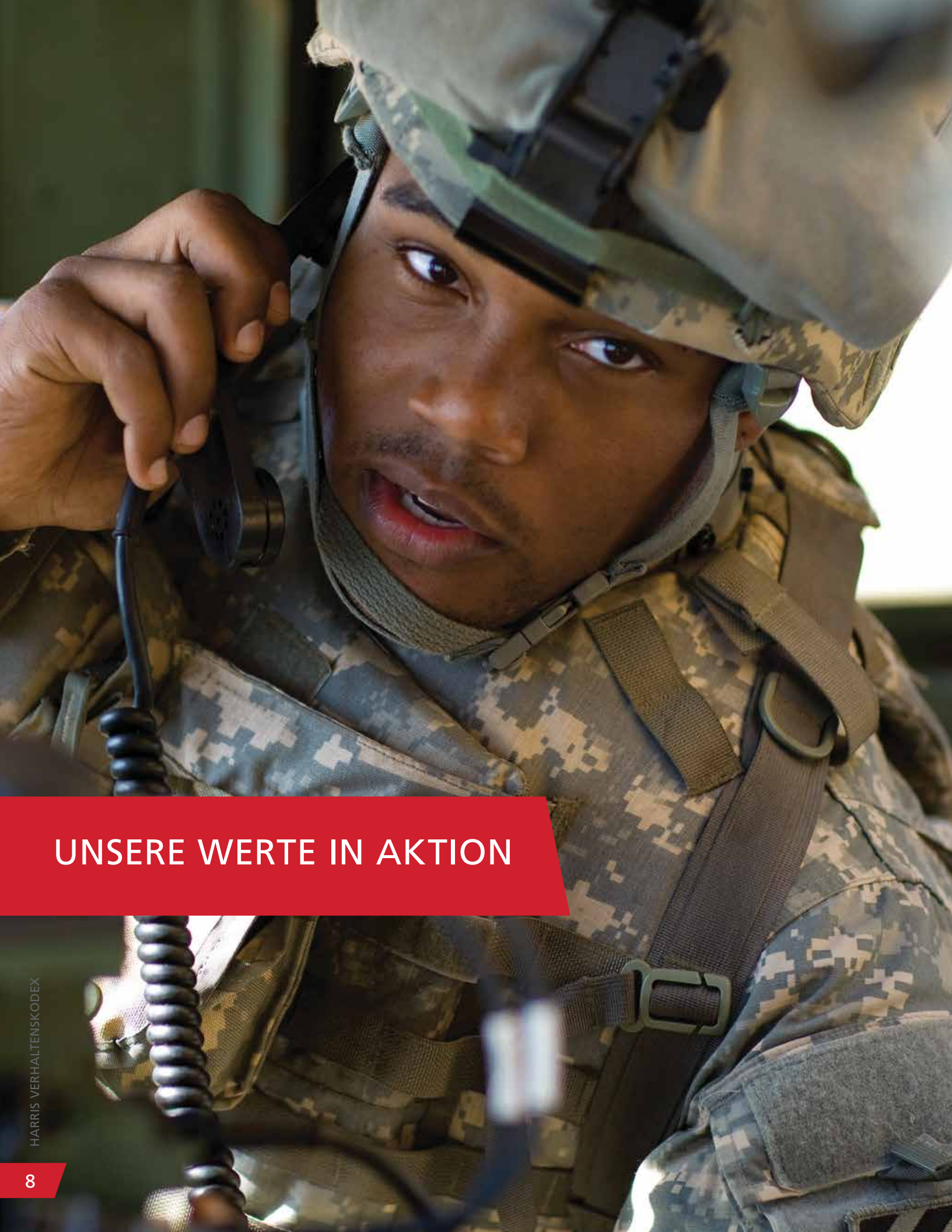
haben außerdem das Recht, sich vor der Entscheidung, ob sie sich befragen lassen möchten, mit einem Rechtsanwalt zu beraten, einschließlich des eigenen privaten Rechtsanwalts des Mitarbeiters. Der Mitarbeiter kann nach dem Gesetz eine Befragung aufschieben, bis ein Anwalt konsultiert wurde.

Wenn ein Mitarbeiter einer Regierungsbefragung zustimmt, kann der Mitarbeiter Ort, Zeit, Dauer und Umfang der Befragung festlegen. Ein Mitarbeiter hat das Recht, eine Befragung nach ihrem Beginn jederzeit zu beenden. In jeder Befragung, an der der Mitarbeiter nach eigener Entscheidung teilnimmt, muss der Mitarbeiter stets nach bestem Wissen und Gewissen die Wahrheit sagen. Eine absichtlich falsche Aussage gegenüber einem Regierungsvertreter kann eine Straftat darstellen.

Der Rechtsbeistand von Harris steht den Mitarbeitern für die Beratung zu allen Ermittlungsfragen und dem Befragungsprozess zur Verfügung.

**Hinweis:** Die Orientierungshilfe oben bezieht sich auf Unternehmensangelegenheiten und gilt nicht, wenn Harris-Mitarbeiter von Regierungsermittlern kontaktiert werden, die Hintergrunduntersuchungen durchführen, um Sicherheitsbescheinigungen der Regierung zu gewähren oder zu erneuern. Diese Kontakte sind Routine, und die Ermittler werden sich zu erkennen geben und angeben, dass dies der Zweck der Befragung ist.





# UNSERE WERTE IN AKTION

# INTEGRITÄT

## IN UNSEREN WORTEN UND TATEN

*Wir müssen Situationen vermeiden, in denen unsere eigenen Interessen zu dem, was für Harris richtig ist, im Widerspruch stehen oder zu stehen scheinen.*

### Interessenkonflikte vermeiden

Als Mitarbeiter von Harris müssen wir im besten Interesse des Unternehmens handeln und mit vollem Einsatz unsere Tätigkeiten ausführen. Gelegentlich kann es zu Situationen kommen, in denen unsere persönlichen Interessen zu den Interessen des Unternehmens im Widerspruch stehen oder zu stehen scheinen. Wenn diese tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte auftreten, ist es wichtig, sie Ihrem Vorgesetzten oder Ethics Advisor zu melden. Indem Sie Probleme dieser Art mit Ihrem Vorgesetzten oder Ethics Advisor besprechen, helfen Sie Harris, potenzielle Probleme zu lösen, die diese Konflikte verursachen könnten. Wir können nun zwar nicht jede mögliche Art eines potenziellen Konflikts auflisten, geben aber im Folgenden einige Bereiche an, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen:

#### Finanzielle Konflikte

Ein Interessenkonflikt kann auftreten, wenn Sie eine direkte oder indirekte Beziehung zu einem oder eine finanzielle Investition in ein Unternehmen geleistet haben, das mit Harris oder einem Wettbewerber von Harris in geschäftlicher Verbindung steht. Sie müssen alle diese Investitionsinteressen Ihrem Vorgesetzten offenlegen. Dies gilt auch, wenn Ihre Investitionen bereits getätigt waren, bevor Sie die Arbeit im Unternehmen aufnehmen.

#### Persönliche Beziehungen

Ein Interessenkonflikt, auch ein scheinbarer, kann ebenfalls auftreten, wenn Sie eine enge persönliche Beziehung haben zu einem anderen Harris-Mitarbeiter oder jemandem, der mit uns in geschäftlicher Verbindung steht, oder jemandem, der für einen Wettbewerber arbeitet. Jemand, zu dem Sie eine enge persönliche Beziehung haben, könnte ein Mitglied Ihres Haushalts sein, ein/e enge/r Verwandte/r oder ein/e enge/r Freund/in. Wenn Sie zum Beispiel Vorgesetzter einer Person sind, zu der Sie eine enge persönliche Beziehung haben, oder eine solche Person Ihr/e Vorgesetzte/r ist, dann kann es einen Konflikt oder vermuteten Konflikt geben. Ähnlich kann es auch einen Interessenkonflikt oder vermuteten Konflikt

geben, wenn Sie an der Einstellung, Weiterbeschäftigung oder Vertragserstellung für jemanden beteiligt sind, zu dem Sie eine enge persönliche Beziehung haben.

#### Nebenbeschäftigungen und andere Aktivitäten

Wir von Harris wissen, dass einige Mitarbeiter außerhalb ihrer Tätigkeit im Unternehmen zusätzliche Arbeiten aufnehmen. Sie müssen jedoch eine direkte oder indirekte Beschäftigung oder andere geschäftliche Beziehungen mit oder Investitionen in Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden vermeiden. Nebenbeschäftigungen können potenziell einen

### DENKEN SIE IMMER DARAN

Das Erkennen eines potentiellen Interessenkonflikts bedeutet nicht, dass Sie einem Interesse oder einer vorgeschlagenen Aktivität nicht nachgehen dürfen. Wenn Mitarbeiter einen potenziellen Interessenkonflikt aufzeigen, kann Harris das Problem oft in einer Weise lösen, die sowohl der Person als auch dem Unternehmen dient. Wichtig ist, dass das Problem dem Unternehmen bekannt gemacht wird, damit es gelöst werden kann.

### FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich Interessenkonflikten haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Sie können weitere Informationen auch in der Harris-Richtlinie [G-2, Conflict of Interest and Outside Activities](#) (Interessenkonflikte und Aktivitäten außerhalb des Unternehmens) finden.

Interessenkonflikt darstellen, wenn sie Harris oder Ihre Arbeitsleistung negativ beeinflussen.

Die Geschäftsleitung und Fachkräfte auf Direktoren-Ebene und darüber werden auf der Grundlage beschäftigt und entlohnt, dass sie ihre geschäftlichen und technischen Fähigkeiten voll und ganz in den Dienst von Harris und dessen Aktivitäten stellen. Diese Mitarbeiter sollten keine geschäftlichen Interessen außerhalb des Unternehmens haben, die Leitungs- oder fachlichen Einsatz erfordern. Der CEO kann vor einer eventuellen Nebenbeschäftigung gewisse Ausnahmen genehmigen.

Ausnahmen für Mitarbeiter ab der Direktoren-Ebene aufwärts können auch für Aktivitäten gelten, die mit Nonprofit-Organisationen verbunden sind, unter der Voraussetzung, dass eine vorherige schriftliche Genehmigung von der entsprechenden Leitungsebene eingeholt wurde.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, sich in Fachgesellschaften und Berufsverbände einzubringen und sich entsprechend den persönlichen und Unternehmensinteressen an bürgerschaftlichen und anderen ehrenamtlichen Gemeindeaktivitäten zu beteiligen. Sie müssen jedoch gut abschätzen, wie viel persönliche Zeit Sie in nebenberufliche Aktivitäten investieren wollen.

## Gelegenheiten im Unternehmen

### FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Ich überlege, ob ich neben meiner Tätigkeit bei Harris noch einen eigenen Beratungsdienst anbiete. Mein geplanter Beratungsdienst wird sich in der Hauptsache an Kleinunternehmen richten. Ist dies nach den Unternehmensrichtlinien ein Interessenkonflikt?**

A: Diese Tätigkeit wird sehr wahrscheinlich einen Interessenkonflikt darstellen, wenn die Kunden, die Sie betreuen, auch Händler, Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber von Harris sind, und sie ist ein Interessenkonflikt, wenn geschützte Informationen von Harris genutzt oder offenbart werden. Sie sollten Ihren Plan mit Ihrem Vorgesetzten und dem Ethics Advisor durchgehen, bevor Sie diesen Dienst anbieten. Wenn Sie in einer Position ab Direktoren-Ebene aufwärts sind, benötigen Sie außerdem eine Ausnahmegenehmigung von unserer Richtlinie, bevor Sie das Unternehmen gründen.

[Klicken Sie hier, um weitere häufig gestellte Fragen zu Interessenkonflikten anzusehen.](#)

Ein Interessenkonflikt kann auch auftreten, wenn eine Einzelperson ihre oder seine Stellung im Unternehmen zum eigenen Vorteil ausnutzt. Harris-Mitarbeiter dürfen Gelegenheiten nicht ausnutzen, die eigentlich Harris gehören, oder von denen sie über die Nutzung von Unternehmensressourcen, -informationen oder ihre Stellung erfahren. Außerdem dürfen Sie Unternehmensressourcen, -informationen oder Ihre Stellung nicht zum persönlichen Vorteil ausnutzen, oder um in irgendeiner Weise mit Harris in Wettbewerb zu treten. Sie sollten stets versuchen, die rechtmäßigen Geschäftsinteressen des Unternehmens in Übereinstimmung mit unseren Hauptwerten zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet.

### Bestechung und Korruption verhindern

Wir sind bestrebt, unser Geschäft weltweit mit Integrität und Transparenz zu führen, frei von unlauterer Einflussnahme und strikt im Einklang mit allen Gesetzen gegen Bestechung und Korruption. Wir dürfen niemals persönliche Vorteile irgendeiner Art anbieten oder annehmen, von denen angenommen werden kann, dass sie unsere geschäftlichen Entscheidungen oder die Entscheidungen der Menschen oder Unternehmen, mit denen wir geschäftlich in Verbindung stehen, beeinflussen.

Jedes Land, in dem Harris Betriebe hat, verbietet Bestechung.

**F: Ich möchte einen Teilzeitjob annehmen, aber ein Kollege sagte, ich müsse das vom Unternehmen prüfen und genehmigen lassen. Das ist doch aber meine Sache, wieso muss das Unternehmen davon wissen?**

A: Wenn es irgendeine Möglichkeit gibt, dass Ihre geplante Zusatztätigkeit zu einem Interessenkonflikt führen könnte, sollten Sie dies als Problem melden, so dass Ihr Vorgesetzter oder der Ethikbeauftragte eine Interessenkonflikt-Prüfung durchführen kann, um sicherzugehen, dass kein Wettbewerber, Lieferant oder Kunde beteiligt ist oder anderweitige Bedenken bestehen könnten. Möglicherweise müssen wir Sie auch daran erinnern, dass Zeit und Ressourcen des Unternehmens nicht für eine Nebenbeschäftigung genutzt werden dürfen. Wenn es keine Probleme gibt oder Bedenken wirksam ausgeräumt werden können, wird Ihr Teilzeitjob bei einem anderen Unternehmen wahrscheinlich genehmigt werden.

---

Viele dieser Gesetze erklären unangemessene Zahlungen und Geschenke an Vertreter gewerblicher wie staatlicher Kunden als rechtswidrig. Dazu gehören unangemessene Zahlungen und Geschenke, die im jeweiligen Land übergeben werden, und im Falle von Zahlungen und Geschenken an Amtsträger solche, die in einem anderen Land übergeben werden.

Die Richtlinie von Harris verlangt von unseren Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Vertretern, alle geltenden Gesetze zur Verhinderung von Bestechung einzuhalten und niemals eine Zahlung oder ein Geschenk zu übermitteln, die als rechtswidrig oder unangemessen ausgelegt werden könnten, ungeachtet örtlicher Gesetze oder Gepflogenheiten.

Bestechung ist nicht auf Geldzahlungen beschränkt. Zu Bestechung können gehören:

- ▲ Geschenke, insbesondere teure Geschenke;
- ▲ Unterhaltung, Bewirtung und Reisen, die über den geschäftlichen Bedarf hinausgehen;
- ▲ Darlehen;
- ▲ persönliche Gefälligkeiten;
- ▲ Zahlung von Reisekosten, wenn kein klarer Geschäftszweck dafür vorliegt;
- ▲ politische oder Wohlfahrtsspenden; oder
- ▲ eine Zahlung oder Leistung, die einem Familienmitglied einer Person zukommt, um diese Person zu beeinflussen.

## Amtsträger

Viele Antibestechungsgesetze wie das Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) in den USA, das Bribery Act in Großbritannien und das Clean Company Act in Brasilien, verbieten im Speziellen Bestechungen von Amtsträgern. Ganz allgemein erklären es diese Gesetze als rechtswidrig:

- ▲ einem Amtsträger direkt oder indirekt etwas von Wert zu geben, anzubieten oder zu zahlen:
  - um Geschäfte zu gewinnen oder beizubehalten; oder
  - um einen unangebrachten Geschäftsvorteil zu erhalten.

Einige Länder erklären es auch zur Straftat, Zahlungen an Amtsträger oder zu deren Gunsten nicht ordnungsgemäß aufzuzeichnen. Nach den Richtlinien von Harris muss ein System interner Rechnungslegungskontrollen sorgfältig gepflegt werden, um das Verschleiern von Bestechung zu verhindern.

## Dritte

Unsere Verpflichtung, mit Integrität und ohne Bestechung geschäftlich tätig zu sein, gilt für Sie und jeden, der in unserem Auftrag handelt. Wir müssen bei der Auswahl von Bevollmächtigten, Vermittlern und anderen, die in unserem Namen agieren dürfen, Sorgfalt walten lassen, um sicherzustellen, dass diese im Verlauf ihrer geschäftlichen Aktivitäten keine Bestechung vornehmen. Sie dürfen niemals einen Bevollmächtigten, Vermittler oder einen anderen Dritten bitten, etwas zu tun, was der Kodex, Richtlinien oder Gesetze Ihnen zu tun verbietet.

## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Ein Berater, den das Unternehmen zur Unterstützung bei Beziehungen zur Regierung heranzieht, hat uns unlängst um eine beträchtliche Erhöhung der Provision ersucht. Ich vermute, dass der Berater vorhat, dieses „Extra“-Geld an örtliche Beamte weiterzugeben. Wie soll ich mich verhalten?**

[Klicken Sie hier, um weitere häufig gestellte Fragen zu Internationalen Geschäftspraktiken anzusehen.](#)

A: Melden Sie Ihren Verdacht sofort Ihrem Vorgesetzten, dem Ethics Advisor oder dem Rechtsbeistand von Harris. Der Berater darf keinerlei derartige Zahlungen erhalten, bis das Unternehmen Ihre Bedenken untersucht hat.

## DENKEN SIE IMMER DARAN

Wir müssen bei der Auswahl von Dritten (z. B. Verkaufsagenten, Vertreter, Berater und Händler), die im Namen von Harris geschäftlich tätig sind, Sorgfalt walten lassen. Es gibt einige Warnzeichen, auf die Sie achten sollten, wenn Sie Dritte beauftragen. Prüfen Sie:

- ▲ ob der Dritte ein Regierungsmitarbeiter, ein Verwandter oder Freund eines Regierungsmitarbeiters oder ein Kandidat für ein öffentliches Amt ist;
- ▲ ob der Vertreter oder Vermittler im Voraus Zahlungen in bar an einen Dritten oder ein anderes Land verlangt; und
- ▲ ob die Tätigkeiten nicht Bestandteil der Haupttätigkeit des Vertreters oder Vermittlers sind.

### Strafen und Sanktionen

Inländische und internationale Gesetze gegen Bestechung und Korruption werden streng kontrolliert und durchgesetzt. Nichteinhaltungen können zu erheblichen zivil- und strafrechtlichen Sanktionen führen, sowohl gegen Harris, als auch gegen die Personen, die für das unzulässige Verhalten verantwortlich sind. Strafen für das Unternehmen können Geldstrafen, Verbot künftiger Geschäfte mit der Regierung und Verweigerung von Exportlizenzen sein. Zu den Maßnahmen gegen Einzelpersonen, die gegen Antikorruptionsgesetze verstoßen, gehören Geld- und Haftstrafen.

### Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung

Der Austausch von Geschenken und Bewirtung kann Beziehungen fördern, Geschäftserfolge würdigen und zur Festigung von geschäftlichen Partnerschaften beitragen; er kann jedoch auch potenziell Entscheidungsfindungen beeinflussen oder den Anschein von Unangemessenheit erwecken. Wir können Geschenke und Bewirtung nur anbieten oder annehmen, wenn dies nicht die Integrität unserer Geschäftsbeziehungen gefährdet, und wir dürfen niemals Geschenke, Unterhaltung, Gefälligkeiten, Bewirtung oder Zuwendungen anbieten, um Kunden,

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Harris hat verschiedene Ressourcen vorbereitet, um Mitarbeiter, Vermittler und Vertreter auf die neuesten Entwicklungen und Trends bei der Durchsetzung internationaler Gesetze gegen Bestechung und Korruption hinzuweisen. Zu diesen Ressourcen gehören:

- ▲ Broschüren zur Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen auf der Website Geschäftsverhalten ([http://my.harris.com/bus-conduct/brochures/corr\\_web.pdf](http://my.harris.com/bus-conduct/brochures/corr_web.pdf); [http://my.harris.com/bus-conduct/brochures/IB\\_GlobalAnticorruptionLaws\\_Web-JP.PDF](http://my.harris.com/bus-conduct/brochures/IB_GlobalAnticorruptionLaws_Web-JP.PDF));
- ▲ Richtlinie [G-37, International Gifts and Hospitality](#), und Richtlinie [G-39, International Intermediaries](#).

Wenn Sie Fragen bezüglich Bestechung und Korruption haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden.

Lieferanten oder andere unangemessen zu beeinflussen.

Es ist nicht immer leicht zu entscheiden, ob es angemessen ist, Geschenke zu geben, anzunehmen oder auszutauschen, oder an Bewirtungen mit Geschäftsbezug teilzunehmen, aber Sie können sich im Allgemeinen an diese Leitlinien halten:

### Das ist erlaubt ...

- ▲ Anbieten gelegentlicher Mahlzeiten, dezente Freizeitaktivitäten, Andenken, Mitbringsel von geringem Wert bei Geschäftsbeziehungen zu Personen, die nicht bei Regierungen oder Regierungsbehörden angestellt sind; und
- ▲ Annehmen gelegentlicher einfacher, üblicher Geschäftsessen, Geschenke, Andenken und Geschenke von geringem Wert von anderen.

### Das kann gestattet sein ...

Es kann in manchen Ländern gesetzlich zulässig und üblich sein, dass Mitarbeiter von Unternehmen, die miteinander Geschäftsverbindungen haben, Geschenke



---

oder Andenken als eine natürliche und erwartete Form der Geschäftsverbindung überreichen. In Situationen dieser Art darf ein Geschenk oder Andenken überreicht oder angenommen werden, wenn die folgenden Bedingungen eingehalten werden:

- ▲ Dies kann nicht als Bestechung ausgelegt werden, die gegen ein Gesetz verstößt;
- ▲ falls es bekannt wird, ist es für das Unternehmen weder peinlich noch diskreditierend; und
- ▲ es wurde von der Leitung von Harris die Genehmigung eingeholt.

Geschenke oder Andenken werden im Namen des Unternehmens überreicht, und alle Geschenke oder Andenken von mehr als geringem Wert, die ein Harris-Mitarbeiter erhält, sollten höflich abgelehnt oder zurückgegeben werden. Kann ein solcher Gegenstand nicht zurückgegeben werden, sollte er der Leitung übergeben werden und geht in Firmeneigentum über.

### Das ist nicht erlaubt ...

- ▲ Geschenke von mehr als nominellem Wert an Kunden, andere Personen oder Organisationen, die in geschäftlicher Verbindung zum Unternehmen stehen, zu übergeben oder anzubieten.
- ▲ Verhaltensweisen wie das Anbieten oder Annehmen eines Geschenkes, einer Mahlzeit oder Freizeitbeschäftigung zu zeigen, die auch nur den Anschein erwecken, unangemessen zu sein; und
- ▲ Geschenke – außer gelegentlichen einfachen Geschäftsessen, Geschenken und Mitbringseln von nominellem Wert – von Lieferanten oder potenziellen Lieferanten von Produkten oder Dienstleistungen

oder von anderen Organisationen oder Personen zu empfangen oder zu erbitten, die geschäftliche Beziehungen zum Unternehmen haben.

Darüber hinaus gilt: Wenn Ihnen von einem Verkäufer oder Lieferanten, mit dem Sie verhandeln, ein Geschenk angeboten wird, dürfen Sie es nicht annehmen, unabhängig von seinem Wert.

### Regierungsmitarbeiter und Beamte

Mit einigen eingeschränkten Ausnahmen verbieten viele Länder Unternehmen wie Harris generell, Regierungsmitarbeitern - zu denen auch Mandatsträger und deren Mitarbeiter gehören - Geschenke anzutragen. Aus diesen Regeln ergibt sich, dass ohne vorherige Abstimmung mit dem Rechtsberater oder der Government Relations Office (Stelle für Regierungsbeziehungen) von Harris kein Direktor, leitender Angestellter oder Vertreter von Harris Regierungsmitarbeitern einschließlich Mandatsträgern und ihren Mitarbeitern irgendetwas von Wert übergeben darf.

Hier sind einige Leitlinien, die Sie bei der Arbeit mit Regierungsmitarbeitern innerhalb oder außerhalb der Vereinigten Staaten unterstützen sollen:

- ▲ Mitarbeiter von Harris dürfen Regierungsangestellten keinerlei Unterhaltung, Mahlzeiten oder Geschenke unabhängig von deren Wert zukommen lassen oder anbieten, wenn dies einen Verstoß gegen die Regeln oder Vorschriften der Behörde des Regierungsangestellten darstellen würde.
- ▲ Im Allgemeinen gestatten die meisten Regierungsbehörden ihren Mitarbeitern, geschäftliche Aufmerksamkeiten anzunehmen, wie zum Beispiel Andenken, Kaffee, Backwaren oder ähnliche kleine Erfrischungen. In den USA muss der Handelswert dieser Aufmerksamkeiten unter 20 USD liegen;

## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Ein Golfturnier wird von einem Verkäufer gesponsert. Die Kosten für das Turnier betragen 75 USD, aber fast jeder Teilnehmer wird einen Preis erhalten, dessen Wert höher ist als dieser Startpreis. Darf ich mitspielen und einen eventuell gewonnenen Preis behalten?**

A: Bevor Sie an einer solchen Veranstaltung teilnehmen, sollten Sie die Genehmigung Ihres Vorgesetzten einholen oder Ihre Teilnahme mit Ihrem Ethics Advisor besprechen. Es ist wichtig zu wissen, wer an dem Turnier teilnimmt, und den Zweck des Turniers zu kennen. Wenn es ein Event ist,

an dem Vertreter verschiedener Unternehmen teilnehmen, oder wenn es beispielsweise als Marketingevent gedacht ist, dann ist es wahrscheinlich zulässig, daran teilzunehmen und eventuelle Preise zu behalten.

[Klicken Sie hier, um weitere häufig gestellte Fragen zur Regierungstätigkeit anzusehen.](#)

[Klicken Sie hier, um weitere häufig gestellte Fragen zur gewerblichen Tätigkeit anzusehen.](#)

- ▲ Mitarbeiter dürfen Regierungsangestellten keine Darlehen oder Darlehensangebote gewähren oder an Regierungsangestellte oder in deren Namen Zahlungen leisten;
- ▲ Mitarbeiter dürfen Verwandte oder enge Freunde, die bei Regierungsbehörden angestellt sind, unterhalten; diese Unterhaltung darf jedoch in keiner Weise mit Geschäften des Unternehmens in Verbindung stehen.

Harris leistet keine Erstattung für die gesellschaftliche Unterhaltung von Regierungsangestellten; und

- ▲ es ist streng verboten, einem Regierungsbeamten Geld, Waren, Leistungen oder irgendetwas von Wert als Gegenleistung für behördliche Maßnahmen oder in der Folge solcher Maßnahmen anbieten oder erbringen.

## DENKEN SIE IMMER DARAN

„Nominell“ lässt sich schwer definieren. Im Allgemeinen darf, vorbehaltlich der Vorschriften des anbietenden Unternehmens, ein Harris-Mitarbeiter ein Geschenk, ein Andenken oder eine Einladung zu einem Veranstaltungsort einer Unterhaltung annehmen, wenn der Wert jeweils unter 20 USD liegt. Je nach Situation, dem Land, in dem Sie sich befinden, der Devisenbewertung, oder örtlichen Gepflogenheiten, kann ein Geschenk von höherem Wert als nominell betrachtet werden. Wenn Sie im Zweifel sind, ob ein bestimmtes Geschenk oder eine Bewirtung unangemessen ist, fragen Sie Ihren Ethics Advisor oder die Rechtsabteilung.

Anbieten oder annehmen können Sie üblicherweise ...

- ▲ kleine Werbegeschenke wie Kaffeebecher, T-Shirts oder Stifte; oder
- ▲ ein gelegentliches Geschäftsessen innerhalb der Richtliniengrenzen.

Anbieten oder annehmen können Sie niemals ...

- ▲ Bargeld oder Barmitteläquivalente wie Geschenkkarten u. Ä.;
- ▲ Geschenke oder Bewirtungen von übermäßigem Wert;
- ▲ Geschenke oder Bewirtungen, von denen Sie wissen oder glauben, dass sie gegen die Grundsätze des Empfängers bezüglich Geschenken und Bewirtung verstoßen;
- ▲ Geschenke oder Bewirtungen, die für das Unternehmen peinlich werden könnten; oder
- ▲ Geschenke, die erbeten werden.

Es ist wichtig, gesunden Menschenverstand walten zu lassen und einen Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct zu fragen, wenn Sie Zweifel haben, was nach unserem Verhaltenskodex angemessen ist.

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich Bestechung und Korruption haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Sie können auch in der Richtlinie [G-37, International Gifts and Hospitality](#) (Internationale Geschenke und Bewirtung) nachlesen.

## Lauterer Wettbewerb

Wir haben uns verpflichtet, einen lautereren Wettbewerb zu führen und unsere Unternehmen im Einklang mit geltendem Wettbewerbs- und Kartellrecht zu betreiben. Im Allgemeinen verbieten Kartell- und Wettbewerbsgesetze jegliche Aktivitäten, die den Wettbewerb auf unangemessene Weise einschränken oder behindern. Verstöße gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht können zu beträchtlichen zivil- und/oder strafrechtlichen Sanktionen für Harris und für die beteiligten Personen führen.

Kartell- und Wettbewerbsgesetze sind oft kompliziert, aber wir alle müssen ein grundlegendes Wissen über Verhaltensweisen haben, die gegen diese Gesetze verstoßen. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie mit den

Prinzipien des Kartell- und Wettbewerbsrechts vertraut sind, die für Ihre Tätigkeit gelten.

[Klicken Sie hier für häufig gestellte Fragen zu Kartell- und Wettbewerbsrecht.](#)

### Vereinbarungen mit Wettbewerbern

Wettbewerbs-, Kartellgesetze und unsere Richtlinien verbieten Vereinbarungen oder Abreden zwischen tatsächlichen oder potenziellen Wettbewerbern, um:

- ▲ die Preisgebung festzulegen oder zu kontrollieren;
- ▲ Produkte, Gebiete oder Märkte zuzuteilen; oder
- ▲ den Verkauf oder die Produktion von Produkten zu begrenzen.

Um mögliche Verstöße gegen Wettbewerbs- und Kartellgesetze zu vermeiden, dürfen Sie diese Angelegenheiten niemals mit Vertretern anderer Unternehmen besprechen.

### Aktivitäten zur Preisfindung

Wettbewerbs- und Kartellgesetze regeln auch unsere Beziehungen zu Kunden und Lieferanten. Wir dürfen niemals versuchen, einen Markt zu monopolisieren oder Preise zu kontrollieren. Hier einige Beispiele für Verhalten, das gegenüber unseren Kunden und Lieferanten zu vermeiden ist:

- ▲ Vereinbarungen bezüglich des Preises, zu dem ein Produkt weiterverkauft wird;
- ▲ boykottieren bestimmter Lieferanten oder Kunden;
- ▲ unfaire Preisgestaltung für Produkte oder Leistungen; und
- ▲ Vereinbarungen zum Verkauf eines Produktes zu der Bedingung, dass der Kunde ein anderes Produkt kauft.

### Wettbewerbsrelevante Informationen

Informationen über Wettbewerber müssen wir stets auf rechtlich und ethisch einwandfreie Weise sammeln. Wir dürfen uns niemals vertrauliche Informationen eines Wettbewerbers durch Betrug, Falschdarstellung oder unlautere Mittel beschaffen. Wenn Ihnen wettbewerbsrelevante Informationen bekannt werden, von denen Sie glauben, dass Sie nicht zu Ihrer Kenntnis gedacht waren, kontaktieren Sie Ihren Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct und bitten Sie um Anleitung,

auch wenn Sie diese Informationen unbeabsichtigt erhalten haben.

Wir respektieren und schützen auch das geistige Eigentum, die Geschäftsgeheimnisse und die vertraulichen Informationen unserer Wettbewerber und werden nicht versuchen, uns Informationen über unsere Wettbewerber auf rechtswidrige oder unethische Weise zu beschaffen.

Sie dürfen niemals:

- ▲ einen derzeitigen oder ehemaligen Angestellten eines unserer Wettbewerber ersuchen, seine Pflichten zur Geheimhaltung zu verletzen;
- ▲ jemanden von einem Wettbewerber beschäftigen, um Geschäftsgeheimnisse oder vertrauliche Informationen zu erhalten; oder
- ▲ sich oder das Unternehmen falsch ausgeben oder versuchen, Ihre Motive zu verbergen, wenn Sie sich wettbewerbsrelevante Informationen beschaffen.

### Lieferanten

Wir wählen unsere Lieferanten auf der Grundlage objektiver Kriterien aus, wie zum Beispiel Servicequalität und geschäftliche Vorteile für Harris und unsere Kunden. Wir dürfen niemals unsere Stellung ausnutzen, um von bestehenden oder künftigen Lieferanten persönliche Vorteile zu erlangen. Wir behandeln unsere Lieferanten fair und professionell und kommunizieren offen und ehrlich mit ihnen, um ihre Probleme zu verstehen und beidseitig befriedigende Lösungen zu entwickeln.

## UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREN LIEFERANTEN



Lieferanten sind ein wichtiger Bestandteil unseres Geschäfts. Es ist unser Ziel, beidseitig vorteilhafte Beziehungen mit Lieferanten zu entwickeln und zu pflegen, die ebenso wie wir bestrebt sind, eine immer höhere Kundenzufriedenheit durch kontinuierliche Verbesserungen bei Qualität, Service, Pünktlichkeit und Kosten zu erreichen. Unser Umgang mit Lieferanten ist fair und ehrlich und folgt unseren Werten und Prinzipien.

## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Ich war bei einer Fachverbandsversammlung, und da begannen die Teilnehmer, die Marktlage zu diskutieren, und wie die Preise sich entwickeln würden. Ist es in Ordnung, wenn ich mich an diesen Diskussionen beteilige?**

A: Nein. Sie sollten sich an einer Versammlung von Wettbewerbern, bei dem aktuelle oder künftige Preise oder Herstellungskosten diskutiert werden, weder beteiligen, noch dabei bleiben. Sie sollten Ihrer Ablehnung solcher Diskussionen deutlich Ausdruck verleihen, die Versammlung verlassen und den Vorfall unverzüglich der Rechtsberatung von Harris melden. In einigen Fällen kann ein Fachverband legal historische Informationen über Umsatzvolumen, Erträge und Produktionskapazitäten der Branche sammeln, die keine unternehmensspezifischen Daten wiedergeben. Um sicherzugehen, dass Sie die Kartell- und Wettbewerbsgesetze und die Harris-Richtlinie einhalten, sollten Sie den Harris Legal Counsel konsultieren, bevor Sie Informationen dieser Art an einen Fachverband weitergeben oder von diesem erhalten.

**F: Wir haben gerade eine Ausschreibung für eine Geschäftsmöglichkeit im Wert von mehreren Millionen Dollar erhalten. Es scheint, dass Harris eine bessere Chance hätte, den Auftrag zu gewinnen, wenn wir mit einem anderen Unternehmen kooperieren würden. Das Unternehmen, das wir im Auge haben, ist ein Wettbewerber. Wie können wir sicherstellen, dass wir eine Kooperationsvereinbarung aushandeln, die Harris zugute kommt und unsere Risiken minimiert?**

A: Der Harris Legal Counsel kann Sie beim Einschätzen und Minimieren des Risikos und beim Entwurf einer rechtskonformen Vereinbarung unterstützen. Bevor Sie überhaupt an einen potenziellen Kooperationspartner herantreten – insbesondere an einen Wettbewerber –, ersuchen Sie den Harris Legal Counsel, die Beziehung einzuschätzen, um einen ordnungsgemäßen Umgang mit Fragen des Kartell- und Wettbewerbsrechts und den Schutz betriebsinterner Informationen von Harris zu gewährleisten.

### DENKEN SIE IMMER DARAN

Sie dürfen niemals:

- ▲ mit einem Wettbewerber Preise vereinbaren oder Preise in Abstimmung mit einem Wettbewerber festlegen;
- ▲ direkt oder indirekt mit einem Wettbewerber über Preise kommunizieren, die wir oder der Wettbewerber für Produkte oder Leistungen verlangen;
- ▲ mit einem Wettbewerber die Aufteilung von Märkten vereinbaren;
- ▲ mit einem Wettbewerber die Bedingungen oder den Ausgang eines Ausschreibungsprozesses vereinbaren, und Angebote auch nicht mit Kunden besprechen; oder
- ▲ mit anderen vereinbaren, mit einer bestimmten Person oder einem Unternehmen keine Geschäfte zu machen.

### FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich Wettbewerbs- und Kartellrecht haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor, den Director of Business Conduct oder den Harris Legal Counsel wenden.



---

## Kommunikation von Unternehmensinformationen und Social Media

### Verantwortungsbewusst über das Unternehmen sprechen

Wir haben uns verpflichtet, unter Einhaltung aller geltenden Gesetze wahrheitsgetreue und rechtzeitige Informationen über unser Unternehmen an die Öffentlichkeit, die Medien, unsere Aktionäre, Regierungsbeamte und Behörden zu geben. Dadurch können wir bei unseren externen Interessengruppen Integrität bewahren, was wiederum den Ruf unseres Unternehmens stärkt. Da wahrheitsgetreue Informationen entscheidend sind, sind nur bestimmte Personen berechtigt, im Namen des Unternehmens zu sprechen oder mit den Medien und Finanzanalysten zu sprechen. Wenn Sie Fragen bezüglich des Kommunizierens im Namen des Unternehmens haben oder gebeten werden, für das Unternehmen zu sprechen, sollten Sie zuerst das Corporate Communications Department (Abteilung Unternehmenskommunikation) kontaktieren.

### Social Media

Wir wissen, dass das Internet uns die Möglichkeit bietet, mit vielfältigen Social-Media-Werkzeugen wie Facebook, Twitter, oder persönlichen Webseiten oder Blogs wichtige Verbindungen zu knüpfen und wertvolle Informationen zu teilen. Gleichzeitig schaffen diese Werkzeuge auch Risiken für Sie und das Unternehmen, wie zum Beispiel die potenzielle Offenlegung vertraulicher Informationen oder Fragen bezüglich des Datenschutzes. Wir müssen auch dafür sorgen, dass die Nutzung dieser Werkzeuge unsere Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt. Wir fordern alle Mitarbeiter auf, Social Media verantwortungsbewusst zu nutzen. Denken Sie daran, dass es im Internet ein „Löschen“

nicht gibt, daher sollten Sie vor dem Posten nachdenken. Wenn Sie Social Media nutzen, um sich mit anderen zu verbinden, und sich als Harris-Mitarbeiter zu erkennen geben, müssen Sie dafür sorgen, dass die anderen wissen, dass die dargestellten Ansichten Ihre eigenen sind und nicht unbedingt die des Unternehmens. Bitte lassen Sie Sorgfalt und Vernunft walten, um unsere Interessen und unseren Ruf zu schützen.

### DENKEN SIE IMMER DARAN

Wir müssen bei der Nutzung von Social Media Vorsicht walten lassen, um sicherzustellen, dass wir nie vertrauliche Informationen preisgeben. Dies können technische Unternehmensdaten, Finanzdaten oder interne Unternehmenskommunikation von Harris oder einem Dritten sein, der uns diese Informationen, die unter eine Vertraulichkeitsvereinbarung fallen, zur Verfügung gestellt hat.

### FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich Kommunikation oder Social Media haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Sie können auch in der Richtlinie [G-5, Corporate Communications](#) (Unternehmenskommunikation), Richtlinie [G-28, Internet and Computer Resources](#) (Internet und Computerressourcen), Richtlinie [G-30, Investor Relations Disclosure](#) (Offenlegung von Investorenbeziehungen), und Richtlinie [G-33, Social Networking](#) nachlesen.

## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Ein Kollege bittet ständig darum, mir auf meinen Konten in sozialen Netzwerken zu „folgen“. Ich möchte eigentlich nicht, dass Kollegen mir auf meiner Social-Media-Seite folgen, aber ich weiß nicht, wie ich das klarmachen soll, ohne diese Personen zu verletzen. Was kann ich tun?**

A: Sie können direkt sein und einfach sagen, dass Sie Privatleben und Beruf nicht vermischen möchten. Ihre Kollegen sollten Verständnis dafür haben, dass Sie

Ihre Privatsphäre wahren möchten. Auf einigen Social-Media-Seiten ist es auch möglich, mit den Privatsphäre-Einstellungen einzuschränken, wer verschiedene Informationen auf Ihrer Seite sehen kann. Beachten Sie jedoch, dass sich die Privatsphäre-Einstellungen ohne Ihr Wissen ändern können. Denken Sie daran, dass Sie stets Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct ansprechen können, wenn Sie Rat benötigen.

## Wesentliche Informationen und Insiderhandel

Als Mitarbeiter haben wir oft Zugang zu vertraulichen Informationen über Harris und unsere derzeitigen und zukünftigen Kunden, Lieferanten und andere Unternehmen, mit denen wir geschäftliche Verbindungen haben. Informationen dieser Art dürfen wir nur für rechtmäßige Geschäftszwecke nutzen oder preisgeben, und wir dürfen niemals vertrauliche und/oder wesentliche nicht öffentliche Informationen zum persönlichen Gewinn oder Vorteil nutzen.

Gesetze zum Insiderhandel und unsere Richtlinien verbieten es Mitarbeitern, die wesentliche nicht öffentliche Informationen in Bezug auf Harris oder Unternehmen kennen, mit denen wir geschäftliche Verbindungen haben, ihre Wertpapiere, wie Aktien, Anleihen, Optionen und andere Derivate, zu verkaufen. Es verstößt auch gegen das Gesetz und unsere Richtlinie, Informationen dieser Art an ein Familienmitglied oder andere weiterzugeben, oder Handel auf der Grundlage wesentlicher nicht öffentlicher Informationen zu empfehlen. Mitarbeiter, die über wesentliche Informationen verfügen, dürfen keinen Handel mit Wertpapieren des Unternehmens betreiben, bis die Informationen dem Markt breit zugänglich gemacht wurden und die Öffentlichkeit Zeit gehabt hat, die Informationen vollständig zu verarbeiten (im Allgemeinen 24 Stunden nach einer Presseerklärung oder Veröffentlichung). Verstöße gegen Gesetze zum Insiderhandel können zu erheblichen zivil- und/oder strafrechtlichen Sanktionen führen.

Wesentliche Informationen sind alle Informationen, die ein vernünftig handelnder Investor wahrscheinlich als wichtig für seine Entscheidung betrachten würde, Wertpapiere zu kaufen, zu halten oder zu verkaufen. Es ist nun zwar nicht möglich, alle Arten von Informationen aufzuführen, die „wesentlich“ sein können, aber Informationen zu den folgenden Themen sind in der Regel wesentlich:

- ▲ Finanzdaten (einschließlich Umsatz, Bestellungen oder Ertragsergebnissen);
- ▲ Finanzprognosen, -vorhersagen oder -budgets;
- ▲ Fusionen, Ausschreibungsangebote oder Übernahmen anderer Unternehmen, oder große Käufe oder Verkäufe von Vermögenswerten;
- ▲ Zuschlag oder Beendigung großer Aufträge;
- ▲ Gewinn oder Verlust eines wichtigen Kunden oder Lieferanten;
- ▲ Wechsel auf der obersten Führungsebene;
- ▲ eine Änderung in der Dividendenpolitik, die Erklärung einer Aktienstückelung oder ein Angebot zusätzlicher Wertpapiere;
- ▲ die Entwicklung bedeutender neuer Produkte oder Technologien;
- ▲ Entwicklungen in wichtigen Rechtsstreits oder Regierungsuntersuchungen;
- ▲ Abschreibungen oder Restrukturierungskosten; und
- ▲ größere Transaktionen oder Verhandlungen mit anderen Unternehmen bezüglich Joint Ventures, Allianzen oder Lizenzvereinbarungen.



## Leitende Angestellte, ab Direktoren-Ebene aufwärts, und Mitarbeiter Finanzen

Zusätzliche Handelsbeschränkungen gelten für Mitglieder des Harris-Vorstands, leitende Angestellte und Mitarbeiter ab Direktoren-Ebene aufwärts, sowie alle anderen Mitarbeiter, die wesentliche Finanz-Insiderinformationen bezüglich der vierteljährlichen oder jährlichen Finanzergebnisse von Harris kennen oder Zugang zu diesen haben. Diesen Mitarbeitern ist es insbesondere untersagt, während der Zeit ab dem 15. Tag des dritten Monats eines Geschäftsquartals bis zu einem vollen Börsentag (mindestens 24 Stunden) nach der Veröffentlichung unserer vierteljährlichen oder jährlichen Finanzangaben direkt oder indirekt mit Harris-Wertpapieren zu handeln.

## DENKEN SIE IMMER DARAN

Wenn Sie oder ein Ehegatte oder Partner/in planen, Harris-Wertpapiere oder die Wertpapiere eines anderen Unternehmens, mit dem wir Geschäftsbeziehungen haben oder haben möchten, zu kaufen oder zu verkaufen, und Sie glauben, dass Sie wesentliche nicht öffentliche Informationen besitzen, oder wenn Sie unsicher sind, welche Einschränkungen für Sie gelten, konsultieren Sie den Harris Legal Counsel, bevor Sie eine Transaktion initiieren.

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich wesentlichen Informationen oder Insiderhandel haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Sie können außerdem in der Richtlinie [G-2, Conflicts of interest and Outside Activities](#) (Interessenkonflikte und nebenberufliche Tätigkeiten) und Richtlinie [G-23, Material Non-Public Information and Insider Trading Policy](#) (Wesentliche nicht öffentliche Informationen und Insiderhandelsgrundsätze) nachlesen.



## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Durch meine Tätigkeiten im Auftrag von Harris sind mir Finanzdaten bekannt geworden, die darauf hinweisen, dass einer der Lieferanten des Unternehmens sich finanziell in einer besseren Lage befindet, als die meisten Leute glauben. Ich möchte einige Aktien des Lieferanten kaufen. Darf ich das?**

A: Sie dürfen diese Aktien nicht kaufen, bis die Finanzdaten des Lieferanten der Öffentlichkeit bekannt sind. Informationen dieser Art wurden Harris möglicherweise im Vertrauen vom Lieferanten zur Verfügung gestellt, damit Harris besser feststellen konnte, wie man den Anforderungen des Lieferanten genügen konnte. Diese

Informationen für private Zwecke zu nutzen oder anderen preiszugeben, ist ein Verstoß gegen die Grundsätze von Harris und ist rechtswidrig.

**F: Mir ist bekannt, dass eine große Bestellung für Harris-Produkte von einem Kunden ausgelöst, jedoch noch nicht bekanntgegeben wurde. Darf ich auf der Grundlage dieser Informationen Aktien von Harris kaufen?**

A: Nein. Dies ist ein Verstoß gegen die Grundsätze von Harris und ein potenzieller Verstoß gegen Insiderhandelsgesetze.

---

## Politische Aktivitäten und Lobbyarbeit

### Unternehmerische politische Aktivitäten

Das Gesetz der USA und unsere Grundsätze verbieten die Verwendung von Geldern oder Vermögenswerten des Unternehmens zur Unterstützung von Kandidaten für ein Bundesamt. Wo politische Zuwendungen von Unternehmensgeldern oder Vermögenswerten erlaubt sind, müssen Sie die erforderliche vorherige Genehmigung des Government Relations Office (Stelle für Regierungsbeziehungen) und einer entsprechenden Führungsebene einholen, bevor die Zuwendung gewährt wird. Außerdem dürfen politische Zuwendungen für steuerliche Zwecke nicht als Ausgaben behandelt werden, sofern nicht das Gesetz in der zuständigen Gerichtsbarkeit eindeutig erlaubt, sie abzusetzen. Steuerfragen sollten an das Corporate Tax Department weitergeleitet werden.

### Persönliche politische Aktivitäten

Zwar ermutigen wir alle Mitarbeiter, als Einzelpersonen am politischen Prozess teilzunehmen, jedoch müssen Sie diese Aktivitäten in Ihrer Freizeit und mit Ihren eigenen persönlichen Mitteln durchführen. Ohne vorherige Genehmigung durch das Government Relations Office von Harris dürfen Sie eine politische oder soziale Sache oder Position nicht aktiv in Ihrer Eigenschaft als Harris-Mitarbeiter befürworten, unterstützen oder anderweitig fördern. Sie müssen außerdem die Harris-Richtlinien einhalten, die sich auf Ihr persönliches Engagement und politische Aktivität an Ihrem Arbeitsplatz und, in begrenzten Fällen, auf Ihre persönlichen politischen Spenden beziehen. Sie dürfen niemals Ressourcen von Harris einsetzen, um Ihre persönlichen politischen Aktivitäten zu unterstützen, oder den Anschein erwecken, dass Harris Ihre persönliche Position unterstützt.

In den USA gibt es noch weitere Beschränkungen für persönliche politische Spenden und persönliche Aktivitäten zum Sammeln von Spenden durch Direktoren, höhere Führungskräfte, Mitarbeiter ab Direktoren-Ebene aufwärts und andere von diesen Bestimmungen „erfasste Personen“, für die diese gelten, um unsere derzeitigen und zukünftigen staatlichen und lokalen Aufträge zu schützen. Zu den „erfassten Personen“ gehören alle Mitarbeiter in einer Vertriebs-, Geschäftsentwicklungs-, Vertrags-, Untervertrags- oder Vertragsverwaltungsposition, die mit Verträgen der Staats- oder örtlichen Regierung zu tun haben oder potenziell haben werden. Nach unseren Richtlinien muss eine „erfasste Person“ oder deren Ehegatte/Partner oder minderjähriges Kind, bevor sie eine Spende leistet, Spenden einholt oder sich an Fundraising-Aktivitäten für einen staatlichen oder örtlichen Kandidaten, einen politischen Aktionsausschuss oder den Ausschuss einer politischen Partei beteiligt, das in der Richtlinie [G-41. Political Contributions and Advocacy and Social Responsibility](#) (Politische Spenden und Engagement und soziale Verantwortung) beschriebene Verfahren einhalten und alle erforderlichen Genehmigungen im Voraus einholen.

### Lobbyarbeit

Lobbyarbeit ist eine stark regulierte Aktivität in vielen Ländern und lokalen Gerichtsbarkeiten. Zu Lobbyarbeit gehören Versuche, Mandatsträger und Regierungsbeamte und -mitarbeiter hinsichtlich Gesetzen, Bestimmungen, Programmen, Richtlinien, Vorschlägen und anderer Arten ähnlicher Handlungen zu beeinflussen. Sie müssen stets mit dem Government Relations Office zusammenarbeiten, bevor Sie versuchen, die Handlungen eines Regierungsbeamten oder -mitarbeiters zu beeinflussen oder einen außenstehenden Lobbyisten beauftragen, für Harris tätig zu werden.





## DENKEN SIE IMMER DARAN

Es dürfen keine Geldmittel oder Ressourcen des Unternehmens für Spenden an oder zur Unterstützung von Kandidaten für Bundesämter der USA verwendet werden. Damit alle geltenden Gesetze zur Lobbyarbeit eingehalten werden, müssen Sie außerdem das Harris Government Relations Office konsultieren, bevor Sie Lobbyarbeit beginnen oder einen externen Lobbyisten im Namen von Harris beauftragen.

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich politischen Aktivitäten oder Lobbyarbeit haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Sie können außerdem folgende Richtlinien nachlesen: Richtlinie [G-41, Political Contributions and Advocacy and Social Responsibility](#) (Politische Spenden und Engagement und soziale Verantwortung), und Richtlinie [G-47, Engagement and Retention of State and Local Government and Public Affairs Consultants, Advisors and Lobbyist/Gifts and Contributions to or on Behalf of State and Local Officials](#) (Engagement und Bindung von Beratern und Lobbyisten für staatliche und lokale Regierungen und öffentliche Angelegenheiten/Geschenke und Spenden an oder im Auftrag von Staats- und örtlichen Beamten).

## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Kann ich Karten für eine öffentliche Fundraising-Veranstaltung für einen Kongressabgeordneten mit meiner Unternehmenskreditkarte von Harris kaufen?**

A: Nein. Sie dürfen niemals eine politische Spende für einen Kandidaten für ein Bundesamt im Namen von Harris oder aus Geldmitteln des Unternehmens leisten.

**F: Ein Kollege und ich möchten nach der Arbeitszeit noch im Büro bleiben und Anrufe für einen politischen Kandidaten tätigen, den wir unterstützen. Dürfen wir das?**

A: Nein. Sie dürfen Unternehmensressourcen, wie Einrichtungen des Unternehmens oder Bürotelefone, nicht dazu verwenden, Aktivitäten zur Unterstützung politischer Kandidaten durchzuführen.

# SPITZENLEISTUNG BEI ALLEM, WAS WIR TUN

*Unser Ziel ist es, ein verantwortungsvoller Unternehmensbürger zu sein. Dazu gehören die Unterstützung geeigneter ziviler, kommunaler, Bildungs-, Wohlfahrts- und geschäftlicher Aktivitäten, Achtung gegenüber der Umwelt und die Bestärkung der Harris-Mitarbeiter, gutes staatsbürgerliches Verhalten zu zeigen und die Gemeinschaft zu unterstützen. Unser größter Beitrag für unsere Gemeinden ist unser Erfolg, durch den wir eine stabile Beschäftigung aufrecht erhalten und neue Arbeitsplätze schaffen können.*



## Qualitätsverpflichtung

Wir glauben, dass wir gesunde, langfristige Kundenbeziehungen am besten aufbauen können, wenn wir ihnen Spitzenprodukte und -leistungen bieten. Wir setzen uns leidenschaftlich für den Erfolg unserer Kunden ein und sind bestrebt, ihre Erwartungen täglich zu übertreffen. Dazu gehört die Einhaltung aller interner Qualitätskontrollen und aller Gesetze und Bestimmungen, denen unsere Produkte und Leistungen unterliegen. Wir müssen außerdem stets die Anforderungen einhalten, die in unseren Kundenaufträgen dargelegt sind.

## Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Harris sieht es als seine Pflicht an, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden, Besucher und der Allgemeinheit zu schützen. Wir sollten alle danach streben, sicher zu arbeiten und Berufskrankheiten und Verletzungen zu verhindern. Wir sollten außerdem in einer Weise, die zum Erfolg unseres Unternehmens beiträgt, Ressourcen schonen, Abfall vermeiden und die Umweltauswirkungen unserer Aktivitäten, Produkte und Leistungen minimieren.

Wir müssen alle staatlichen Verordnungen bezüglich Umwelt, Mitarbeitergesundheit und Sicherheit befolgen, die für unsere Einrichtungen und Produkte gelten. Jede und jeder von uns muss außerdem die Programme, Verfahren, internen Kontrollen und Schulungen einhalten, die das Unternehmen eingerichtet hat, um diese Anforderungen zu erfüllen oder zu übertreffen.

Wenn Sie Verstöße gegen diese Bestimmungen, Richtlinien oder Verfahren bemerken oder davon hören, sollten Sie dies Ihrem Vorgesetzten, dem Ethics Advisor, dem Director of Environmental, Health and Safety (Direktor für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit) oder dem Harris Legal Counsel melden.

## Gewaltfreie Arbeitsstätte

Im Rahmen unseres Engagements für die Gewährleistung der Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wir bestrebt, eine gewaltfreie Arbeitsstätte zu erhalten. Waffen sind am Arbeitsplatz nicht gestattet.

## Drogenfreie Arbeitsstätte

Sie dürfen niemals unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol stehen, die Ihre Fähigkeit zur Erledigung Ihrer Aufgaben beeinträchtigen und/oder andere Mitarbeiter gefährden könnten. Wir untersagen den unangemessenen Genuss von Alkohol und legalen Drogen, sowie das Einnehmen, den Besitz oder Verkauf von illegalen Drogen auf dem Betriebsgelände oder immer dann, wenn Sie bei der Arbeit sind oder das Unternehmen vertreten. Wir verbieten auch den Genuss von Alkohol während der Arbeitszeit oder auf dem Betriebsgelände, es sei denn, es liegt eine spezielle Genehmigung vor oder erfolgt im Rahmen einer genehmigten Veranstaltung.

## DENKEN SIE IMMER DARAN

Wir sind bestrebt, alle geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsgesetze einzuhalten und Berufskrankheiten und Verletzungen vorzubeugen, natürliche Ressourcen zu schonen und Abfall zu vermeiden. Wir müssen dafür sorgen, dass unsere Unterauftragnehmer, Lieferanten und Berater wissen, dass wir von ihnen erwarten, dass sie die gleichen Normen erfüllen.

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich Produktqualität oder Umwelt, Gesundheit und Sicherheit haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Sie können außerdem Richtlinie [G-24, Quality](#) (Qualität) und Richtlinie [G-17, Environmental, Health and Safety](#) (Umwelt, Gesundheit und Sicherheit) nachlesen.

## FRAGEN UND ANTWORTEN

### **F: Wie sollte ich eine Verletzung melden, die bei der Arbeit entstanden ist?**

A: Jeder Harris-Standort muss über ein Notfall-Meldeverfahren verfügen, damit medizinische Hilfe zeitnah geleistet werden kann. Bitte wenden Sie sich an Ihren EHS-Vertreter oder Ihren Vorgesetzten, um sich über das Verfahren zu informieren, das an Ihrem Standort befolgt wird, und melden Sie alle Verletzungen umgehend Ihrem Vorgesetzten. Wenn Ihr Vorgesetzter nicht erreichbar ist, melden Sie die Verletzung Ihrem EHS-Vertreter oder der Sicherheit (wo vorhanden).

[Klicken Sie hier, um weitere häufig gestellte Fragen zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit anzusehen.](#)

### **F: Woher weiß ich, dass ich etwas tue, das von Gesetzen zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit geregelt wird?**

A: Ihr EHS-Koordinator, die Abteilung EHS oder der Harris Legal Counsel können Ihnen dabei helfen zu bestimmen, ob Ihre alltäglichen Aktivitäten, Produkte oder Leistungen EHS-Bestimmungen unterliegen, oder ob Sie eine spezielle Schulung benötigen. Setzen Sie sich mit einer der genannten Personen oder Abteilungen in Verbindung, wenn Sie Fragen haben. In vielen Fällen kann eine spezielle Schulung zur Einhaltung von ESH-Bestimmungen hilfreich und/oder erforderlich sein.

*Es ist unser Ziel, die Erwartungen unserer Kunden jeden Tag neu zu übertreffen, indem wir qualitativ hochwertige, technisch überlegene Produkte und Leistungen pünktlich und budgettreu bieten. Unsere Beziehungen zu Kunden sind offen und ehrlich und werden in einer Weise geführt, die Vertrauen aufbaut. Wenn Kunden unsere Produkte oder Leistungen kaufen, können sie darauf vertrauen, dass sie ein zuverlässiges Produkt, eine zuverlässige Leistung erhalten, die dazu beitragen, ihr Geschäft auf eine höhere Ebene zu heben.*

## Faire und ethische Vertriebspraktiken

Wir erwarten von unseren Kunden, dass sie die Entscheidung zum Kauf unserer Produkte und Leistungen auf der Grundlage von Qualität, Service, Lieferung und Preis treffen. Wir glauben an einen Wettbewerb in einem fairen, offenen Markt, und verfolgen neue Geschäftsmöglichkeiten durch die überlegene Wettbewerbsfähigkeit unserer Produkte und Leistungen. Sie sollten stets wahrhaftig über Harris und unsere Produkte und Leistungen sprechen und ihre Eigenschaften oder ihren Zustand nicht falsch darstellen. Sie dürfen niemals Aussagen über Wettbewerber treffen, von denen Sie wissen, dass sie nicht wahr sind.

## Zusammenarbeit mit Regierungen

Unsere Geschäftsnormen gelten für alle unsere Geschäftspartner. Wenn Sie an einem Projekt arbeiten, an dem in irgendeinem unserer Betriebe auf der ganzen Welt Regierungskunden beteiligt sind, müssen Sie auch die zusätzlichen komplexen Rechts- und Verwaltungsvorschriften kennen und einhalten, die hierfür gelten. Sie müssen außerdem dafür sorgen, dass unsere Unterauftragnehmer, Lieferanten und Berater die geltenden Anforderungen kennen.

Wenn Sie Fragen zu den Rechts- und Verwaltungsvorschriften haben, sollten Sie sich zwecks Unterstützung an den Harris Legal Counsel wenden. Sie sollten rechtzeitig vor jeder Aktivität, die als möglichen Verstoß gegen das Gesetz angesehen werden könnte, Rat

suchen. Wachsamkeit und informierte Vorsicht werden dazu beitragen, dem Unternehmen die Möglichkeit zu erhalten, staatlichen Aufträgen nachzugehen.

## Integrität bei der Beschaffung

Wir halten die Verfahrensweisen ein, die unsere Kunden für die Vergabe von Aufträgen eingesetzt haben. Das ist besonders wichtig, wenn man mit den speziellen, komplexen Bestimmungen arbeitet, die für Regierungsaufträge gelten. Wir dürfen niemals etwas tun, das die Integrität des Angebotsverfahrens für Regierungsaufträge gefährdet. Zum Beispiel:

- ▲ Sie dürfen niemals eine nicht genehmigte Offenlegung von beschaffungssensiblen oder als geheim eingestuften Informationen verlangen, wozu auch Informationen über Angebote von Wettbewerbern oder Materialien gehören, die zur Bewertung konkurrierender Angebote verwendet werden.
- ▲ Sie dürfen niemandem, der am Beschaffungsprozess beteiligt ist, Geld, Gefälligkeiten oder irgendetwas von Wert anbieten, oder mit diesen Personen Geschäftsmöglichkeiten besprechen.

---

## Schmiergelder und Provisionen

Wir dürfen niemals etwas von Wert einfordern oder bieten, um eine bevorzugte Behandlung durch einen unserer Regierungskunden zu erhalten oder zu vergelten; dazu gehört auch die Beeinflussung einer Beschaffungsaktion. Handlungen dieser Art verstoßen gegen Schmiergeldgesetze. Wir müssen auch jede Art tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikte bei unserem Umgang mit Regierungskunden vermeiden. In manchen Ländern wie den USA darf man keine Honorare oder Provisionen anbieten, die zur Bedingung einen Erfolg bei der Sicherung eines US-Regierungsauftrags haben. Bevor Sie Honorare oder Provisionen auf der Grundlage eines Erfolgs bei der Sicherung eines Auftrags einer Nicht-US-Regierung anbieten, sollten Sie Rat beim Harris Legal Counsel suchen.

## Rechnungslegung, Preisgestaltung und Vertragskonformität

Wir müssen in allen Aspekten unserer Rechnungslegung klar, genau, zeitnah und ehrlich sein, und unsere Preise müssen korrekt sein und dürfen nur unsere Kosten, den Arbeitsaufwand, die Marktbedingungen und andere relevante Faktoren widerspiegeln.

Nach dem Truth in Negotiations Act (Wahrhaftigkeitsgesetz) der USA müssen Sie, wenn Sie an Verhandlungen zu Verträgen mit der US-Regierung oder bei Beschaffungen der US-Regierung beteiligt sind, sicherstellen, dass alle der Regierung zur Verfügung gestellten Kosten- und Preisangaben auf dem aktuellen Stand, korrekt und vollständig sind, und dass alle Ihre Aussagen, Mitteilungen und Darstellungen korrekt und wahr sind. Wenn Sie außerdem am Verkauf oder Angebot gewerblicher Produkte oder Leistungen an die US-Regierung nach dem Plan der General Services Administration (GSA) oder nach dem Multiple Award Schedule (MAS) beteiligt sind, müssen Sie mit allen geltenden Vertragsanforderungen vertraut sein und diese einhalten.

Wir liefern die Materialien und Produkte und führen die Qualitätskontrolle und Prüfung so aus, wie wir es in unseren Regierungsverträgen zugesagt haben. Jegliche Abweichung von den Vertragsbedingungen könnte dazu führen, dass Harris wegen Vertragsverletzung haftbar gemacht wird, könnte gegen Produktersatzrecht verstoßen und zu strafrechtlicher Verfolgung führen. Sie dürfen die in einem Regierungsauftrag festgelegten Materialien oder Produkte nicht ersetzen oder Prüfanforderungen oder Qualitätskontrollen ändern, ohne zuvor die Genehmigung der Unternehmensleitung von Harris eingeholt zu haben und die entsprechenden Verfahren der Regierung zu befolgen.

## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Mein Vorgesetzter hat mir gesagt, ich solle eine nicht zutreffende Chargennummer mit meiner Zeit belasten. Wie soll ich mich verhalten?**

A: Vergewissern Sie sich zunächst, dass Ihr Vorgesetzter weiß, woran Sie tatsächlich arbeiten, so dass es kein Missverständnis über die Arbeit gibt, die Sie tun. Wenn damit das Problem nicht gelöst ist, sollten Sie sich Rat von Ihrem Vorgesetzten der nächsthöheren Ebene, Ihrem Ethics Advisor, dem Director of Business Conduct oder dem Harris Legal Counsel holen.

**F: Ein Mitarbeiter eines Regierungskunden hat mich gebeten, eine Kopie eines Konkurrenzangebots zu überprüfen. Darf ich dem Mitarbeiter des Kunden diese Unterstützung gewähren?**

A: Sie dürfen einen Mitarbeiter eines Regierungskunden nicht bei der Überprüfung eines von einem Mitbewerber eingereichten Angebots unterstützen, sofern Harris nicht eine schriftliche Genehmigung vom Procuring Contracting Officer oder anderen befugten Personen

erhält, die bestätigt, dass diese Handlung nicht gegen Beschaffungsgesetze verstößt, und die zuvor durch den Harris Legal Counsel überprüft und genehmigt wird.

**F: Einer unserer Regierungsaufträge erfordert eine Prüfung während des frühen Produktionsstadiums, die einen Teil einer Prüfung doppelt, die zu einem späteren Herstellungszeitpunkt gefordert wird. Die frühere Prüfung ist ganz klar eine Verschwendung von Zeit und Geld und wird die Auslieferung verzögern. Können wir die zusätzliche Prüfung überspringen?**

A: Nein. Da der Vertrag erfordert, dass beide Prüfungen ausgeführt werden, dürfen keine Änderungen an Prüfungen oder Qualitätskontrollen vorgenommen werden, ohne zuvor die zuständige Führungsebene von Harris zu informieren und deren Genehmigung sowie die Genehmigung des Kunden einzuholen. Wenn wissentlich ohne vorherige Genehmigung des Kunden ein Produkt ausgeliefert wird, das nicht den Spezifikationen oder Prüfanforderungen aus dem Auftrag entspricht, könnte dies als Betrug und Rechtsverstoß betrachtet werden.

## Angaben und Vorschläge und ordnungsgemäße Arbeitszeitberechnung

Unser guter Ruf für Transparenz und Korrektheit bei unseren Angeboten und Preisen gehört zu unseren wertvollsten Gütern. Aus diesem Grund dürfen Sie niemals wissentlich Angaben, Angebote, Vorschläge oder irgendwelche anderen Dokumente abgeben oder an deren Abgabe mitwirken, die falsch oder betrügerisch sind. Sie müssen außerdem sicherstellen, dass alle Arbeitsstunden gemäß den Abrechnungsverfahren in Ihrem Unternehmen korrekt und zeitnah dem entsprechenden Konto oder Programmkostenträger zugeordnet und aufgezeichnet werden. Sie dürfen niemals Zeitkarten oder andere Kostenaufzeichnungen fälschen. Verstöße gegen diese Anforderungen sind ein Grund für die sofortige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und können zu strafrechtlicher Verfolgung von Harris und allen beteiligten Mitarbeitern führen.

## Offenlegungspflicht

Den Vorschriften zufolge muss Harris unter bestimmten Bedingungen einem Regierungskunden vermutete Vorfälle von Betrug, Interessenkonflikten, Bestechung, rechtswidrigen Gefälligkeiten, Kundenüberzahlung und bestimmte Fehler bei Rechnungsstellung und Preisgestaltung unverzüglich melden. Die Regierung kann uns empfindliche Strafen auferlegen, wenn wir Fehlverhalten dieser Art nicht offenlegen. Wenn Sie irgendein Fehlverhalten vermuten, das mit einem Regierungsauftrag in Verbindung steht, kontaktieren Sie unverzüglich Ihren Ethics Advisor, den Director of Business Conduct oder Harris Legal Counsel zwecks geeigneter Maßnahmen.

## DENKEN SIE IMMER DARAN

Wir konkurrieren fair und ordnungsgemäß um alle Geschäftsmöglichkeiten. Sie dürfen weder beschaffungssensible oder als geheim eingestufte Informationen preisgeben, die mit einer staatlichen Beschaffungsaktivität in Verbindung stehen, noch dürfen Sie Angebote von Wettbewerbern, Vorschlagsinformationen oder interne oder Informationen zur Lieferantenauswahl anfordern, erlangen oder preisgeben.

## Beschäftigung ehemaliger Regierungsmitarbeiter

In vielen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, begrenzen die Gesetze unsere Möglichkeiten, bestimmte derzeitige oder ehemalige hochrangige Regierungsmitarbeiter oder solche mit bedeutenden Zuständigkeiten im Beschaffungsbereich zu beschäftigen oder auch nur mit ihnen in Gespräche über eine künftige Beschäftigung einzutreten. Bei ehemaligen Regierungsmitarbeitern kann auch die Art der Arbeit, die sie für uns ausführen können, Einschränkungen unterliegen. Selbst wenn es keine Beschäftigungseinschränkungen für ehemalige Regierungsmitarbeiter gibt, muss man den Anschein von Unangemessenheit bedenken. Wegen der Komplexität dieser Fragen und der Gesetze und schweren Strafen für Verstöße gegen diese Gesetze ist nur das Human Resources Department mit Unterstützung durch den Harris Legal Counsel befugt, Beschäftigungsgespräche mit derzeitigen oder ehemaligen Regierungsmitarbeitern zu führen.

## Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Wenn Sie eine Unbedenklichkeitsbescheinigung erlangen und aufrecht erhalten müssen, wird von Ihnen erwartet, dass Sie alle Verantwortlichkeiten und Pflichten kennen, die mit Ihrer jeweiligen Bescheinigung verbunden sind. Alle Fragen und Bedenken sollten unverzüglich der Sicherheit gemeldet werden.

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen zu Geschäften mit Regierungen haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Sie können auch in Richtlinie [G-45, Global Procurement Policy](#) (Globale Beschaffungsrichtlinie) und Richtlinie [G-42, Compliance With the Federal Acquisition Regulation Mandatory Disclosure Requirements](#) (Einhaltung der Offenlegungspflichtanforderungen der Bundes-Beschaffungsverordnung) nachlesen.

Die Harris-Grundsatzerklärung [Conduct in Contracting with the United States Government](#) enthält spezielle Leitlinien und Anforderungen.

---

## Exporte, Importe und Einhaltung der Handelsvorschriften

### Exporte und Importe

Wir gehen unseren internationalen Geschäften in Übereinstimmung mit den Exportgesetzen und Bestimmungen der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, nach. Diese Gesetze regulieren - und verbieten in einigen Fällen - den Export bestimmter Handelsprodukte, Dual-Use-Güter, strategischer Güter, Verteidigungsprodukte und der damit verbundenen Technologien sowie der Erbringung von Verteidigungsleistungen. Sie können auch für den Re-Export von Waren und Leistungen gelten.

Nach dem Recht der USA kann es sich immer dann um einen Export handeln, wenn Ausrüstungen oder technische Daten an eine „ausländische Person“ abgegeben oder dieser zur Verfügung gestellt werden, unabhängig davon, ob dies innerhalb oder außerhalb der USA geschieht. Zu ausländischen Personen gehören alle, die keine Staatsbürger der USA sind oder hier nicht ihren festen Wohnsitz haben. Exporte technischer Daten können

auf unterschiedliche Weise stattfinden, zum Beispiel durch Versand von Dokumenten, Vorschläge an ausländische Kunden, technische Publikationen und Präsentationen, Vorführungen und Werbeschriften, Fachmessen und Flugschauen sowie Werksbesichtigungen. Bevor Sie einer ausländischen Person oder jemandem außerhalb der USA technische Daten preisgeben, ins Ausland reisen oder als Gastgeber für eine ausländische Person – einschließlich eines Harris-Mitarbeiters aus einem anderen Land in Ihrer Einrichtung – auftreten, müssen Sie alle geltenden Exportanforderungen und -einschränkungen kennen.

Zusätzlich zu Exportgesetzen und -kontrollen verfügen die meisten Länder auch noch über Gesetze und Kontrollen, die den Import von Produkten, Leistungen und Technologien regeln. Nach diesen Gesetzen dürfen nur bestimmte Güter in das importierende Land gelangen und es muss die richtige Summe an Zöllen und Steuern gezahlt werden. Falls Ihre Arbeit Importe umfasst, wird von Ihnen erwartet, dass Sie die entsprechenden Anforderungen kennen. Jedes Unternehmen hat einen Trade Compliance Manager, der Ihnen bei der Beantwortung von Fragen zu Handelskontrollen zur Seite stehen kann.

## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Stimmt es, dass Hardware oder technische Daten physisch eine Landesgrenze überschreiten müssen, damit ein Export stattfindet?**

A: Nein. Ein Export kann an jedem Ort stattfinden, wenn technische Daten oder Hardware einer ausländischen Person verfügbar gemacht werden. Es muss eine ordnungsgemäße Exportbefugnis eingeholt werden, bevor Sie der Exportkontrolle unterliegende Artikel oder technische Daten ausländischen Personen zur Verfügung stellen - physisch, in schriftlicher Form, visuell oder mündlich. Persönliche Treffen, Telefongespräche und E-Mails können zu einem illegalen Export technischer Daten führen. Halten Sie Rücksprache mit Ihrem Trade Compliance Manager oder dem Harris Legal Counsel, bevor Sie eine Besprechung oder ein Telefongespräch über technische Daten mit einer ausländischen Person abhalten.

**F: Um die Auslieferung von Produkten und technischen Zeichnungen an einen ausländischen Kunden zu beschleunigen, schlage ich vor, diese per Hand zu transportieren oder andere Mitarbeiter, die zur Einrichtung des Kunden reisen, diese Produkte und Zeichnungen im Gepäck oder Aktentaschen transportieren zu lassen. Wäre das ein Problem?**

A: Ja. Dies könnte gegen Exportgesetze, Importgesetze und Harris-Grundsätze verstoßen. Es könnte Peinlichkeit, Verzögerungen, Beschlagnahme der Produkte und Zeichnungen, Geldstrafen und den Verlust von Export- oder Importprivilegien zur Folge haben. Setzen Sie sich mit Ihrem Trade Compliance Manager oder dem Harris Legal Counsel in Verbindung, bevor Sie Produkte oder technische Daten von Harris per Hand über die Grenze in ein anderes Land bringen.

## Anti-Boykott-Gesetze

Wir gehen keine Vereinbarungen ein und bieten keine Informationen an, die als Unterstützung von Boykotten ausgelegt werden können, die internationale Handelspraktiken einschränken oder gesetzwidrig sind. Diese Aktivitäten könnten gegen Anti-Boykott-Gesetze verstoßen und zu straf- oder zivilrechtlichen Sanktionen gegen Harris und die beteiligten Mitarbeiter führen. Da allein der Erhalt einer Aufforderung, sich an illegalen Boykothandlungen zu beteiligen, eine Meldung an die US-Regierung erfordern kann, müssen Sie sehr aufmerksam sein, wenn Sie Transaktionsdokumente durchsehen, und müssen Dokumente, die Aufforderungen dieser Art enthalten, sofort aufbewahren.



## Eingeschränkte Länder

Bestimmte Länder können Wirtschaftssanktionen unterliegen und es kann für uns verboten sein, mit ihnen geschäftliche Beziehungen zu haben. Wir müssen sicherstellen, dass wir alle geltenden Gesetze und Bestimmungen einhalten, die Geschäfte mit bestimmten Ländern verbieten.

### DENKEN SIE IMMER DARAN

Wir müssen stets gemäß den Gesetzen, die Handelsembargos und sanktionierte Länder bestimmen, Geschäfte betreiben. Wenn Sie Bedenken haben, dass wir in einer Weise geschäftlich tätig sind, die gegen eines dieser Gesetze verstößt, sollten Sie sich umgehend an Ihren Trade Compliance Manager oder Harris Legal Counsel wenden.

### FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich Export, Import oder der Einhaltung der Handelsvorschriften haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Trade Compliance Manager, Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Nützliche Informationen und Ressourcen finden Sie auch auf der [Trade Control Website](#).

## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Ein Harris-Unternehmen hat einen Auftrag aus einem Land erhalten, das entgegen den Anti-Boykott-Gesetzen einen Wirtschaftsboykott gegen ein anderes Land verhängt hat. Die Bestellung des potenziellen Kunden enthält einen Vermerk, der besagt, dass der Auftragnehmer sich einverstanden erklärt, keine Materialien aus einem Land auf der schwarzen Liste zu beschaffen. Darf das Unternehmen den Auftrag annehmen?**

**A:** Nein. Durch das Annehmen des Auftrags wäre Harris straf- und steuerrechtlichen Sanktionen unterworfen. Es ist ein Grundsatz von Harris, Anti-Boykott-Gesetze einzuhalten. Sie sollten sich so schnell wie möglich an Ihren Trade Compliance Manager, den Harris Legal Counsel und/oder das Corporate Tax Department (Konzernsteuerabteilung) wenden, um sicherzustellen, dass wir alle rechtlichen Anforderungen einhalten.



# ERGEBNISSE

## ORIENTIERUNG AUF STEIGERUNG VON UNTERNEHMENSWACHSTUM UND AKTIONÄRSRENDITEN UND BELOHNUNG VON LEISTUNGEN.

*Für Aktionäre – die Eigentümer unseres Unternehmens – besteht unser Ziel darin, nachhaltigen, langfristigen Unternehmenswert zu schaffen.*

### Integrität unserer Geschäftsunterlagen und Aktenmanagement

#### Korrekte Bücher und Aufzeichnungen

Unsere Geschäftsbücher und Aufzeichnungen müssen korrekt, vollständig, zuverlässig und zeitnah geführt werden. Jede und jeder von uns hat die Pflicht dafür zu sorgen, dass die Informationen, die wir verarbeiten, und die Aufzeichnungen, die wir führen, vollständig, korrekt und zeitnah sind. Wir müssen alle Transaktionen im Einklang mit geltenden Gesetzen und Harris-Richtlinien und -Verfahren vorbereiten und überprüfen.

Wir müssen stets die Rechnungslegungsstandards, internen Kontrollen und Rechnungsprüfungspraktiken einhalten und dürfen keine geheimen oder nicht gebuchten Kassen oder Konten einrichten. Die Bilanzbücher, Finanzaufzeichnungen und Abschlüsse von Harris müssen stets:

- ▲ Transaktionen des Unternehmens korrekt wiedergeben;
- ▲ frei von falschen oder irreführenden Angaben oder Einträgen sein;
- ▲ alle Aktiva und Passiva ordnungsgemäß belegen; und
- ▲ Geschäftsausgaben ordnungsgemäß nach festgelegten Richtlinien und Verfahren dokumentieren.

Harris muss Berichte, Jahresabschlüsse und andere Dokumente den Aktionären und der Öffentlichkeit zugänglich machen. Wir verpflichten uns zu einer vollständigen, korrekten, zeitnahen und verständlichen Offenlegung in den Berichten, Abschlüssen und Dokumenten, die wir an die Securities and Exchange Commission (SEC) der USA einreichen oder übermitteln, sowie in anderen öffentlichen Mitteilungen. Wenn Sie an der Erstellung dieser Einreichungen und Mitteilungen beteiligt sind, müssen Sie sicherstellen, dass die von Ihnen beigesteuerten Informationen korrekt und vollständig sind.

## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Einer unserer Kunden bat mich, das Datum auf einer Rechnung in eines im nächsten Quartal zu ändern. Er sagte, das würde ihm bei seinem Budget wirklich sehr helfen. Wäre das OK?**

A: Nein. Verkaufsrechnungen müssen immer genau das Datum wiedergeben, zu dem der Verkauf stattgefunden hat. Die Aufzeichnung zu ändern würde einen Verstoß gegen unsere Pflicht bedeuten, korrekte und ehrliche Finanzaufzeichnungen zu führen..

**F: Unsere Abteilung hat fast ihr gesamtes Reisebudget ausgegeben. Unser Kunde bat mich, zu seinem Standort zu reisen, um an einer Besprechung teilzunehmen, und ich möchte ein Konto belasten, das noch Mittel hat; dieses ist jedoch nicht für Reisen. Darf ich das?**

A: Nein. Die Konten Ihrer Abteilung müssen die wahre Natur der Reisekosten wiedergeben und sie ordnungsgemäß aufzeichnen.

**F: Ich weiß, dass es regulär zu meiner Tätigkeit gehört, Geschäftsunterlagen zu erstellen, aber woher weiß ich, was ich aufbewahren muss und was ich entsorgen oder vernichten kann?**

A: Wir müssen alle die Richtlinien und Leitlinien für die Verwaltung von Unterlagen von Harris kennen, in denen detaillierte Informationen zu finden sind über:

- die Art der Aufzeichnungen, die Sie aufbewahren müssen;
- die Aufbewahrungsfristen für spezielle Aufzeichnungen; und
- wann und wie Sie Aufzeichnungen entsorgen – und in einigen Fällen vernichten – sollten.

Jeder von uns erstellt im regulären Rahmen seiner Tätigkeit Geschäftsunterlagen. Wir müssen dafür sorgen, dass die Unterlagen, die wir in unserer Tätigkeit erstellen und nutzen, die wahre Natur des jeweils aufgezeichneten Ereignisses widerspiegeln. Sie dürfen niemals unlauter oder betrügerisch handeln, wenn Sie Unterlagen und Aufzeichnungen erstellen, wie zum Beispiel Betriebsdaten, Stundenzettel, Ausgabenberichte und Berichte über Ihre eigenen Leistungen. Wenn Sie einen Fehler in einer Aufzeichnung bemerken, müssen Sie diesen so schnell wie möglich Ihrem Vorgesetzten melden. Sie müssen außerdem bei Mitteilungen aller Art, wie E-Mails und Textnachrichten, Sorgfalt walten lassen. Selbst Ihre E-Mails und Telefonkommunikation gelten als Geschäftsunterlagen.

Jeder von uns ist außerdem dafür verantwortlich, die von uns aufbewahrten Geschäftsunterlagen in Übereinstimmung mit der geltenden Harris-Richtlinie für Unterlagenverwaltung aufzubewahren oder zu vernichten. In einigen Situationen, wie zum Beispiel Rechtsstreit oder Untersuchungen, ist es möglicherweise notwendig, einige Unterlagen über den normalen Zeitraum hinaus

aufzubewahren. Es ist niemals gestattet, Unterlagen des Unternehmens zu ändern, zu fälschen, zu verbergen oder falsch darzustellen.

### **Bedenken bezüglich Rechnungslegung, Finanzberichten und ähnlichen Fragen**

Wenn Sie Bedenken bezüglich potenziellen Problemen der Rechnungslegung, internen Rechnungslegungskontrollen oder Revisionen, Finanzberichte oder Offenlegung haben, von denen Sie glauben, dass sie einen Verstoß gegen das Gesetz bezüglich Sicherheit oder Betrug bei Harris darstellen, können Sie Ihre Bedenken dem Vice President of Internal Audit, dem Director of Business Conduct oder anonym über die Adviceline melden. Potenzielle Probleme der Rechnungslegung sind zum Beispiel:

- ▲ Betrug oder absichtliche Fehler bei der Erstellung, Bewertung, Überprüfung oder Revision von Harris Finanzunterlagen;
- ▲ Betrug oder absichtliche Fehler bei der Aufzeichnung und Pflege der Bilanzabschlüsse von Harris;





- ▲ Mängel oder Nichteinhaltung der internen Rechnungslegungskontrollen des Unternehmens einschließlich versuchter oder tatsächlicher Umgehung interner Kontrollen;
- ▲ Falschdarstellung oder Falschaussagen gegenüber oder durch einen leitenden Finanzbeauftragten bezüglich einer in den Finanzbüchern, Finanzberichten oder Revisionsberichten des Unternehmens enthaltenen Angelegenheit;
- ▲ Abweichung von einer vollständigen und fairen Berichterstattung über die Finanzlage, Ertragslage oder Bilanzen des Unternehmens; und
- ▲ Verstöße gegen Sicherheitsgesetze oder -bestimmungen oder andere Gesetze, die sich auf Betrug gegenüber Aktionären beziehen.

## DENKEN SIE IMMER DARAN

Wenn Sie in gutem Glauben Beschwerden oder Bedenken bezüglich potenzieller Fragen der Buchhaltung bei Harris haben, können Sie Ihre Bedenken, ohne Vergeltung befürchten zu müssen, folgenden Stellen melden:

- ▲ dem Vice President of Internal Audit unter 1-321-724-3166
- ▲ dem Director of Business Conduct unter 1-321-724-3023
- ▲ der Adviceline 1-855-477-4272, wo Sie anonym bleiben können. Außerhalb der USA gehen Sie auf AT&T World Wide Connect <http://www.business.att.com/bt/access.jsp>, um Ihre jeweilige Länderzugangsnummer zu erhalten, und Sie werden vom AT&T-Ton aufgefordert, die Nummer der Harris Adviceline zu wählen.
- ▲ WEB-Feedback-Formular unter: <http://my.harris.com/bus-conduct/feedback-form.asp>

Bedenken bezüglich Buchhaltungs- oder Revisionsproblemen können Sie auch Ihrem Vorgesetzten, Mitarbeitern des Harris Legal Department (Rechtsabteilung) oder den Ethics Advisor melden.

Die Vertraulichkeit bleibt im größtmöglichen Umfang gewährt, der mit der Durchführung einer entsprechenden Untersuchung vereinbar ist. Vergeltung ist streng verboten und wird nicht geduldet.

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich der finanziellen Integrität oder der Unterlagenverwaltung haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Sie können auch in den [Procedures for Reporting and Responding to Complaints or Concerns About Accounting and Auditing and Certain Other Covered Matters](#), Richtlinie [G-8, Internal Auditing](#) und Richtlinie [G-11, Domestic Corporate-wide Records Retention Policy and Guidelines](#) nachlesen.

### Schutz der Unternehmenswerte

#### Nutzung von Unternehmensressourcen

Harris stellt betriebswirtschaftliche Mittel wie Computer, Internetzugang, Telefone und vielfältige andere Ausrüstungen zur Verfügung, damit wir effizient tätig sein und zum Erfolg des Unternehmens beitragen können. Wir sind alle verantwortlich dafür, Eigentum, Ausrüstungen und andere Vermögenswerte von Harris zu schützen. Zu diesen Ressourcen gehören Zeit, Materialien, Ausrüstungen, Informationen und elektronische Systeme (einschließlich E-Mail) von Harris. Alle Ressourcen von Harris dürfen nur gemäß den Richtlinien und Verfahren von Harris genutzt werden. Die missbräuchliche, ungebührliche oder anderweitig unangemessene Nutzung von Unternehmensressourcen ist verboten. Diese Regeln gelten auch für Ressourcen, die unsere Kunden oder Lieferanten uns anvertraut haben. Wir müssen diese Ressourcen in Übereinstimmung mit den Anweisungen des Kunden oder Lieferanten nutzen.

#### Nutzung von Computer und Internet

Wir müssen stets sorgsam mit den Computern und elektronischen Systemen umgehen, die wir bei unseren Tätigkeiten verwenden, und die Sicherheits- und Passwortverfahren von Harris anwenden, besonders dann, wenn wir extern arbeiten.

Die unangemessene Nutzung unserer Systeme kann dem Ruf von Harris schaden. Sie dürfen niemals Computer und Kommunikationssysteme von Harris nutzen für:

- ▲ Aktivitäten, die gegen das Gesetz verstoßen;
- ▲ Tätigkeiten in Privatunternehmungen ohne vorherige Genehmigung;
- ▲ öffentliches Kommentieren oder Spekulieren über die Leistung, Grundsätze oder Handlungen von Harris, wenn dies den Anschein haben könnte, dass Sie im Auftrag von Harris sprechen; oder
- ▲ das Posten vertraulicher Informationen auf einer öffentlichen Webseite, oder jede andere unbefugte Offenlegung.

Wir müssen außerdem darauf achten, keine Software auf den Geräten zu installieren, die wir bei unseren Tätigkeiten nutzen, ohne eine ordnungsgemäße Genehmigung einzuholen, oder keine Anhänge zu öffnen, die von einer unbekanntem Quelle stammen.

### FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Ich bin in Gemeinschaftsangelegenheiten involviert und setze ehrenamtlich meine Zeit und Kraft für solche Aktivitäten ein. Darf ich Geräte des Unternehmens nutzen, um Informationen zu kopieren, die mit diesen Aktivitäten verbunden sind?**

A: Das Unternehmen bestärkt Sie zwar darin, sich an Gemeinschaftsaktivitäten zu beteiligen; es wäre jedoch ein Verstoß gegen Unternehmensgrundsätze, Ausrüstungen des Unternehmens für diese Zwecke zu verwenden, sofern nicht Ihr Vorgesetzter oder der Ethics Advisor dies zuvor genehmigt haben.

[Klicken Sie hier für weitere häufig gestellte Fragen zur ordnungsgemäßen Verwendung von Unternehmens-, Kunden- und Lieferantenressourcen.](#)

**F: Kann Harris meine Internetnutzung überwachen und bestimmte Websites sperren?**

A: Harris überwacht seine Informatik- und Kommunikationssysteme im gesetzlich zulässigen Umfang. Von Nutzern wird erwartet, dass sie gutes Urteilsvermögen einsetzen und die Richtlinien **G-28, Internet and Computer Resource Use** (Nutzung von Internet- und Computerressourcen), und **G-33, Social Networking** (Soziale Netzwerke) befolgen. Die Überwachung wird ausgeführt, um verbotene, nicht mit dem Unternehmen verbundene Aktivitäten und Zugriff auf anstößige oder unangemessene Websites zu ermitteln. Es wurden Softwaretechnologien eingesetzt, die den Zugriff auf Websites sperren, die entweder deutlich unangemessen oder anstößig sind, oder bei denen die Wahrscheinlichkeit gering ist, dass sie geschäftsbezogen sind.

## DENKEN SIE IMMER DARAN

Die Informations- und Kommunikationssysteme und -geräte des Unternehmens sowie die darauf befindlichen Informationen und Daten werden uns zur Verfügung gestellt, damit wir unsere Arbeit tun können. Während die gelegentliche persönliche Nutzung dieser Systeme und Geräte an vielen unserer Standorte mit Genehmigung Ihres Vorgesetzten, verantwortungsbewusst und in Übereinstimmung mit den entsprechenden Richtlinien zulässig ist, denken Sie daran, dabei Ihr gesundes Urteilsvermögen einzusetzen.

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich des Schutzes von Vermögenswerten des Unternehmens haben oder dazu, ob bestimmte Informationen als vertraulich betrachtet werden, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor, den Director of Business Conduct oder den Harris Legal Counsel wenden. Sie können auch Richtlinie [G-28, Internet and Computer Resource Use](#) (Nutzung von Internet- und Computerressourcen) und Richtlinie [G-33, Social Networking](#) (Soziale Netzwerke) nachlesen.

## Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum

### Vertrauliche Informationen

Wir alle dürfen vertrauliche Informationen in schriftlicher, elektronischer oder irgendeiner anderen Form einzig für rechtmäßige Geschäftszwecke nutzen. Sie dürfen niemals vertrauliche Informationen, die Sie über Ihre Tätigkeit erhalten, aus persönlichen Gründen, zu Ihrem persönlichen Vorteil oder zu irgendeinem anderen Zweck als zugunsten von Harris nutzen. „Vertrauliche Informationen“ ist ein weiter Begriff, der alle vertraulichen, geschützten Informationen oder Geschäftsgeheimnisse umfasst, unabhängig davon, ob sie gekennzeichnet sind oder in irgendeiner anderen Weise als vertraulich bezeichnet wurden.

Sie müssen vertrauliche Informationen stets für deren vorgesehene Nutzung vorhalten und alle erforderlichen Schritte unternehmen, um unbefugte Nutzung, Offenlegung oder Zugriff auf diese Informationen zu verhindern. Dazu gehören Informationen, die Dritten gehören und/oder die einem Geheimhaltungsabkommen unterliegen. Wenn Sie Zugriff auf vertrauliche Informationen haben, dürfen Sie diese niemandem preisgeben, der nicht dazu befugt ist, einschließlich Kollegen und Familienmitgliedern. Wenn Sie das Unternehmen verlassen, dürfen Sie keine vertraulichen Informationen mitnehmen, die dem Unternehmen oder anderen gehören, und Sie müssen weiterhin die Vertraulichkeit vertraulicher Informationen bewahren.



## Geistiges Eigentum und Software

Zu unserer Pflicht, Vermögenswerte und vertrauliche Informationen von Harris zu schützen, gehört auch eine Verpflichtung, unser geistiges Eigentum zu kennen und zu schützen. Wir müssen unsere Patente, Geschäftsgeheimnisse, Marken und Urheberrechte schützen. Sie müssen auch die geistigen Eigentumsrechte anderer schützen. Das unbefugte Kopieren, Herstellen, Nutzen, Verkaufen oder Importieren von Produkten, die Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums unterliegen, könnte für Harris und beteiligte Mitarbeiter zivil- und strafrechtliche Haftung zur Folge haben.

### Software

Harris übernimmt häufig Computerprogramme von anderen Eigentümern in Lizenz. Als Lizenznehmer muss das Unternehmen möglicherweise die lizenzierten Programme als Geschäftsgeheimnisse bewahren. Mitarbeiter, die Zugriff auf solche Programme haben, sind oft verpflichtet, die lizenzierten Programme sowohl während als auch nach ihrer Beschäftigung als Geschäftsgeheimnisse zu bewahren. Mitarbeiter dürfen Computersoftware und damit verbundene Unterlagen nicht entgegen der Lizenz oder der Nutzungseinschränkungen kopieren oder nutzen. Zwecks Anleitung zum Schutz und der Lizenzierung von Computerprogrammen sollte der Harris Legal Counsel konsultiert werden.

## DENKEN SIE IMMER DARAN

Manchmal finden Gespräche mit Außenstehenden von Harris statt, die zur Offenlegung oder zum Erhalt vertraulicher Informationen führen können. Es ist wichtig, dass eine genehmigte Geheimhaltungs- oder Vertraulichkeitsvereinbarung abgeschlossen wurde, bevor Sie Geschäftsgeheimnisse von Harris weitergeben oder vertrauliche Informationen von anderen empfangen. Lassen Sie sich zuvor vom Harris Legal Counsel beraten.

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich vertraulichen Informationen haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Alle Fragen zum geistigen Eigentum sollten an das Harris Legal Department gerichtet werden. Sie können außerdem Richtlinie [G-34, Proprietary Information](#) (Unternehmensinterne Informationen) und Richtlinie [G-12, Disclosure of Company Information to Outsiders](#) (Offenlegung von Unternehmensinformationen gegenüber Außenstehenden) nachlesen.

### Kreativität bei unseren Tätigkeiten

Als Mitarbeiter von Harris sollten wir ständig bestrebt sein, unsere Ressourcen so kreativ wie möglich zu nutzen. Im Regelfall sind alle Innovationen oder Entdeckungen, die während Ihrer Tätigkeit bei Harris entstehen, Eigentum des Unternehmens und müssen dem Unternehmen offengelegt werden.

## FRAGEN UND ANTWORTEN

### F: Was sind Beispiele für „vertrauliche Informationen“?

A: Vertrauliche Informationen können alle Informationen (und in jeder Form, wie zum Beispiel auf Papier, elektronisch usw.) sein:

- Finanzen
- Geschäfts- und Marketingpläne
- Vorschläge
- Prognosen und Vorhersagen
- Kunden und potenzielle Kunden
- Mitarbeiter und Vergütung
- Zeichnungen, Handbücher und Erfindungen
- Computerprogramme und Datenbanken
- technische oder Marketingdaten

### F: Können unternehmensinterne Daten, die uns von einem Lieferanten für ein spezielles Programm innerhalb von Harris mitgeteilt wurden, an andere Harris-Organisationen außerhalb dieses Programms oder an andere außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden?

A: Die Antwort hängt davon ab, ob der Lieferant die Weitergabe dieser internen Informationen außerhalb des speziellen Programms genehmigt hat. Harris muss sich an die Einschränkungen halten, die der Lieferant bezüglich der Nutzung seiner internen Informationen gesetzt hat. Wenden Sie sich zwecks Beratung an den Harris Legal Counsel.

# EINGLIEDERUNG

## VERSCHIEDENARTIGE IDEEN UND TALENTE EINBEZIEHEN.

*Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut und es ist unser Ziel, dass jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter persönlich am Erfolg von Harris beteiligt ist. Wir sind bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, das Mitarbeiter anregt, ihre Kreativität und ihre einzigartigen Talente in vollem Umfang zu nutzen, indem wir positive, offene, einbeziehende, sichere und motivierende Arbeitsbedingungen und die Möglichkeit zu persönlichem Wachstum und Entwicklung schaffen.*

### Respekt am Arbeitsplatz

#### Chancengleichheit

Harris ist bestrebt, eine Arbeitsplatzatmosphäre zu schaffen, die Mitarbeiter anzieht und hält, die zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Wir verpflichten uns zu fairen Beschäftigungspraktiken und der Förderung eines abwechslungsreichen Arbeitsumfelds, und wir erkennen und schätzen das kreative Potenzial, das Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Fähigkeiten in ihre Arbeit einbringen. Wir halten alle einschlägigen Arbeitsgesetze ein und bieten gleiche Beschäftigungschancen.

#### Diskriminierung

Wir dulden keine Diskriminierung gegenüber Gruppen oder Einzelpersonen aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Staatsangehörigkeit, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Familienstand, Veteranenstatus, genetischen Informationen oder anderen geschützten Personenmerkmalen. Wir werben, beschäftigen, fördern und ergreifen andere Personalmaßnahmen auf der Grundlage der Qualifikation und Eignung der jeweiligen Person für die Anforderungen der Tätigkeit.

Wir dulden keine Vergeltung gegen Mitarbeiter, die Diskriminierung melden oder sich an Beschwerden wegen Diskriminierung beteiligen, die bei zuständigen Untersuchungsbehörden eingereicht wurden.



## Nichtbelästigung

Wir streben danach, eine respektvolle Arbeitsumgebung zu bieten, die frei von allen Arten der Belästigung ist und bei der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gern zur Arbeit kommen. Insbesondere dulden wir keine Verhaltensweisen oder Belästigung, die für ein einschüchterndes oder beleidigendes Arbeitsumfeld sorgen, und wir werden keine Vergeltung gegen Personen dulden, die in gutem Glauben Bedenken bezüglich Belästigung mitteilen.

Wenn Sie Diskriminierung oder Belästigung erleben oder diesbezügliche Bedenken haben, melden Sie Ihre Bedenken umgehend Ihrem Vorgesetzten. Sie können sich auch an Ihren Human Resources Business Partner, Ethics Advisor oder den Harris Legal Counsel wenden oder Ihre Bedenken anonym der Harris Adviceline mitteilen oder eine E-Mail an den Director of Business Conduct schreiben. Alle Beschwerden über Diskriminierung und Belästigung werden unverzüglich untersucht, und gegebenenfalls werden disziplinarische Maßnahmen ergriffen, um das unangemessene Verhalten zu beenden und ein nochmaliges Auftreten zu verhindern.

## Menschenhandel

Harris vertritt einen Null-Toleranz-Grundsatz bezüglich des Handels mit Menschen. Zu den wichtigsten Arten des Menschenhandels gehören Zwangsarbeit, sexueller Menschenhandel, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft, unfreiwillige häusliche Sklaverei, Kinderzwangsarbeit und Kindersoldaten. Diese Handlungen sind nicht nur alle inhuman, sondern wir könnten als Auftragnehmer im öffentlichen Bereich auch Aufträge verlieren, wenn sich herausstellt, dass Mitarbeiter von Harris bei der Ausführung eines Regierungsauftrags Menschenhandel betrieben, sich gewerbsmäßige sexuelle Handlungen verschafft oder Zwangsarbeit betrieben hat. Verstöße gegen diese Richtlinie haben Maßnahmen gegen den jeweiligen Mitarbeiter zur Folge, zu denen unter anderem die Entfernung aus dem Auftrag, Kürzung der Leistungen oder Kündigung gehören können.

### FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich Respekt am Arbeitsplatz haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Sie können außerdem Richtlinie [HR-01, Equal Opportunity and Affirmative Action](#) (Chancengleichheit und unterstützende Maßnahmen) und/oder Richtlinie [HR-03, Harassment](#) (Belästigung) nachlesen.

## FRAGEN UND ANTWORTEN

**F: Einer unserer Lieferantenvertreter hat bei mehreren Gelegenheiten unangemessene Bemerkungen mir gegenüber gemacht und ich fühle mich in seiner Gegenwart unwohl. Was kann ich tun, damit dieses Verhalten aufhört?**

A: Sie sollten Ihre Bedenken Ihrem Vorgesetzten, dem Ethics Advisor oder dem Director of Business Conduct melden. Wir untersagen alle Arten von Belästigung bei Ihrer Tätigkeit, auch wenn Sie mit jemandem zu tun haben, der nicht bei Harris arbeitet.

**F: Ich glaube, meine Chefin diskriminiert einen Kollegen, der unlängst aus einem anderen Land an unseren Standort kam. Ich habe aber Angst, dass ich gefeuert werde, wenn ich meine Chefin melde. Was kann ich tun?**

A: Wir haben bei Harris den Grundsatz der Null-Toleranz für Vergeltung. Ihr Kollege hat wie alle anderen Harris-Mitarbeiter das Recht, ohne diskriminierendes Verhalten von anderen, einschließlich Ihrer Vorgesetzten, zu arbeiten. Sie sollten Ihre Bedenken der vorgesetzten Person Ihrer Vorgesetzten, Ihrem Human Resources Business Partner, dem Ethics Advisor oder dem Director of Business Conduct melden.



## Datenschutz

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeiter, unserer Kunden und anderer, mit denen wir geschäftliche Beziehungen pflegen. Wir müssen dafür sorgen, dass geeignete Maßnahmen für die Erfassung, Nutzung, Aufbewahrung und den Schutz oder (gegebenenfalls) die Vernichtung der personenbezogenen Informationen und Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und anderer Geschäftspartner eingesetzt sind. Sie dürfen Informationen dieser Art nur erfassen, nutzen oder weitergeben, wenn es für uns einen rechtmäßigen Geschäftsbedarf gibt. Außerdem müssen Sie, wenn Sie diese Informationen an Dritte weitergeben, sicherstellen, dass die Person oder Gruppe, an die Sie die Informationen weitergeben, berechtigt ist, diese zu empfangen, und eine Geheimhaltungs- oder Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet hat.

Es wird von uns erwartet, dass wir alle einschlägigen Richtlinien und Gesetze befolgen, um unbefugten Zugriff, Nutzung oder Entfernung personenbezogener Informationen und Daten zu verhindern. Viele Länder haben strenge Gesetze, die Datenschutz und Schutz der Privatsphäre regeln.

### F: Welche Arten personenbezogener Informationen und Daten können mir bei der Arbeit begegnen?

A: Personenbezogene Informationen sind alle Informationen, die verwendet werden können, um eine Person zu identifizieren. Das sind zum Beispiel Namen, Adressen, Sozialversicherungsnummern und Gehälter – dies alles sind Informationsarten, die für die Identifizierung einer Person geeignet sind.

## DENKEN SIE IMMER DARAN

Es dürfen nur die Mitarbeiter, für die die „Kenntnis notwendig“ ist, Zugriff auf personenbezogene Informationen über Harris-Mitarbeiter, unsere Kunden und andere Geschäftspartner haben. Wenn Sie Zugriff auf personenbezogene Informationen haben, müssen Sie angemessene Vorsichtsmaßnahmen ergreifen, um diese vor Verlust oder Missbrauch oder vor unbefugtem Zugriff, Offenlegung, Änderung oder Vernichtung zu schützen. Sie müssen besondere Sorgfalt walten lassen, wenn Sie aufgefordert werden, personenbezogene Informationen an Dritte zu übertragen.

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Wenn Sie Fragen bezüglich Datenschutz und Schutz der Privatsphäre haben, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethics Advisor oder den Director of Business Conduct wenden. Sie können außerdem Richtlinie [G-34, Proprietary Information, Records Retention Policy and Guidelines](#) (Unternehmensinterne Informationen, Aufbewahrungsgrundsätze und -leitlinien), Richtlinie [HR-22, Worldwide Employee Privacy Policy](#) (Weltweite Grundsätze zur Wahrung der Privatsphäre von Mitarbeitern) und die [Harris Communications Guidelines](#) (Kommunikationsleitlinien von Harris) nachlesen.





## ANHANG: RESSOURCEN

---

## Anhang: Ressourcen

Es stehen Ihnen viele Ressourcen zur Verfügung, damit Sie die richtige Entscheidung treffen und mögliche Verstöße gegen den Kodex melden oder Fragen stellen können, wenn Sie sich bezüglich einer bestimmten Situation oder eines Verhaltens nicht sicher sind, wie zum Beispiel:

- ▲ **Rechtliche oder allgemeine Probleme**
  - Ihr Vorgesetzter
  - ein Mitglied Ihrer Managementkette
  - Ihr Ethics Advisor
  - Harris Legal Counsel
  - Director of Business Conduct
- ▲ **Regierungsaufträge und andere Angelegenheiten mit Regierungsbeamten**
  - Harris Legal Counsel
- ▲ **Arbeitsrecht oder persönliche Angelegenheiten**
  - Human Resources Business Partner
- ▲ **Finanzfragen**
  - Vice President of Internal Audit
  - Director of Business Conduct
- ▲ **Interessenkonflikte**
  - Ihr Vorgesetzter
  - ein Mitglied Ihrer Managementkette
  - Ihr Ethics Advisor
- ▲ **Politische Spenden, Lobbyarbeit, sowie Geschenke und Bewirtung für Regierungsbeamte**
  - Government Relations Office
  - Harris Legal Counsel

## ▲ AdviceLine

- Rufen Sie die Adviceline unter **1-855-477-4272** an – hier können Sie anonym bleiben. Außerhalb der USA gehen Sie auf AT&T World Wide Connect <http://www.business.att.com/bt/access.jsp>, um Ihre jeweilige Länderzugangsnummer zu erhalten, und Sie werden vom AT&T-Ton aufgefordert, die Nummer der Harris Adviceline zu wählen.
- Nutzen Sie die Adviceline von Harris online:
  - Business Operations (außer Europa) nutzt die Harris **Adviceline** für die Online-Meldung.
  - Business Operations in Europa nutzt die Harris **E.U. Adviceline**
- Die Adviceline wird am besten genutzt:
  - für schwerwiegende Angelegenheiten wie Fehlverhalten im Finanzbereich, Bestechung, Verstoß gegen Kartellrecht und Vergeltung;
  - wenn Sie ungern die oben aufgeführten Einzelkontakte ansprechen möchten oder glauben, dass Ihr Anliegen nicht angemessen behandelt wurde; oder
  - wenn Sie anonym eine Frage stellen oder eine Meldung machen möchten.

## Richtlinien

Richtlinien sind auf der Harris-Intranetseite abrufbar. Auf [connect.harris.com](http://connect.harris.com) wählen Sie „Policy and Procedures“ (Richtlinie und Verfahren) aus dem linken Menü. Scrollen Sie nach unten und wählen Sie Policies (Richtlinien).

## HINWEIS:

Harris kann seine Richtlinien und/oder Verfahren jederzeit ändern. In einem solchen Fall werden die in dieser Broschüre enthaltenen jeweiligen Bestimmungen entsprechend geändert. Nichts in dieser Broschüre darf als Abschluss einer Vereinbarung oder eine Beschäftigungsgarantie ausgelegt werden.

Dieser Verhaltenskodex ersetzt die US-Ausgabe und die Nicht-US-Ausgabe der Broschüre „Standards of Business

Conduct“ (Normen des Geschäftsverhaltens). Verweise auf die US- und Nicht-US-Ausgaben der Standards of Business Conduct in bestehenden Harris-Richtlinien, Prozessen, Vereinbarungen, Verträgen oder anderen Dokumenten sollen als Verweis auf diesen Verhaltenskodex gelten. Ebenso wurden die Business Standards Advisors im neuen Kodex in Ethics Advisors umbenannt. Verweise auf Business Standards Advisors in bestehenden Harris-Richtlinien, Prozessen, Vereinbarungen oder anderen Dokumenten sollen als Verweis auf Ethics Advisors gelten.



Letzte Aktualisierung 06/2014.