

Verhaltenskodex für den Geschäftsverkehr



ETHICS
OWN IT
LIVE IT
LEAD IT



Inhaltsverzeichnis

Unsere Werte	2
Grußwort von unserem Chairman, Chief Executive Officer und President	3
Wir tun das Richtige	4
Wir akzeptieren unsere Funktionen und Verantwortlichkeiten	4
Wir treffen ethische Entscheidungen	5
Wir stellen Fragen und äußern Bedenken	7
Wir üben keine Vergeltung	8
Konsequenzen für Fehlverhalten	8
Wir schaffen ein respektvolles Arbeitsumfeld	9
Wir bekennen uns zu Vielfalt und Integration	11
Wir nehmen Anpassungen vor und sorgen für Barrierefreiheit	11
Wir schützen die Daten anderer	12
Wir halten unsere Versprechen	15
Wir stellen die Qualität unserer Produkte und Leistungen sicher	15
Wir schützen Informationen und geistiges Eigentum	16
Wir führen präzise Unterlagen	21
Wir liefern korrekte Daten zu Kosten und Preisen	24
Wir befolgen Wettbewerbs- und Kartellgesetze	25
Wir gehen bei Beschaffungen integer vor	26
Wir exportieren und importieren regelgemäß	28
Wir verpflichten uns zum gemeinsamen Erfolg	31
Wir schätzen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	31
Wir bieten keine Bestechungsgelder an und leisten oder akzeptieren solche Zahlungen auch nicht	32
Wir vermeiden Interessenkonflikte	35
Wir handeln niemals aufgrund von Insiderinformationen	39
Wir nehmen die soziale Verantwortung unseres Unternehmens wahr	40
Wir leisten verantwortliche karitative Spenden	41
Wir beteiligen uns in angemessenem Umfang an politischen Aktivitäten	41
Unser OpenLine-Verfahren	42
Unser Schreiben an den Leiter für Verfahren	45

Unsere Werte

Wir tun das Richtige

Wir erarbeiten uns Vertrauen, handeln ethisch, mit Integrität und Transparenz, behandeln jeden mit Respekt, schätzen Vielfalt und fördern ein sicheres und inklusives Umfeld.

Wir halten unsere Versprechen

Wir sind bestrebt, Ergebnisse zu liefern, und konzentrieren uns dabei auf die Qualität der Ergebnisse.

Wir verpflichten uns zum gemeinsamen Erfolg

Wir arbeiten zusammen, um uns auf die Mission zu konzentrieren und Verantwortung für einen nachhaltigen Erfolg für unsere Mitarbeiter, Kunden, Aktionäre, Lieferanten und Gemeinschaften zu übernehmen.

Wir nehmen eine Vorreiterrolle ein

Mit unersättlicher Neugier, Engagement und Innovation sind wir bestrebt, die herausforderndsten Probleme der Welt zu lösen.



Grußwort von unserem Chairman, Chief Executive Officer und President

An meine Kollegen:

Wir bei Northrop bekennen uns zu den höchsten Standards für ethisches und integrires Verhalten. Ein außergewöhnlich guter Ruf für Integrität verlangt die Sensibilisierung und aktive Beteiligung jedes einzelnen Mitarbeiters. Unsere Verpflichtung, das Richtige zu tun, ist von entscheidender Bedeutung, da wir uns das gemeinsame Ziel gesetzt haben, die schwierigsten Probleme für unsere Kunden zu lösen.

Jeder Mitarbeiter muss sich der Bedeutung bewusst sein, die dem Handeln mit einem Höchstmaß an Ethik, Integrität und Transparenz zukommt. Unser Verhaltenskodex für den Geschäftsverkehr liefert uns wertvolle Informationen, die ein einheitliches ethisches Verhalten im gesamten Unternehmen ermöglichen, und zieht uns zur Verantwortung, wenn Korrekturmaßnahmen ergriffen werden müssen.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie diese Broschüre lesen, sich täglich beim Verhalten auf der Arbeit von diesen Informationen leiten lassen und ethische Fragen oder Bedenken gegenüber ihren Vorgesetzten, einem Beauftragten für Verhalten im Geschäftsverkehr, der Rechtsabteilung oder über die gebührenfreie, rund um die Uhr verfügbare OpenLine oder die Web-Reporting-Site des Unternehmens äußern.

Unsere Werte sind das Fundament unserer Kultur und das, was unser Unternehmen auszeichnet. Bei unserer gemeinsamen Arbeit, dazu beizutragen, diese Welt zu einem besseren und sichereren Ort zu machen, muss unser Bekenntnis zu den höchsten Standards für Ethik und Integrität unerschütterlich bleiben.

Bitte beachten Sie diese Informationen in unseren gemeinsamen Anstrengungen zum Wohle unserer Kunden, Kollegen und Aktionäre. Vielen Dank für Ihren Einsatz für unseren gemeinsamen Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen

A stylized, handwritten signature in black ink that reads "Kathy".

Kathy Warden

Chairman, Chief Executive Officer und President

Wir tun das Richtige

Wir akzeptieren unsere Funktionen und Verantwortlichkeiten

Bei Northrop Grumman bekennen wir uns zu unserer Führungsverantwortung durch Einhaltung der höchsten Standards für ethisches und integrires Verhalten, die für die Beibehaltung unseres Rufs als Top-Performer in unserer Branche von fundamentaler Bedeutung sind. Die Einhaltung unseres Verhaltenskodexes für den Geschäftsverkehr (unserer Standards), unserer Werte und der maßgeblichen Gesetze der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, gewährleistet nicht nur, dass wir unseren rechtlichen Verpflichtungen nachkommen; sie legt auch Zeugnis darüber ab, wer wir sind.

Dieses Bekenntnis verpflichtet jeden von uns bei Northrop Grumman, unabhängig von Position oder Entscheidungsebene. Die Northrop Grumman-Werte und -Standards für Verhalten im Geschäftsverkehr richten sich nicht nur an Vorgesetzte und Mitarbeiter, sondern auch an den Vorstand, Berater, Vertreter, Auftragnehmer und andere externe Anbieter, die befugt sind, im Auftrag unseres Unternehmens tätig zu sein.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex für den Geschäftsverkehr einzuhalten, maßgebliche Gesetze und Vorschriften zu befolgen und die Integrität unserer eigenen Handlungen und Entscheidungen sowie derer sicherzustellen, die im Auftrag unseres

Unternehmens tätig sind, und zwar unabhängig davon, wo er bei Northrop Grumman arbeitet und was er dort tut.

Nur der Vorstand (oder ein Ausschuss des Vorstands) ist berechtigt, den Verhaltenskodex für den Geschäftsverkehr im Fall von Führungskräften oder Vorstandsmitgliedern außer Kraft zu setzen. Falls solche Außerkraftsetzungen geschehen, werden sie von uns bekanntgemacht.

Funktion von Vorgesetzten

Vorgesetzte übernehmen aufgrund ihrer Leitungsfunktion bei Northrop Grumman eine zusätzliche Verantwortungsebene. Von unseren Vorgesetzten wird erwartet, mit gutem Beispiel voranzugehen und ein angenehmes, offenes Arbeitsumfeld zu schaffen und beizubehalten, in dem ein jeder seine Meinungen und Bedenken ohne Furcht äußern kann. Wenn Sie Vorgesetzter sind, haben Sie eine besondere Pflicht:

- allen Ihren Mitarbeitern Vorbild zu sein
- ein offenes Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter ermutigt fühlen, Ihnen Fragen zu stellen und ihre Bedenken anzuvertrauen
- Meldungen mutmaßlicher Verstöße umgehend an die Rechtsabteilung oder das Ethik-Büro weiterzuleiten
- wachsam und sensibel in Bezug auf mögliches Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu sein und dies umgehend zu melden

Wir treffen ethische Entscheidungen

Jeder von uns ist verpflichtet, ethische Entscheidungen im besten Interesse unseres Unternehmens zu treffen. Dennoch kann es manchmal schwierig sein, die beste Vorgehensweise zu bestimmen. Dies sind die Fälle, in denen unser Modell für ethische Entscheidungsfindung zum Tragen kommt.

Unser Modell für ethische Entscheidungsfindung ist ein Hilfsmittel, das uns dabei helfen soll, ethische Dilemmas zu analysieren, wenn die richtige Entscheidung nicht unbedingt auf der Hand liegt. Es berücksichtigt die folgenden drei Vorgehensweisen, um uns bei der Lösung dieser Dilemmas behilflich zu sein.

Urteilsvermögen

Schaffen Sie sich Klarheit über Problem und Natur Ihres ethischen Dilemmas.

Die meisten ethischen Probleme werden ans Licht gebracht, weil jemand instinktiv fühlt, dass etwas nicht in Ordnung ist. Vertrauen Sie auf Ihr Urteilsvermögen. Holen Sie Rat von Ihrem Beauftragten für Verhalten im Geschäftsverkehr oder der Rechtsabteilung ein, um festzustellen, ob die Entscheidung oder vorgesehene Vorgehensweise mit Richtlinien oder Verfahren von Northrop Grumman kollidiert oder unsere Standards für Verhalten im Geschäftsverkehr verletzt oder ob es potenzielle gesetzliche oder regulatorische Bedenken gibt.

Selbstprüfung

Untersuchen Sie die vielfältigen Wege, um zur richtigen Entscheidung zu gelangen.

Berücksichtigen Sie die Begleitumstände und andere, die von der Entscheidung berührt oder betroffen sein könnten. Stellen Sie sich selbst die Frage, was verständige Personen über Ihre Entscheidung denken und wie Sie diese Ihrem Vorgesetzten oder Ihrer Familie erklären würden. Bedenken Sie, wie Sie sich fühlen würden, wenn Ihre Entscheidung online in den Medien erschiene.

Mut

Wenn Sie davon überzeugt sind, dass Ihre Entscheidung die ethisch einwandfreie ist, treffen Sie Ihre Entscheidung, halten sich jedoch offen für zusätzliche Tatsachen, Umstände und Ratschläge, die Ihre Einschätzung ändern könnten.

Es kann erforderlich sein, von Ihrem Vorgesetzten oder einem anderen Vorgesetzten Ihres Vertrauens, Ihrem Beauftragten für Verhalten im Geschäftsverkehr, einem Vertreter der Personalabteilung oder einem Angehörigen der Rechtsabteilung Orientierungshilfe einzuholen. Sie können sich auch an die OpenLine wenden. Stehen Sie zu Ihrer Entscheidung und seien Sie darauf vorbereitet zu erläutern, warum Ihre Entscheidung ethisch einwandfrei ist.

Jeder von uns hat gegenüber möglichem Fehlverhalten am Arbeitsplatz wachsam zu sein sowie umgehend Rat einzuholen und auftretende Bedenken zu melden.

„Ich bin so stolz darauf, dieses Team zu führen, dessen mutige Ideen und Pioniergeist Northrop Grumman zu einer unglaublichen Community machen.“

– Kathy Warden



Wir stellen Fragen und äußern Bedenken

Eine der wichtigsten Verantwortlichkeiten nach diesen Standards ist auch eine der grundlegendsten: wir müssen es melden, wenn wir Fragen oder Bedenken haben.

Jedermann bei Northrop Grumman ist nicht nur aufgerufen, sondern tatsächlich verpflichtet, bei Bedarf Orientierungshilfe einzuholen und jede Art von Verhalten zu melden, das gegen unsere Standards oder andere Leitlinien verstoßen könnte.

In manchen Situationen können wir alle gesetzlich verpflichtet sein, potenzielles Fehlverhalten zu melden. Hierzu gehört u. a. Fehlverhalten im Zusammenhang mit folgenden Themenfeldern:

- Betrug bei der Auftragsvergabe oder Vertragserfüllung
- Interessenskonflikte
- Bestechungs-/Schmiergelder
- Zuwendungen
- Falschaussagen gegenüber Behörden
- Unrichtige Buchführung
- Menschenhandel
- Verwendung gefälschter Teile
- Überzahlungen bei Verträgen durch Behörden
- Machtmissbrauch

Wenn Sie von tatsächlichem oder potenziellem Fehlverhalten erfahren, ist es Ihre Verantwortlichkeit und Pflicht als Northrop Grumman-Mitarbeiter, dies zu melden.

Meldungen vorzubringen, ist nicht immer einfach. Wenn man meldet, was man für mögliches Fehlverhalten hält, kann man sich manchmal unwohl

fühlen, besonders wenn man nicht sicher ist, alle Fakten zu kennen.

Die Meldung von tatsächlichem oder mutmaßlichem Fehlverhalten ermöglicht es jedoch unserem Unternehmen, Probleme zu bewerten und umgehend zu lösen, und kann dazu beitragen, dass Dinge nicht eskalieren oder sich wiederholen, und sorgt so letztlich dafür, dass Northrop Grumman zu einem besseren Arbeitsplatz für uns alle wird. Sprechen Sie daher mit jemandem über Ihre Bedenken, wenn Sie Zweifel haben. Sie können dies tun, indem Sie folgende Ressourcen kontaktieren:

- Ihren Vorgesetzten oder einen anderen Vorgesetzten Ihres Vertrauens
- Einen Beauftragten für Verhalten im Geschäftsverkehr (BCA)
- Ein Mitglied der Rechtsabteilung
- Einen Vertreter der Personalabteilung
- Die Northrop Grumman-OpenLine oder die OpenLine-Webseite

Soweit uns dies möglich ist, wahren wir die Vertraulichkeit von Meldungen. Wenn Sie sich dazu entschließen, Ihre Meldung über die OpenLine entweder per Telefon oder per Webseite vorzubringen, wird empfohlen, Ihre Kontaktinformationen anzugeben, damit wir bei Bedarf von Ihnen weitere Informationen anfordern können.

Wenn Sie dies vorziehen, können Sie Vermutungen oder Bedenken stattdessen auch anonym melden, soweit dies nach örtlichem Recht zulässig ist. Beachten Sie jedoch bitte, dass es für unser Unternehmen wahrscheinlich schwieriger sein wird, gründliche Ermittlungen hinsichtlich Ihrer Meldung durchzuführen, wenn wir nicht über Ihre Kontaktinformationen für ein mögliches Nachfassen verfügen. Aus diesem Grund bitten wir Sie, bei der Erstattung einer Meldung Ihre Kontaktinformationen anzugeben.



Wir üben keine Vergeltung

Jeder von uns hat die Möglichkeit, offen und ehrlich über tatsächliches oder potenzielles Fehlverhalten zu sprechen, ohne dabei Vergeltung befürchten zu müssen. Wenn unsere Mitarbeiter ehrlich gemeinte Bedenken und Probleme in gutem Glauben mitteilen bzw. melden, duldet unser Unternehmen nicht, dass gegen diese Personen wegen einer solchen Meldung irgendwelche nachteiligen Maßnahmen getroffen werden.

Vorbringen einer Meldung „in gutem Glauben“ bedeutet, dass Sie die Ihnen verfügbaren relevanten Informationen umgehend liefern und davon ausgehen, dass Ihre Meldung vollständig und korrekt ist. Jeder, dem nachgewiesen wird, an Vergeltungsmaßnahmen gegen jemand anderen beteiligt gewesen zu sein, der ehrlich gemeinte Bedenken in gutem Glauben geäußert hat, muss mit schwerwiegenden disziplinarischen Konsequenzen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.

Konsequenzen für Fehlverhalten

Von uns allen wird erwartet, die Werte zu verinnerlichen und das Richtige zu tun, unabhängig von unserer Position bei Northrop Grumman. Verstöße gegen unsere Standards, Unternehmensrichtlinien und -verfahren oder Gesetze und Vorschriften können schwerwiegende Konsequenzen für die Beteiligten haben, ganz gleich wer sie sind oder welche Position sie innehaben.

Vergessen Sie nicht, dass Sie eine persönliche Verantwortung haben, sich zu äußern, wenn Sie Zeuge von Fehlverhalten werden oder solches vermuten – und zwar unabhängig von Position, Betriebszugehörigkeit, Nationalität, Herkunftsland, ethnischer Abstammung, Glaube oder Geschlecht.

Wir schaffen ein respektvolles Arbeitsumfeld

Als Northrop Grumman-Mitarbeiter haben wir Anspruch darauf, in einem Umfeld zu arbeiten, in dem wir mit Würde und Respekt behandelt werden. Unser Unternehmen arbeitet darauf hin zu gewährleisten, dass unser Arbeitsplatz persönliche Vielfalt, Integration, Engagement und Innovation aktiv stärkt.

Um ein derartiges Arbeitsumfeld zu schaffen und zu bewahren, duldet unser Unternehmen weder Belästigungen noch Mobbing irgendwelcher Art am Arbeitsplatz. Mit Belästigung sind unerwünschte, anstößige Verhaltensweisen gemeint, die sexueller Natur sind oder auf geschützten Merkmalen eines Mitarbeiters basieren.

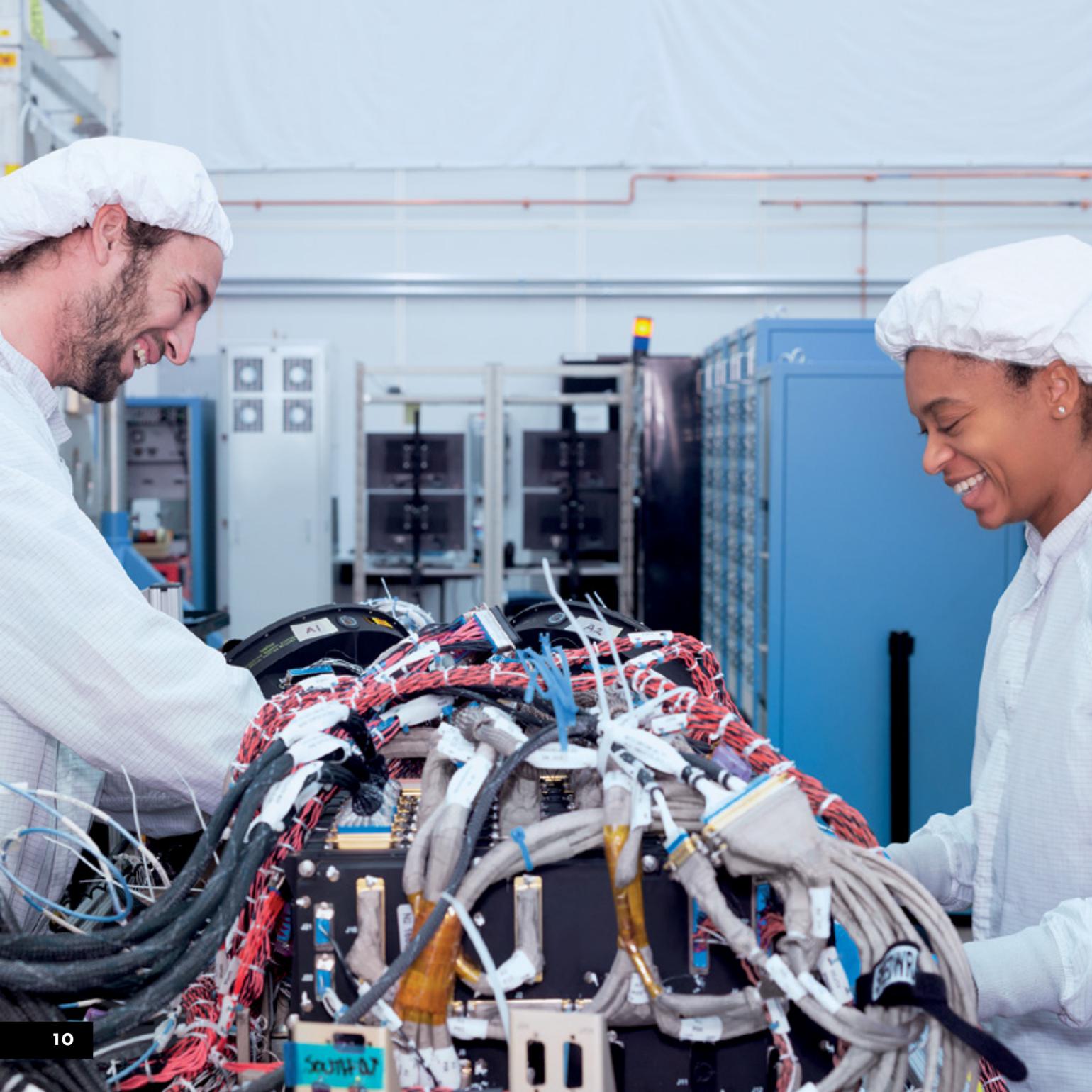
Zu geläufigen Beispielen für Belästigung zählen unerwünschte sexuelle Avancen (gleich ob verbaler oder körperlicher Art), Androhungen von Gewalt und anstößige Witze oder Bemerkungen. Bei Mobbing handelt es sich um wiederholtes einschüchterndes Verhalten, das entweder am Arbeitsplatz oder im Rahmen der beruflichen Tätigkeit stattfindet. Mobbing-Handlungen können die Erniedrigung, Beleidigung, Einschüchterung oder Isolation anderer einschließen.

Belästigung und Mobbing kollidieren mit unseren Werten und unserer Verpflichtung zur Schaffung eines Umfelds von Vertrauen und gegenseitigem Respekt, das für unsere Leistungskultur von entscheidender Bedeutung ist. Wenn Sie Zeuge von belästigendem oder Mobbing-Verhalten am Arbeitsplatz werden oder solches vermuten, sind Sie aufgerufen, Ihre Beobachtungen vorzubringen. Northrop Grumman duldet keinerlei Vergeltung für von Ihnen gutgläubig vorgebrachte Meldungen.

F: Jamila, Buchhalterin bei Northrop Grumman, ist schwanger. Sie hat nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft bemerkt, dass ihr Chef mit Namen Kevin sie aus Projekten herausgenommen hat, an denen sie seit Längerem mitgewirkt hat. Auf ihre Frage nach dem Warum erhielt sie zur Antwort, „da Sie nun ein Baby bekommen werden, halte ich es für besser, Ihnen nicht mehr viel Verantwortung zu übertragen, da Sie uns nach Ihrem Mutterschaftsurlaub sicher verlassen werden.“ Jamila ist schockiert, dies von Kevin zu hören. Wie kann sie reagieren?

A: Jamila sollte mit einem anderen Vorgesetzten, ihrem Beauftragten für Verhalten im Geschäftsverkehr, einem Vertreter der Personalabteilung oder einem Angehörigen der Rechtsabteilung über Kevins Verhalten sprechen.

Bei Northrop Grumman werden berufliche Verantwortlichkeiten ausschließlich auf der Grundlage von Kenntnissen und Erfahrung und nicht von Geschlecht oder anderen geschützten Merkmalen zugeteilt.



Wir bekennen uns zu Vielfalt und Integration

Bei Northrop Grumman haben wir uns dazu verpflichtet, eine Kultur zu pflegen, die auf Vielfalt und Integration Wert legt. Wir sind bestrebt, eine vielfältige und integrative Belegschaft anzuziehen, zu entwickeln und an das Unternehmen zu binden. Mit der Suche nach Top-Talenten aus einem breiten Spektrum verbinden wir das Ziel sicherzustellen, dass wir über die besten Arbeitskräfte verfügen, um unsere geschäftlichen Ziele erreichen zu können. Es ermöglicht uns ferner, eine Umgebung der Zusammenarbeit und Innovation zu fördern, in der jedes Teammitglied seine besten Leistungen abrufen sowie persönliches und berufliches Wachstum erzielen kann.

Als Teil dieser Verpflichtung dulden wir keine Diskriminierung auf der Grundlage von Rasse oder Ethnizität, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Abstammung, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexueller Orientierung, Familien- oder Elternstand, Schwangerschaft, Geburt oder damit vergleichbaren Zuständen, Religion, Glaube, Alter, Behinderung, genetischen Informationen, Veteranenstatus sowie anderen geschützten Merkmalen.

Wir nehmen Anpassungen vor und sorgen für Barrierefreiheit

Wir nehmen angemessene Anpassungen für Personen vor, die aufgrund einer Behinderung, religiöser Überzeugungen und Schwangerschaft/Geburt (und damit verbundener besonderer Umstände) einen berechtigten Anspruch geltend machen können. Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Anlagen, Websites, Informationen, Kommunikationseinrichtungen und Technologien ihren jeweiligen Zielgruppen uneingeschränkt zugänglich sind.



Wir schützen die Daten anderer

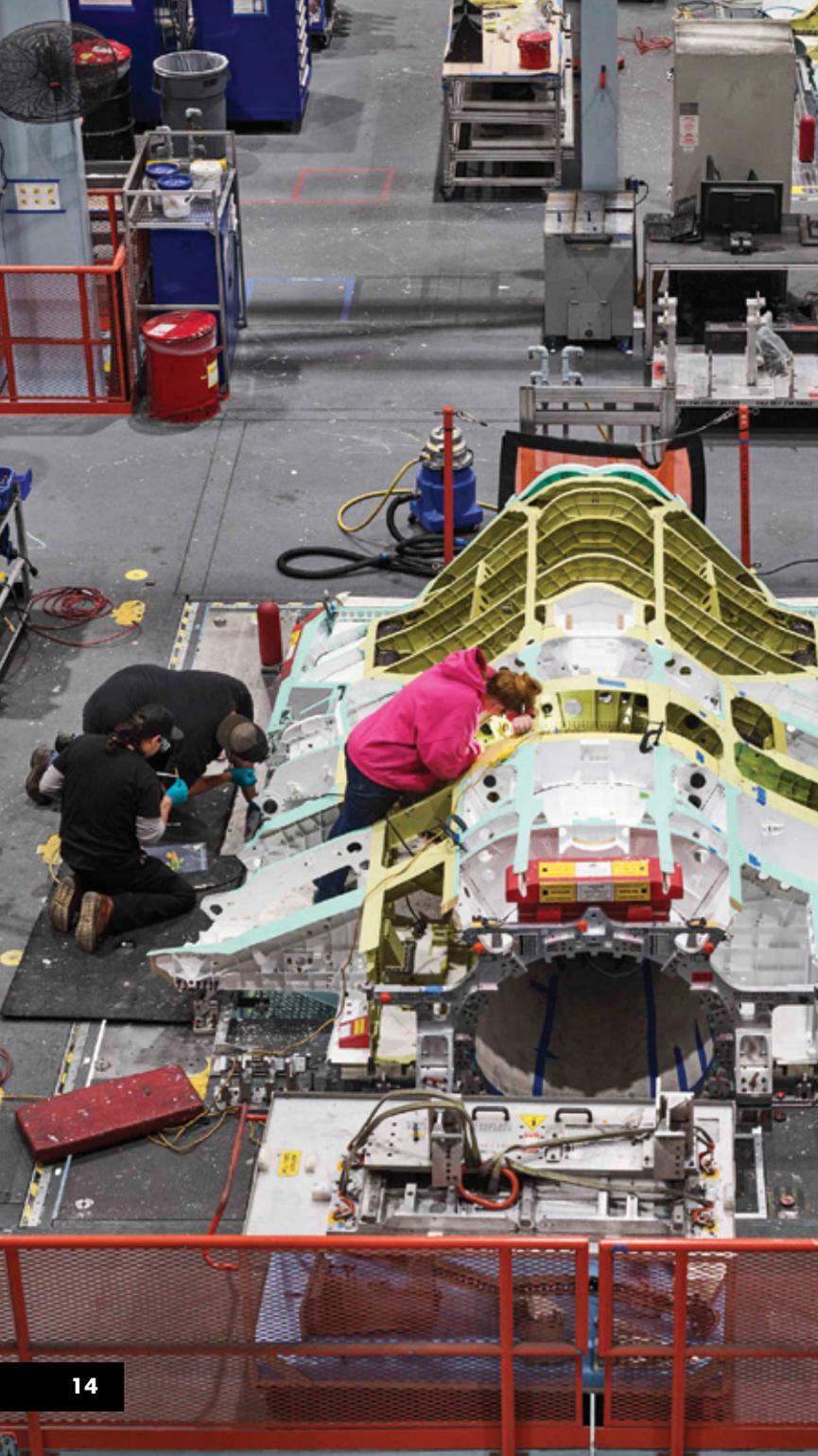
Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit muss unser Unternehmen häufig persönliche Informationen (PI) über uns und andere sammeln: unsere Kollegen, Vertragspartner, Lieferanten, Kunden oder andere Personen, mit denen wir arbeiten. PI beziehen sich generell auf Informationen in jeglichem Format, die zur Identifizierung von Personen benutzt werden können. Unseren Grundwerten können wir nur gerecht werden, wenn wir PI respektieren und den Schutz der Daten von Personen gewährleisten.

Wenn wir PI verwenden, haben wir dabei sicherzustellen, dass alle maßgeblichen Gesetze befolgt werden. Viele Länder verfügen über Datenschutzgesetze, die der Verarbeitung von PI besondere Verpflichtungen auferlegen und für deren grenzüberschreitenden Transfer maßgeblich sind.

Wenn Ihre Tätigkeit das Erfassen oder Verarbeiten von PI einschließt, sollten Sie zumindest Folgendes wissen:

- **Rechtmäßiger Zweck:** Erfassen bzw. nutzen Sie PI nur für rechtmäßige Geschäftszwecke von Northrop Grumman
- **Datensparsamkeit:** Erfassen und nutzen Sie PI nur soweit notwendig, um den Geschäftszweck zu erreichen; vermeiden Sie daher beispielsweise die Erfassung oder Nutzung behördlicher Identifikationsnummern, wenn dies nicht erforderlich ist
- **Kenntnis der Regeln:** Studieren und befolgen Sie alle für unsere Nutzung von PI verbindlichen gesetzlichen und vertraglichen Pflichten sowie unsere maßgeblichen Unternehmensrichtlinien und -verfahren, die sich auf den Umgang mit PI während ihres gesamten Lebenszyklus beziehen
- **Melden Sie jegliche vermuteten PI-Verluste oder -Verstöße** dem Datenschutzbüro unter privacy@ngc.com
- **Überprüfung des Zugangs Dritter:** Bevor Sie Dritten den Zugang zu PI ermöglichen, stellen Sie sicher, dass diese eine entsprechende geschäftliche Notwendigkeit haben und vertraglich zum Schutz der Informationen verpflichtet sind
- **Einhaltung maßgeblicher lokaler Gesetze:** Wenden Sie sich an das Northrop Grumman-Datenschutzbüro, um zu erfahren, welche spezifischen Vorschriften verbindlich sein können, besonders im Fall der Nutzung oder Abfrage von PI, die nicht aus den Vereinigten Staaten stammen





F: William ist Vorgesetzter in einer Northrop Grumman-Fertigungsanlage, die Navigationssysteme produziert. Bei der Stichprobenüberprüfung einiger fertiggestellter Bauteile bemerkt er ein paar kleinere Mängel, die darauf hinweisen könnten, dass ein Teil der Maschinen des Werks nicht korrekt kalibriert ist.

Um das Problem abzustellen, müsste er die gesamte Produktion unterbrechen. William entschließt sich stattdessen, die Produktion bis zum Ende des Tages weiterlaufen zu lassen, mit dem Argument, dass die Schwachstellen nicht einmal bemerkt werden können. Tut er das Richtige?

A: William meinte, in guter Absicht zu handeln, da er die Produktionslinie nicht unterbrechen wollte. Wir dürfen jedoch niemals Fehler oder Mängel bei unseren Produkten zulassen.

Unser guter Ruf – und die Sicherheit der Menschen, die unsere Produkte einsetzen – hängt von der Qualität der Ausrüstung ab, die wir produzieren. William hätte die Produktion der Anlage bis zur Meldung der Probleme sowie Untersuchung und Beseitigung der Mängel unterbrechen müssen.

Wir halten unsere Versprechen

Wir stellen die Qualität unserer Produkte und Leistungen sicher

Unser guter Ruf hängt von unserer Fähigkeit ab, beständig Qualitätsergebnisse zu liefern. Aus diesem Grund gehen wir folgende Verpflichtungen ein:

- **Qualität zu einer persönlichen Angelegenheit machen.** Was wir als Unternehmen produzieren, hat Auswirkungen auf Schutz und Sicherheit der Kunden und Menschen, für die wir tätig sind. Unsere Kunden (und sogar Menschenleben) sind darauf angewiesen, dass wir „es richtig machen“ – d. h. das tun, was wir ankündigen, und die Ergebnisse liefern, die unsere Kunden erwarten. Wir nehmen das Thema Qualität persönlich, indem wir erfassen, was von uns in unserem Tagesgeschäft erwartet wird, und uns nach Kräften bemühen, bereits beim ersten Mal alles richtig zu machen.
- **Keine Entschuldigungen vorbringen oder Abkürzungen einschlagen.** Unseren Job richtig zu erledigen bedeutet, dass wie wir etwas tun genauso wichtig ist wie was wir tun. Wenn Prozesse existieren, müssen sie von uns auch befolgt werden. Wenn wir ein Problem oder ein Risiko im Zusammenhang mit dem Prozess sehen, müssen wir dies melden. Wir können nicht davon ausgehen, dass es jemand anderes tut. Abkürzungen wegen Kosten- oder Termindruck einzuschlagen, zahlt sich am Ende nie aus und kann zu erheblichen Konsequenzen für uns als Mitarbeiter, unser Unternehmen und unsere Kunden führen.
- **Stets versuchen, sich zu verbessern.** Jeder von uns hat nach Möglichkeiten Ausschau zu halten, unsere Arbeitsabläufe besser und effizienter zu gestalten. Verschaffen Sie sich Gehör, wenn Sie eine bessere Möglichkeit für die Erledigung Ihrer beruflichen Aufgaben sehen. Machen Sie sich klar, wie Ihre Tätigkeit bewertet wird, und benutzen Sie diese Bewertungen, um Verbesserungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Lernen Sie von den Erfahrungen anderer, die ähnliche Tätigkeiten verrichten.
- **Vertrauen verdienen und Leistungen verbessern.** Wenn jeder von uns sich auf Erstqualität konzentriert, verdienen wir das Vertrauen unserer Kollegen und Kunden. Die beständige Konzentration und ungeteilte Aufmerksamkeit darauf bzw. dafür, das Richtige zu tun, trägt dazu bei, unsere Performance als Unternehmen zu verbessern.



Wir schützen Informationen und geistiges Eigentum

Wir schulden es uns selbst, das Vermögen unseres Unternehmens, das geistiges Eigentum (Intellectual Property, IP, und firmeneigene Informationen) einschließt, zu schützen. Zu unserem IP gehören unsere Erfindungen, technischen Daten und Computersoftware, Forschungsarbeiten und Prozesse sowie Geschäftsgeheimnisse, Know-how, urheberrechtlich geschützten Materialien, Marken und Patente.

Firmeneigene Informationen sind Informationen, die das Unternehmen vertraulich behandeln und vor unbefugter Nutzung oder Offenlegung schützen möchte. Hierzu zählen beispielsweise nichtöffentliche Finanzberichte, vertrauliche Informationen, anwaltliche Gutachten, Geschäftsstrategien und Preisbildungsinformationen. Wir müssen die Vertraulichkeit aller uns vom Unternehmen oder unseren Kunden anvertrauten Informationen wahren, soweit deren Offenlegung nicht genehmigt worden oder gesetzlich vorgeschrieben ist.

Zu firmeneigenen Informationen können ferner technische Designs, Forschungs- und Entwicklungsinformationen, Personalakten und Verträge gehören. Das IP und firmeneigene Informationen unseres Unternehmens zu schützen kann dem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen und ist für unseren kontinuierlichen Erfolg von ausschlaggebender Bedeutung. IP und firmeneigene Informationen werden als Unternehmensvermögen betrachtet, das genauso wertvoll wie Geld oder materielles Eigentum ist, und müssen stets geschützt werden.







Northrop Grummans IP schließt generell alle unsere Schöpfungen und Erfindungen ein, die wir im Verlauf unserer Tätigkeit produzieren und die mit aktuellen bzw. potenziellen Geschäftstätigkeiten oder Betriebsabläufen des Unternehmens zu tun haben. Dies gilt unabhängig davon, ob sie inner- oder außerhalb des Firmengeländes, einzeln oder gemeinsam mit anderen oder während bzw. nach der Arbeitszeit entwickelt werden.

Auch wenn wir in einer offenen und ehrlichen Umgebung tätig sind, haben wir darauf zu achten, dass unsere firmeneigenen Informationen nicht gefährdet oder offengelegt werden.

Um unseren Verpflichtungen in Bezug auf Informationssicherheit nachzukommen, geben wir firmeneigene oder andere vertrauliche Informationen an niemanden – auch nicht innerhalb unseres Unternehmens – weiter, sofern keine entsprechende geschäftliche Notwendigkeit vorliegt. Im gleichen Sinne holen wir keine Informationen ein, auf die wir kein Anrecht haben, und verwenden diese auch nicht.

Beachten Sie bitte, dass Sie beim Ausscheiden aus dem Unternehmen jegliche firmeneigenen Informationen in Ihrem Besitz zurückgeben müssen. Ihre Verpflichtung zum Schutz der firmeneigenen oder vertraulichen Informationen und des IP des Unternehmens überdauert Ihr Ausscheiden.

F: Lucas arbeitet an einem Angebot für einen öffentlichen Auftrag. Molly, die im Marketing arbeitet, fragt ihn nach den Einzelheiten des Vertrags: dem Geldbetrag, welches Produkt wir entwickeln würden und einige andere Details. Lucas geht davon aus, ihr dies mitteilen zu können, da beide für Northrop Grumman arbeiten. Darf Lucas diese Informationen weitergeben?

A: Lucas hat diese Informationen für sich zu behalten und darf sie nur an diejenigen weiterleiten, die sie aus geschäftlichen Gründen kennen müssen. Die Einzelheiten von Angeboten und Verträgen gelten als vertrauliche Informationen, die spürbare Auswirkungen auf den Geschäftserfolg unseres Unternehmens haben können. Aus diesem Grund sind sie sorgfältig zu schützen. Falls Lucas Zweifel hat, welche Informationen er weiterleiten kann, sollte er seinen Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung ansprechen.

Ordnungsgemäße Verwendung anderer Unternehmensressourcen

Abgesehen von unseren firmeneigenen Informationen und unserem IP stellt uns das Unternehmen weitere Ressourcen wie etwa Arbeitszeit, Materialien, Geräte, Einrichtungen, Informationen und Serviceleistungen zur Verfügung, um uns bei der Erledigung unserer beruflichen Aufgaben zu unterstützen.

Wir sind gemeinsam dafür verantwortlich, diese Vermögenswerte vor Schäden, Diebstahl, Verschwendung und Missbrauch zu bewahren. Diese Ressourcen sind für den ihnen zugedachten Geschäftszweck einzusetzen. Wenn Sie Vermögenswerte des Unternehmens persönlich in Anspruch nehmen, stellen Sie sicher, dass dies in begrenzter und rechtmäßiger Form sowie im Einklang mit unseren Werten, Standards und Richtlinien geschieht.

Wir haben ferner alle Ressourcen, die uns von unseren Kunden, Unterauftragnehmern und Lieferanten zur Verfügung gestellt werden, auf dieselben Art und Weise zu schützen wie unsere eigenen.

Unternehmenstechnologien und soziale Medien

Wie auch bei anderen Vermögenswerten des Unternehmens sind wir für die rechtmäßige, ethisch einwandfreie und verantwortliche Nutzung der Netzwerke, Computersysteme, mobilen Endgeräte und anderer Technologien von Northrop Grumman haftbar. Wir sind nicht berechtigt, auf das Internet für nicht autorisierte, rechtswidrige oder unethische Zwecke zuzugreifen oder um anstößiges oder sexuell eindeutiges Material anzusehen oder herunterzuladen. Wenn wir E-Mails, Kurznachrichten oder andere elektronische Botschaften verfassen, haben wir mit derselben Sorgfalt wie bei der Abfassung einer formaleren Korrespondenz vorzugehen. Als allgemeine Regel gilt: Halten Sie nichts in Schriftform fest, was Sie nicht in den Medien sehen möchten.

Dieselben Leitlinien gelten für unsere Beteiligung an sozialen Medien. Northrop Grumman begrenzt zwar unsere persönliche Nutzung sozialer Medien nicht ungebührlich, wichtig ist jedoch, dass wir unser bestes Urteilsvermögen einsetzen, solange wir online sind.

Wir haben stets besonders auf Sicherheitsprobleme im Hinblick auf uns selbst und andere zu achten. Wir müssen ferner stets sicherstellen, dass die firmeneigenen Informationen, mit denen wir bei unserer Tätigkeit in Kontakt kommen, geschützt werden. Außerdem müssen wir es unterlassen, unsere persönlichen Meinungen als die unseres Unternehmens darzustellen. Im Namen des Unternehmens dürfen sich nur autorisierte Mitarbeiter äußern, was auch für Online-Kommunikationen über Social-Media-Kanäle gilt.

Beachten Sie, dass das Unternehmen berechtigt ist, Ihren Einsatz von Vermögenswerten, einschließlich Technologien des Unternehmens, im Einklang mit geltendem Recht zu überwachen, abzufragen, zu überprüfen und offenzulegen. Im Zusammenhang mit der Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmens sollten Sie im Einklang mit maßgeblichen Gesetzen nicht vom Schutz Ihrer Daten ausgehen.

Wir führen präzise Unterlagen

Unsere Stakeholder sind darauf angewiesen, dass wir ihnen ein genaues Bild unserer Geschäftstätigkeit liefern, damit sie in der Lage sind, fundierte Entscheidungen zu treffen. Um ihnen zuverlässige Informationen bereitzustellen und geltendes Recht einzuhalten, sind wir verpflichtet sicherzustellen, dass die Unterlagen unseres Unternehmens korrekt sind.

Unterlagen sind nicht nur finanzieller Natur. Vielmehr zählen dazu auch physische oder elektronische Dokumente, die wir im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeiten anlegen. Wir haben stets sicherzustellen, dass von uns gelieferte Informationen offen und korrekt sind. Wir sind niemals berechtigt, Daten irreführend darzustellen, zu verfälschen oder zu verändern.

F: Frank muss häufig mit seinem Privatfahrzeug zu verschiedenen Northrop Grumman-Fertigungsanlagen hin- und von dort wieder zurückfahren. In seinen Spesenabrechnungen gibt er manchmal eine etwas größere Kilometerleistung an, um eine kleine Zusatzleistung zu erhalten. Niemand hat dies je bemerkt, und es geht auch nicht um viel Geld. Hat sich Frank falsch verhalten?

A: Ja. Er hat gelogen. Er hat seine Kilometerleistung übertrieben, wenn auch nur ein wenig. Frank darf keine falschen Spesen abrechnen, ganz gleich wie gering der Betrag ist. Jeder von uns ist verpflichtet zu gewährleisten, dass seine Spesenabrechnungen jederzeit korrekt sind. Wenn Sie glauben, einen Fehler in einer Spesenabrechnung oder in anderen Unterlagen zu bemerken, oder Fragen zur Aufzeichnung von Spesen haben, sprechen Sie Ihren Vorgesetzten an.



F: Melanie arbeitet an einer Werbekampagne für mehrere Produkte, von denen eines als Teil eines öffentlichen Auftrags entwickelt wurde. Melanie belastet diesen Auftrag mit einem Teil der Kosten der Kampagne mit dem Argument, dass die Kosten belastet werden können, da sie teilweise für ein Produkt gedacht sind, das mit dem Auftrag in Zusammenhang steht. Verhält sich Melanie richtig?

A: Melanie sollte ihren Vorgesetzten ansprechen, bevor sie einen öffentlichen Auftrag mit Werbekosten belastet. Werbekosten gelten in der Regel als nicht anrechenbare Kosten, was zur Folge hat, dass wir sie nicht einem direkten Auftrag belasten können und in unseren Geschäftsbüchern einwandfrei trennen müssen, um sie von zulässigen Gemeinkosten abzusondern.

Falls Sie sich nicht sicher sind, wie Kosten belastet werden können, raten Sie nicht. Fragen Sie einen Vorgesetzten oder kontaktieren Sie in Ihrer Organisation die Abteilung für behördliche Angelegenheiten, den Beauftragten für Verhalten im Geschäftsverkehr, die Rechtsabteilung oder die OpenLine.



Aufzeichnung von Kosteninformationen

Korrekte Kosteninformationen sind für jedes Wirtschaftsunternehmen unverzichtbar, und Northrop Grumman ist dabei keine Ausnahme. Damit unsere Kosteninformationen korrekt sind, müssen wir unsere Arbeitsleistung korrekt und damit zeitgerecht und im Einklang mit den relevanten Richtlinien und Verfahren abrechnen. Bei der Abrechnung unserer Arbeitsleistung müssen wir ferner folgende Grundsätze beachten:

- Vertragskosten müssen autorisiert und der jeweiligen Vertragskostenstelle belastet werden
- Gemeinkosten sind nach der Art der Tätigkeit ordnungsgemäß zu klassifizieren
- Unsere Verträge mit der US-Regierung untersagen uns, der Regierung bestimmte Kosten direkt oder indirekt in Rechnung zu stellen. Diese „nicht anrechenbaren“ Kosten sind einer speziellen Kostenstelle zu belasten, die für die nicht anrechenbaren Kosten eingerichtet wurde

Um unsere Integrität und Transparenz zu bewahren, müssen wir ferner sicherstellen, jegliche potenzielle Falschabrechnung zu vermeiden, wie etwa:

- Belastung eines anderen als desjenigen Vertrags, in dessen Rahmen wir tätig waren
- Nichtbelastung einer Kostenstelle für nicht anrechenbare Kosten, obwohl es sich um eine „nicht anrechenbare“ Position handelt
- Belastung eines Gemeinkostenpools mit direkten Kosten oder direkte Belastung eines Vertrags mit Gemeinkosten
- Abrechnung von Arbeitszeit für nicht geleistete Stunden

Die unkorrekte Abrechnung von Arbeitszeit und Arbeitsleistung ist eine ernste Angelegenheit. Falls Sie Fragen zu Kosteninformationen oder Verträgen haben, an denen Sie arbeiten, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, die Abteilung für behördliche Angelegenheiten, den Beauftragten für Verhalten im Geschäftsverkehr, die Rechtsabteilung oder die OpenLine.

Wir liefern korrekte Daten zu Kosten und Preisen

Unsere Kunden erwarten nicht nur herausragende Produkte, sondern auch, dass wir bei unserer Geschäftstätigkeit höchsten Standards genügen. Diejenigen von uns, die an der Verhandlung von Aufträgen oder anderen geschäftlichen Transaktionen im Zusammenhang mit staatlicher Beschaffung mitwirken, haben sicherzustellen, dass Kosten- oder Preisinformationen, die eingereicht werden müssen, unter Einhaltung der maßgeblichen Bestimmungen aktuell, korrekt und vollständig sind.

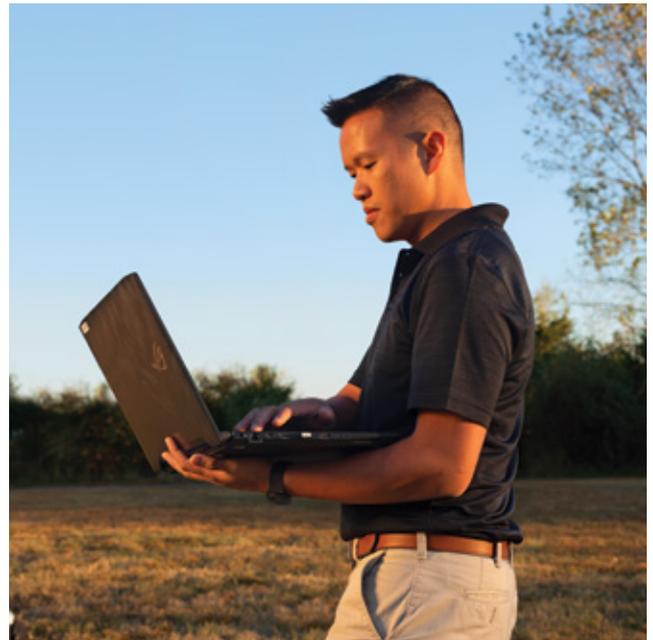
„Kosten- oder Preisinformationen“ können sämtliche Fakten einschließen, die von umsichtigen Käufern und Verkäufern im Rahmen von Preisverhandlungen vernünftigerweise für wesentlich gehalten werden. Hierzu können unter anderem folgende Informationen zählen:

- Lieferantenangebote
- Einmalkosten
- Informationen über Änderungen bei Produktionsverfahren und bei Produktions- oder Beschaffungsmengen
- Daten, die Prognosen zu künftigen Geschäftsperspektiven und -zielen sowie zu damit verbundenen Betriebskosten untermauern
- Tendenzen bei Kosten pro Einheit wie etwa diejenigen, die mit Arbeitsproduktivität assoziiert werden
- Make-or-Buy-Entscheidungen
- Voraussichtlich benötigte Ressourcen zur Erreichung von Geschäftszielen
- Informationen über Entscheidungen der Geschäftsleitung mit potenziell großer Bedeutung für Kosten

Erfassung von Informationen über Wettbewerber

Um effizient konkurrieren zu können, liegt es nahe zu untersuchen, wie unsere Wettbewerber vorgehen. Dieses Wissen kann zur Gestaltung unserer eigenen Geschäftsstrategien beitragen, was uns ermöglicht, unsere Kunden besser zu bedienen und fundiertere langfristige Entscheidungen zu treffen. Wir verwenden allgemein zugängliche Quellen wie etwa aktuelle Nachrichten, Fachpublikationen und Werbematerial von Wettbewerbern, um Informationen über Wettbewerber zusammenzustellen.

Wir müssen urheberrechtliche Beschränkungen einhalten, die uns das Kopieren oder Verteilen von Text, Abbildungen und Originalzitaten untersagen, es sei denn, wir haben die ausdrückliche Genehmigung des Eigentümers. Zu keinem Zeitpunkt dürfen wir unsere Identität verschleiern oder auf andere unethische Mittel zurückgreifen, um Wettbewerbsinformationen zu erlangen.



Wir befolgen Wettbewerbs- und Kartellgesetze

Wir beteiligen uns am Wettbewerb auf den Märkten auf der Grundlage unseres guten Rufs, unserer konkurrenzfähigen Preise und der Überlegenen Qualität unserer Produkte und Leistungen. Aktiver und robuster Wettbewerb nützt unserer Industrie, unserem Unternehmen und ganz besonders unseren Kunden. Wichtig ist, über ein grundlegendes Verständnis von Wettbewerbsgesetzen (die in den USA als „Kartellgesetze“ bezeichnet werden) zu verfügen und diese bei allem, was wir tun, zu befolgen.

Diese Gesetze fördern im Allgemeinen den freien Wettbewerb und verbieten uns, formelle oder informelle Vereinbarungen mit tatsächlichen oder potenziellen Wettbewerbern und Lieferanten zu schließen, die den Handel in unzulässiger Form beschränken und Kunden im Wege der Erhöhung von Preisen oder der Verringerung von Qualität, Innovation oder Kaufmöglichkeiten schädigen.

Wenn wir mit anderen Wettbewerbern Umgang pflegen, dürfen wir nicht über folgende Themenfelder sprechen:

- Preise und Preisabsprachen
- Angebotsmanipulationen
- Aufteilung oder Zuweisung von Märkten, Territorien oder Kunden
- Verweigerung von Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten oder Kunden

Wir sollten die Rechtsabteilung um spezifischen Rat bitten, bevor wir mit anderen Unternehmen Gespräche zu folgenden Themen aufnehmen:

- Teaming- und andere Zusammenarbeitsvereinbarungen
- Geschäftsbedingungen
- Vermarktungspläne
- Firmeneigene oder vertrauliche Informationen

An den meisten Orten, an denen wir geschäftlich tätig sind, ist es gesetzwidrig, Wettbewerber aufzufordern, sich an wettbewerbsfeindlichen Aktivitäten zu beteiligen, selbst wenn keine weiteren Schritte unternommen werden und kein wirtschaftlicher Schaden entsteht.

Unseren Grundsätzen entspricht es, selbst den Eindruck einer Absprache mit einem Wettbewerber hinsichtlich der Beschränkung von Handel zu vermeiden, da ein solches Vorgehen negative Auswirkungen auf unser Unternehmen haben kann. Aus diesem Grund ist es für uns unverzichtbar, Themen, die wir besprechen, mit großer Vorsicht auszuwählen. Besonders umsichtig müssen wir stets vorgehen, wenn wir an Wirtschaftsverbandsveranstaltungen teilnehmen, da dort die Möglichkeit zumindest des Eindrucks wettbewerbsfeindlicher Gespräche besonders hoch ist.



Wir gehen bei Beschaffungen integer vor

Als Unternehmen erwarten wir gleiche Rahmenbedingungen, wenn wir uns um Verträge und andere Geschäftsabschlüsse bewerben. Außerdem verstehen wir Integrität und Respekt für unsere Kunden als grundlegende Werte. Dies ist einer der Gründe, weshalb die Integrität unseres Beschaffungs- und Akquisitionsverfahrens für Northrop Grumman von fundamentaler Bedeutung ist.

Zur Bewahrung von Beschaffungsintegrität gehört, die vertraulichen oder firmeninternen Informationen von Wettbewerbern nicht zum eigenen Vorteil zu verwenden oder ausfindig zu machen. Wenn Sie von firmeninternen oder anderen Informationen erfahren, die wettbewerbs-sensibel sein können, ist es Ihnen nicht gestattet, diese zu verwenden, zu verbreiten, zu vervielfältigen oder zu diskutieren, ohne zuvor die schriftliche Zustimmung eines Vorgesetzten und der Rechtsabteilung einzuholen. Hierzu zählen etwa Informationen über unsere Wettbewerber, derzeitigen oder potenziellen Kunden (einschließlich US- und Nicht-US-Regierungen) und früheren Arbeitgeber.

Falls Sie versehentlich geschützte Informationen erhalten, auf deren Nutzung Sie kein Anrecht haben, setzen Sie die Lektüre nicht fort. Geben Sie sie an niemand weiter, auch nicht etwa an Ihren eigenen oder einen anderen Vorgesetzten, unsere Sicherheitsabteilung oder Ihren BCA. Sichern Sie stattdessen die Informationen und verständigen Sie die Rechtsabteilung oder das Ethik-Büro unverzüglich davon, dass Sie möglicherweise geschützte Informationen erhalten haben, die Sie vermutlich nicht hätten erhalten sollen.

Teil des Beschaffungsverfahrens ist unsere Verpflichtung, Informationen zur Lieferantenauswahl zu schützen und keine Informationen aufzuspüren oder zu verwenden, auf die wir nicht zugreifen dürfen. Informationen zur Lieferantenauswahl schließen bisher nicht der Öffentlichkeit bekanntgemachte Informationen ein, die für die Nutzung durch eine Behörde bei der Auswertung von Angeboten zusammengestellt werden. Hierzu zählen in der Regel:

- Preise von verdeckten Angeboten oder Preislisten
- Lieferantenauswahlkonzepte
- Technische Auswertungskonzepte
- Technische Auswertungen konkurrierender Angebote
- Festlegung des wettbewerbsfähigen Spektrums
- Rangliste der Angebote oder Wettbewerber
- Auswertungen von Kosten oder Preisen
- Berichte und Auswertungen des Lieferantenauswahl-Ausschusses
- Empfehlungen des Lieferantenauswahl-Beratungsausschusses
- Eingereichte Kosten- bzw. Preisangebote
- Alle anderen Informationen, die als „Lieferantenauswahl-Informationen“ gekennzeichnet sind

In gleicher Weise handelt es sich bei Angebotsinformationen des Auftragnehmers in der Regel um firmeneigene Informationen, die ebenfalls vor Offenlegung geschützt werden müssen. Sie enthalten typischerweise bestimmte Kategorien nichtöffentlicher Informationen, die in Verbindung mit einem Angebot bei einer Behörde eingereicht werden, wie zum Beispiel:

- Kosten- oder Preisinformationen
- Gemeinkosten und direkte Stundensätze
- Informationen zu Herstellungsprozessen, -abläufen und -techniken, wenn diese gemäß den Gesetzen oder Vorschriften als „proprietär“ oder „Lieferantenauswahl-Informationen“ gekennzeichnet sind
- Informationen, die als „Auftragnehmerangebotsinformationen“ gekennzeichnet sind
- Andere Materialien oder Informationen im Zusammenhang mit einer spezifischen Beschaffung, die das anbietende Unternehmen als geschützt betrachtet

Wenn Sie diese Art von geschützten Informationen kennen, besitzen oder Zugang dazu haben, müssen Sie darauf achten, die Leitlinien zu firmeninternen Informationen in diesen Standards zu befolgen. Sie sollten ferner die Vertragsabteilung davon verständigen, dass Sie im Besitz derartiger Unternehmensinformationen sind.

Einstellung jetziger oder ehemaliger Staatsbediensteter

Bestimmte Gesetze schreiben die Arten von Arbeitsverträgen und entsprechenden Vorverträgen vor, die wir mit anderen Personen abschließen können, sowie die Tätigkeiten, an denen ehemalige Staatsbedienstete mitwirken können. Aus diesem Grund müssen wir besonders auf der Hut sein, wenn wir an Gesprächen über die Einstellung jetziger oder ehemaliger Staatsbediensteter für Tätigkeiten bei Northrop Grumman teilnehmen. Dies gilt unabhängig davon, ob wir diese Art von Gesprächen direkt mit dem Staatsbediensteten oder mit anderen Personen in deren Auftrag führen.

Wenn Sie an der möglichen Einstellung oder Vergütung eines jetzigen oder ehemaligen Staatsbediensteten beteiligt sind oder von einem jetzigen oder ehemaligen Staatsbediensteten auf eine Beschäftigungsmöglichkeit angesprochen werden, stellen Sie sicher, die in Kraft befindlichen Richtlinien und Verfahren zu befolgen, um die Einhaltung maßgeblicher Gesetze sowie der Werte unseres Unternehmens zu gewährleisten, und Orientierungshilfe von der Rechtsabteilung einzuholen.

Wir exportieren und importieren regelgemäß

Wir sind ein global aufgestelltes Unternehmen mit Niederlassungen und Kunden in aller Welt. Unsere globale Präsenz hat zur Folge, dass wir alle maßgeblichen Handelsgesetze und -vorschriften verstehen und jederzeit befolgen müssen.

Im Rahmen unserer geschäftlichen Aktivitäten, Transaktionen oder Kommunikationen müssen wir prüfen, ob mit der jeweiligen Aktivität die Ein- oder Ausfuhr von Daten, Leistungen oder Produkten von bzw. in ein oder mehrere Länder verbunden ist, die Handelskontrollen unterliegen. Darüber hinaus müssen wir alle Parteien der Transaktion in eindeutiger Form kenntlich machen.

Besonders wichtig ist, dass wir die Gesetze verstehen und befolgen, die für die Aus- und Einfuhren in allen Ländern maßgeblich sind, in denen wir operieren. Aus- und Einfuhren können an jedem Standort stattfinden und entweder materieller oder immaterieller Art sein.



Zu Beispielen für immaterielle Aus- und Einfuhren zählen Kommunikationen im Zusammenhang mit der Ausfuhrkontrolle unterliegenden Daten, die auf folgenden Wegen stattfinden können:

- E-Mail
- Fax
- Mündliche Besprechungen (unabhängig davon, wo oder wie sie geführt werden)
- Transfer von Dateien
- Präsentationen und Instruktionen
- Zugriff oder Veröffentlichung auf gemeinsam benutzten Laufwerken/Ordern
- Benutzung elektronischer Tools
- Internet

Zu Beispielen für materielle Aus-/Einfuhren gehört die physische Lieferung von Produkten oder Technologie, was häufig per Post, Frachtunternehmen, Kurierdienst oder persönlicher Übergabe geschieht. Eine materielle Ausfuhr ist gleichzeitig eine Einfuhr in ein Empfängerland, weshalb die Befolgung der Einfuhrgesetze und -vorschriften dieses Landes, einschließlich der Deklaration der Waren gegenüber der zuständigen Zollbehörde, vorgeschrieben ist.

Die meisten Transaktionen im Rahmen der Ausfuhr von Verteidigungsgütern setzen eine bestimmte Art von Erlaubnis voraus, bevor bestimmte Diskussionen überhaupt erst beginnen und bevor Produkte aus ihrem Herkunftsland versandt werden können. Diese Erlaubnis kann in Form einer von einer Behörde ausgestellten spezifischen Lizenz, einer schriftlichen Genehmigung oder einer entsprechenden Befreiung bzw. Ausnahme erfolgen.



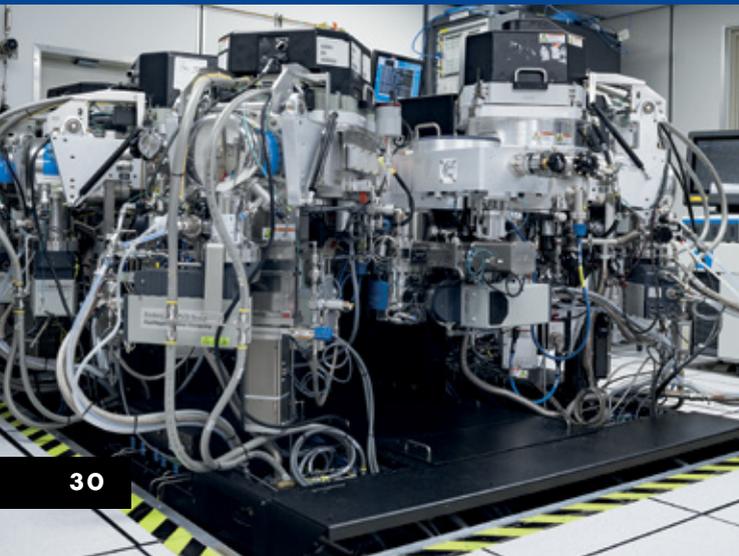
Im Allgemeinen gelten alle Lizenzen und Genehmigungen für die jeweilige Transaktion und sind von begrenztem Umfang und begrenzter Dauer. Darüber hinaus sind nur bestimmte Vertragsparteien und Länder autorisiert, ausgeführte Produkte oder Leistungen zu empfangen. Aus diesem Grund müssen wir die verschiedenen Sanktionen und Embargos kennen und befolgen, die von den Vereinigten Staaten, den Vereinten Nationen, der Europäischen Union und anderen Ländern oder geopolitischen Organisationen verhängt werden.

Wirtschaftliche Sanktionen und Embargos sind Teil globaler Handelsvorschriften, die unsere Geschäftsbeziehungen mit bestimmten Ländern oder Personen, die in den betreffenden Ländern ansässig sind oder mit diesen assoziiert werden, beschränken oder verbieten können. Zu beschränkten Aktivitäten können Besprechungen, die Erbringung von Leistungen, die Ausfuhr von Produkten oder Technologien, das Angebot oder der Abschluss von Verträgen, der Transfer von Vermögensgegenständen, die Leistung von Zahlungen in Geld oder Reisen in betroffene Länder zählen.

F: Markus schickt Entwürfe eines unserer Sensoren per E-Mail an einen Geschäftspartner in einem anderen Land. Ist dies eine Ausfuhr?

A: Ja. Es kommt entscheidend darauf an, vor der Versendung zu ermitteln, ob die Ausfuhr der Kontrolle unterliegt, in welchem Fall eine Vorabgenehmigung oder Lizenz benötigt wird. Markus hätte dies vor der Versendung der Entwürfe mit seinem Vorgesetzten oder dem Büro für die Einhaltung der Auflagen für den internationalen Handel überprüfen müssen, um sicherzugehen, dass alle maßgeblichen Vorschriften und Richtlinien eingehalten wurden.

Wenn wir Produkte oder Informationen über Produkte auf irgendeinem Wege in ein anderes Land versenden wollen, müssen wir jedes Mal die internen Genehmigungen einholen und alle Ausfuhrgenehmigungen einhalten.



Restriktive Handelspraktiken

Wir müssen ferner wachsam gegenüber potenziell rechtswidrigen Boykottaufrufen im Sinne der Definition in den Gesetzen der Länder, in denen wir operieren, sein. Nach US-Recht dürfen wir uns unabhängig von unserem Aufenthaltsort generell nicht an den folgenden Aktivitäten beteiligen:

- Verweigerung von Geschäftsbeziehungen mit einem boykottierten Land oder dessen Staatsbürgern bzw. entsprechende Zusagen
- Verweigerung von Geschäftsbeziehungen mit einem auf einer schwarzen Liste aufgeführten oder boykottierten Unternehmen bzw. entsprechende Zusagen
- Bescheinigung, dass bestimmte Unternehmen nicht auf schwarzen Listen geführt werden
- Verpflichtung zur Teilnahme oder Kooperation an bzw. mit einem nicht genehmigten internationalen Boykott
- Lieferung bestimmter Informationen über die Aktivitäten eines Unternehmens mit einem boykottierten Land oder einem auf einer schwarzen Liste geführten Unternehmen oder zu Rasse, Religion, Geschlecht oder nationaler Herkunft von Mitarbeitern

US-Recht kann uns ferner verpflichten, Aufforderungen zur Beteiligung an den zuvor aufgeführten Aktivitäten zu melden, selbst wenn wir diese ordnungsgemäß zurückweisen.

Wir verpflichten uns zum gemeinsamen Erfolg

Wir schätzen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir engagieren uns für die Beibehaltung eines sicheren Arbeitsplatzes. Damit ist gemeint, dass wir als einzelne Mitarbeiter persönlich in der Pflicht bleiben müssen, unseren Tätigkeiten sicher und auf eine Art und Weise nachzugehen, die die Gesundheit und Sicherheit unserer Kollegen, Besucher und umgebenden Gemeinden schützt. Wir sind dafür verantwortlich, gesetzliche Vorschriften sowie Unternehmensrichtlinien und -verfahren zu verstehen und zu befolgen, die mit Gesundheit und Sicherheit zu tun haben.

Wenn Sie Zeuge tätigkeitsbezogener Verletzungen, Erkrankungen oder gefährlicher Bedingungen – wie etwa ausgelaufene Chemikalien und unsichere Praktiken – werden, unterbrechen Sie Ihre Tätigkeit und melden die Situation unverzüglich.

Drogen und Betäubungsmittel

Ein wichtiger Bestandteil der Aufrechterhaltung von Sicherheit bei Northrop Grumman ist unsere Fähigkeit, fundierte Entscheidungen zu treffen – und diese Entscheidungen können durch den Konsum von Alkohol, Betäubungsmitteln und illegalen Drogen beeinträchtigt werden. Alkohol, Betäubungsmittel und illegale Drogen lösen nicht nur Gesundheits- und Sicherheitsbedenken

aus, sie schaffen ferner Probleme bezüglich Leistungsfähigkeit und Verhalten. Aus diesem Grund ist der Konsum dieser Substanzen während der Arbeit auf dem Northrop Grumman-Gelände verboten. Dasselbe gilt natürlich für deren gesetzwidrige Herstellung, Verbreitung, Ausgabe oder Besitz.

Beachten Sie, dass Northrop Grumman als Auftragnehmer der US-Bundesregierung den Drug Free Workplace Act und die geltenden lokalen Gesetze einhält. Obwohl Marihuana in bestimmten US-Bundesstaaten legalisiert wurde, gilt es nach Bundesgesetz immer noch als illegal. Unser Unternehmen untersagt seinen Konsum daher selbst an Standorten, an denen dies nicht gegen staatliches Recht verstößt.

Gewalt und Waffen

Gewalt und anderes gefährliches, einschüchterndes oder aggressives Verhalten am Arbeitsplatz sind stets tabu. Wir sind unter keinen Umständen berechtigt, Streitigkeiten am Arbeitsplatz mithilfe von Gewalt, Drohungen oder anderen aggressiven bzw. streitlustigen Verhaltensweisen zu lösen. Hierzu zählen Rempeln, Schubsen, in die Ecke drängen, Schlagen und andere feindselige oder potenziell gefährliche physische Vorgehensweisen. Ferner ist es uns in keinem Fall gestattet, Waffen an den Arbeitsplatz mitzubringen.

Personalressourcen und Hilfestellung

Northrop Grumman ist davon überzeugt, dass Mitarbeiter das wertvollste Kapital ausmachen, über das ein Unternehmen verfügen kann. Um Northrop Grumman-Mitarbeiter und deren Familien zu unterstützen und ihnen Hilfestellung zu leisten, bietet unser Unternehmen ein Programm zur Unterstützung von Mitarbeitern (Employee Assistance Program, EAP) an.

Das EAP ist für alle Mitarbeiter und deren Familien gedacht und bietet fachliche Beratung sowie Hilfeleistungen für persönliche Probleme, z. B. rechtlicher, finanzieller und/oder gesundheitlicher Natur, an. Wir alle sind bestrebt, einander zu helfen, wo wir können, was nicht bedeuten soll, dass sich unser Unternehmen in unser Privatleben einmischen möchte. Das EAP ist ein sehr nützliches Hilfsmittel, weshalb alle Mitarbeiter nachdrücklich zur Teilnahme am Programm aufgerufen sind.

Wir bieten keine Bestechungsgelder an und leisten oder akzeptieren solche Zahlungen auch nicht

Bei Northrop Grumman arbeiten wir bei vielen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit häufig mit Geschäftspartnern aus dem staatlichen und privatwirtschaftlichen Sektor zusammen. Wir verdienen uns deren Vertrauen und Aufträge aufgrund derselben harten Arbeit und Integrität, von denen alle unsere Geschäftsbeziehungen und Aktivitäten geprägt sind. Wir streben nie nach Vorteilen mithilfe von unfairen, unethischen oder gesetzwidrigen Geschäftspraktiken.

Wir befolgen sämtliche maßgeblichen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption an allen Orten, an denen wir geschäftlich tätig sind, wie etwa das US-Gesetz zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) und das britische Bestechungsbekämpfungsgesetz (UK Bribery Act). Es ist Ihnen untersagt, Bestechungs- oder „Schmiergelder“ in irgendeiner Form anzubieten, zuzusagen, auszuhändigen oder zu autorisieren, um im Auftrag von Northrop Grumman Aufträge oder unzulässige Geschäftsvorteile zu erlangen bzw. aufrechtzuerhalten.

Bei „Bestechung“ kann es sich um geldwerte Zuwendungen jeglicher Art handeln– wie etwa Geld, Geschenke, Reisekosten, persönliche Gefälligkeiten oder Einladungen, die als Versuch eingeschätzt werden können, einen unzulässigen Vorteil für unser Unternehmen zu erlangen. Korruptionsbekämpfungsgesetze verbieten uns ferner, Bestechungs- oder „Schmiergelder“ anzunehmen.

Sie verlangen von uns außerdem, unsere Geschäftsbeziehungen korrekt zu klassifizieren, korrekte Bücher und Unterlagen zu führen sowie adäquate interne Kontrollen zu unterhalten.

Wir verbieten ferner den Einsatz von „Gefälligkeitszahlungen“. Dabei handelt es sich um kleinere, in aller Regel in Bargeld erfolgende Zahlungen, die typischerweise an Staatsbedienstete geleistet werden, um eine Routinehandlung zu beschleunigen bzw. sicherzustellen, die auszuführen der Beamte ohnehin verpflichtet ist.

Zu Beispielen können Zahlungen gehören, die geleistet werden, um Arbeitserlaubnisse, Visa, Zulassungen oder Versorgungsdienste zu beschleunigen oder Polizeischutz zu erhalten. Auch wenn sie an manchen Orten der Welt üblich sein mögen, sind derartige Zahlungen in vielen Ländern rechtswidrig und nach Unternehmensrichtlinien verboten.



F: Fred ist für den Bau einer neuen Northrop Grumman-Fertigungsanlage verantwortlich und erfährt, dass er eine weitere Genehmigung benötigt, bevor der Bau beginnen kann. Leider wird Fred die Genehmigung nicht vor Ablauf von mindestens zwei Wochen erhalten können, sofern er nicht einen „Eiltarif“ an einen Mitarbeiter der staatlichen Zulassungsbehörde in bar zahlt. Er ist sich zwar nicht sicher, hält es aber für möglich, dass es sich dabei um eine Gefälligkeitszahlung handeln kann. Kann Fred diesen Betrag zahlen?

A: Freds Instinkte täuschen ihn nicht; der Betrag würde wahrscheinlich als Gefälligkeitszahlung bewertet und darf daher nicht gezahlt werden. Ein Indiz dafür, dass es sich um eine potenziell unzulässige Zahlung handeln würde, ist die Tatsache, dass sie in bar an einen Staatsbediensteten anstatt per Überweisung oder Scheck an die Genehmigungsbehörde nach Maßgabe einer offiziell bekanntgemachten Genehmigungsgebührenaufstellung und gegen eine offizielle Rechnung/Quittung geleistet werden müsste. Gefälligkeitszahlungen sind nach Unternehmensrichtlinien verboten und in vielen Ländern illegal.

Wenn Sie Fragen zur Zulässigkeit einer Zahlung haben, wenden Sie sich vor der Zahlung an die Rechtsabteilung.

Bei Northrop Grumman können gelegentliche Ausnahmen von dieser Unternehmensrichtlinie in außergewöhnlichen Umständen gewährt werden, wenn eine Gefahr für Leben, Gesundheit oder Sicherheit besteht. Wenn sich solche außergewöhnlichen Umstände ergeben, sind Sie verpflichtet, die Rechtsabteilung umgehend von der Gefälligkeitszahlung zu informieren, damit diese in den Büchern und Unterlagen des Unternehmens korrekt verzeichnet werden kann.

Diejenigen von uns, die mit Staatsbediensteten zusammenarbeiten, müssen besondere Vorsicht walten lassen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Sie mit der Beauftragung oder

Beaufsichtigung eines externen Anbieters zu tun haben, der im Namen unseres Unternehmens tätig ist. Wir dürfen niemals externen Anbietern gestatten, etwas für uns zu erledigen, das wir aus ethischen oder rechtlichen Gründen nicht selbst tun können.

Die Strafen für Verstöße gegen Korruptionsbekämpfungsgesetze sind hart, weshalb es umso wichtiger ist, diese bei allen unseren geschäftlichen Tätigkeiten zu befolgen. Wenn Sie Fragen oder Anliegen zum Thema Korruption oder Bestechung haben, zögern Sie nicht, sich an die Rechtsabteilung zu wenden.

Wir vermeiden Interessenkonflikte

Geschäftliche Tätigkeiten auf integre Art und Weise auszuüben, heißt Entscheidungen zu treffen, die im besten Interesse unseres Unternehmens liegen, ohne dabei persönliche Vorteile in den Vordergrund zu rücken, die man dabei erzielen kann. Wenn wir auch nur den Anschein eines potenziellen Interessenkonflikts vermeiden, erfüllen wir unsere Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen und sichern unseren fortgesetzten Erfolg. Ein Interessenkonflikt entsteht in der Regel, wenn die privaten Interessen eines Mitarbeiters mit den Interessen unseres Unternehmens als Ganzes kollidieren.

Halten Sie sich vor Augen, dass wir alle Vertrauenspositionen innehaben. Besonders sensibel müssen wir uns in Situationen inner- oder außerhalb des Berufslebens verhalten, die das Vertrauen aufs Spiel setzen oder andere veranlassen könnten, unsere Integrität in Zweifel zu ziehen. Zu beachten ist, dass das Vermeiden selbst des Eindrucks eines Konflikts genauso wichtig wie das Vermeiden eines tatsächlichen Konflikts sein kann.

Falls Sie je eine Frage dazu haben, ob eine Situation für Sie einen Konflikt darstellt, gehen Sie stets den vorsichtigeren Weg und melden dies unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, dem Ethik-Büro oder – wenn es um Mitglieder unseres Vorstands geht – dem Leiter unserer Rechtsabteilung.

Auch wenn es viele Arten möglicher Konflikte gibt, handelt es sich bei den folgenden um einige der geläufigeren, mit denen wir es zu tun bekommen können. Tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte müssen von Mitarbeitern sofort auf dem für das Land ihrer Tätigkeit maßgeblichen Formular C-196 für Interessenkonflikte bekanntgemacht werden.



Private Investitionen

Wenn unsere Loyalität zwischen den besten Interessen unseres und eines anderen Unternehmens aufgeteilt ist, kann dies dazu führen, dass wir Entscheidungen treffen, die nicht im Interesse von Northrop Grumman liegen.

Aus diesem Grund kann die Vornahme umfänglicher Investitionen an Unternehmen, die mit Northrop Grumman konkurrieren oder Geschäfte abwickeln, oder das Halten einer umfänglichen Finanzbeteiligung an derartigen Unternehmen leicht einen unzulässigen Interessenkonflikt schaffen.

F: Michael ist Ingenieur und hat von einer offenen Stelle in unserer Forschungsabteilung erfahren, die für seine Tochter Natalie ideal wäre. Er wäre nicht ihr Vorgesetzter, und beide würden nur gelegentlich zusammenarbeiten. Könnte dies einen potenziellen Interessenkonflikt darstellen?

A: Ja. Auch wenn denkbar ist, dass Michael und seine Tochter ohne jedes Problem nebeneinander arbeiten könnten, kann der Eindruck eines Interessenkonflikts erzeugt werden, sobald sie zusammenarbeiten, selbst wenn dies nur sporadisch geschieht. Michael sollte daher die Lage mit seinem Vorgesetzten besprechen, um sicherzugehen, die im besten Interesse von Northrop Grumman liegende Entscheidung zu treffen, und das für das Land, in dem er arbeitet, maßgebliche Formular C-196 für Interessenkonflikte ausfüllen, bevor er Natalie für die Stelle vorschlägt.

Persönliche Beziehungen

Wenn zwischen Kollegen persönliche oder familiäre Beziehungen existieren, kann dies, insbesondere wenn zwischen ihnen außerdem ein Über-/Unterordnungsverhältnis besteht, einen Konflikt oder den Anschein eines Konflikts erzeugen. Andere können den Eindruck gewinnen, dass aufgrund dieser Beziehung eine Vorzugsbehandlung oder Begünstigung gewährt wird.

Sie sollten daher nicht in der Lage sein, direkte Entscheidungen über ein Familienmitglied oder

jemand, mit dem Sie eine enge persönliche Beziehung verbindet – wie etwa ein Freund bzw. eine Freundin oder ein Mitbewohner – zu treffen, wobei Gleiches im umgekehrten Sinne gilt. Vergessen Sie nicht, dass es darauf ankommt, selbst den Eindruck von Parteilichkeit zu vermeiden.

Nebenbeschäftigungsmöglichkeiten

Es gibt Nebenbeschäftigungen oder andere Gelegenheiten, die es uns ermöglichen, ein gewisses Zusatzeinkommen zu verdienen oder unsere Talente und Erfahrungen einzusetzen, ohne Northrop Grumman oder unsere Tätigkeit in irgendeiner Form zu schädigen. Andere Nebenbeschäftigungen gefährden dagegen eindeutig die geschäftlichen Ziele unseres Unternehmens und unsere Fähigkeit, unseren beruflichen Pflichten bei Northrop Grumman nachzukommen, und sind daher nicht gestattet.

Um zur Vermeidung von Konflikten in diesem Bereich beizutragen, dürfen wir nur dann mit unserem Unternehmen konkurrieren oder Tätigkeiten für externe Wettbewerber bzw. Lieferanten ausführen, wenn uns dies im Voraus schriftlich genehmigt wird.

Darüber hinaus haben wir es zu vermeiden, Arbeitszeit, Einrichtungen, Ressourcen, Bedarfsartikel oder Informationen von Northrop Grumman für Zwecke von Nebenbeschäftigungen oder anderen persönlichen Vorteilen einzusetzen. Bevor Sie eine Nebenbeschäftigung annehmen, sollten Sie die Umstände stets mit Ihrem Vorgesetzten (oder dem Leiter der Rechtsabteilung, falls Sie dem Vorstand angehören) prüfen, um sicherzustellen, dass die Tätigkeit weder Northrop Grumman noch Ihre Arbeitsleistung beim Unternehmen beeinträchtigt.

Geschäftliche Aufmerksamkeiten

Wenn wir auf den Märkten konkurrieren, tun wir dies auf der Grundlage von Produktqualität, Service, Preis und anderen vergleichbaren Faktoren. Wir streben nie danach, unzulässige Vorteile oder Einflussmöglichkeiten zu erlangen bzw. auszuüben, etwa mithilfe des Einsatzes geschäftlicher Aufmerksamkeiten wie Geschenken, Geschäftsessen oder Unterhaltungseinladungen. Tatsächlich haben wir selbst den Eindruck eines unzulässigen Vorteils oder einer unzulässigen Einflussnahme zu vermeiden.

Unterhaltungsangebote und andere Geschenke werden in der kommerziellen Geschäftswelt häufig ausgetauscht, um geschäftliche Besprechungen einzuleiten oder auch nur um Wertschätzung oder Dankbarkeit auszudrücken. Diese geläufige Praxis kann jedoch leicht zu einem Interessenkonflikt oder dem Anschein eines solchen führen, wenn die entsprechenden Leitlinien nicht befolgt werden. Und der Anschein von Fehlverhalten kann das Vertrauen in uns und unseren Beschaffungsprozess untergraben.

Geschenke, Unterhaltung, Gefälligkeiten, Zuwendungen oder Bewirtungsleistungen werden von uns generell dem nachstehenden Personenkreis weder angeboten noch von diesem angenommen:

- Natürliche oder juristische Personen, die eine Geschäftsbeziehung mit unserem Unternehmen pflegen oder eingehen möchten
- Staatsbedienstete
- Andere Personen, die auf Northrop Grumman oder Northrop Grummans Geschäft Einfluss nehmen können



F: Jacqueline arbeitet an der Verlängerung eines Vertrags mit einem bereits existierenden Lieferanten. Nach Ende einer Vor-Ort-Besprechung lädt der Lieferant Jacqueline zu einem Abendessen außerhalb des geschäftlichen Kontextes ein, um ihr seine Wertschätzung für die Partnerschaft zu demonstrieren. Sie hält es für möglich, dass dies nicht korrekt ist. Hat sie recht?

A: Ja. Wir müssen sehr vorsichtig vorgehen, wenn wir Geschenke, Geschäftsessen oder Unterhaltungsangebote von Geschäftspartnern akzeptieren, da diese als Versuch der Einflussnahme auf eine geschäftliche Entscheidung wahrgenommen werden könnten. Selbst ein Geschäftsessen könnte unangemessen wirken, vor allem wenn es im Kontext der Verlängerung eines in Kraft befindlichen Vertrags stattfindet. Sprechen Sie Ihren Vorgesetzten an, wenn Sie Fragen hinsichtlich der bestmöglichen Vorgehensweisen für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und den Aufbau von Geschäftsbeziehungen haben.



Wenn wir Geschenke oder geschäftliche Unterhaltung anbieten bzw. annehmen, müssen folgende Auflagen erfüllt werden:

- Üblich und gewöhnlich
- Weder häufig noch aufwendig
- Von symbolischem Wert
- Weder in Bargeld noch in Form von Zahlungsmitteläquivalenten (wie etwa Gutscheinkarten)
- Nach maßgeblichen lokalen Gesetzen rechtmäßig und mit den Geschenkrichtlinien von Geber und Empfänger vereinbar
- Geschieht im üblichen Geschäftsverlauf
- Findet in einer Umgebung statt, die angemessen und angesichts ihres Geschäftszwecks sachdienlich ist

Wenn Sie eine geschäftliche Aufmerksamkeit gewähren oder annehmen möchten, die diesen Auflagen nicht entspricht, haben Sie zuvor eine schriftliche Genehmigung einzuholen. Sie sind ferner verpflichtet, allen in unserer Richtlinie genannten Meldepflichten für geschäftliche Aufmerksamkeiten nachzukommen.

Wir handeln niemals aufgrund von Insiderinformationen

Im Verlauf unserer Tätigkeiten bei Northrop Grumman können wir mit wesentlichen nichtöffentlichen (oder „Insider“-)Informationen über unser Unternehmen oder unsere Kunden, Lieferanten und andere in Kontakt kommen.

Unsere Richtlinien und geltendes Recht verbieten uns, mit unseren Aktien oder denen anderer Unternehmen zu handeln, solange wir wesentliche Insiderinformationen über das Unternehmen besitzen. Wir dürfen ferner wesentliche Insiderinformationen nicht mit Familienangehörigen oder Freunden teilen, was selbst für Kollegen gilt, die diese nicht aus geschäftlichen Gründen kennen müssen. Zu wesentlichen nichtöffentlichen Informationen zählen in der Regel nichtöffentliche Informationen, bei denen eine beträchtliche Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie von einem verständigen Anleger bei seiner Entscheidung über den Ankauf, den Verkauf oder das Halten von Aktien eines Unternehmens berücksichtigt würden.



F: Im Verlauf seiner Tätigkeit am Standort eines Kunden erfährt David, dass dessen Geschäftsjahr nicht gut verlaufen ist und der Jahresabschluss einige größere Verluste ankündigen wird. Er weiß, dass seine Schwester Katie eine Menge Geld in das Unternehmen investiert hat und viel verlieren könnte, sobald dies allgemein bekannt wird. Sollte er ihr empfehlen, ihre Aktien jetzt zu verkaufen?

A: Nein. David darf seiner Schwester keine dieser Informationen über unseren Geschäftspartner mitteilen. Der Jahresabschluss ist noch nicht veröffentlicht worden, weshalb die Informationen voraussichtlich als wesentliche Insiderinformationen eingestuft würden.

Familienangehörigen, Freunden oder anderen auf der Basis einer persönlichen Beziehung Tipps zu geben oder Insiderinformationen weiterzuleiten, widerspricht unseren Standards und Unternehmensrichtlinien und kann als eine Form von Insiderhandel gewertet werden. David muss es Katie überlassen, ihre eigenen Anlageentscheidungen zu treffen.

Wir nehmen die soziale Verantwortung unseres Unternehmens wahr

Northrop Grumman ist bestrebt, die Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten, zu unterstützen und aufzuwerten. In Wahrnehmung seiner sozialen Verantwortlichkeit unterhält unser Unternehmen verschiedene Outreach-Programme. Diese Programme tragen zum Aufbau von Allianzen für stärkere Gemeinden bei und thematisieren die Herausforderungen, vor denen unser Unternehmen und unsere lokalen Gemeinden stehen, deren vielfältige Bedürfnisse wir decken möchten.

Wir arbeiten mit lokalen Organisationen zusammen, die spezifische Programmgestaltungen anbieten, mit denen die nächste Generation von Wissenschaftlern, Ingenieuren und Technikern inspiriert werden soll. Wir bieten Soldaten und Veteranen Hilfestellung sowie Programme zu den Themenbereichen Gesundheit, Humandienstleistungen, kulturelle Sensibilität und Vielfalt, gemeinnützige Tätigkeiten und ökologische Initiativen an.

Wir leisten dagegen keine derartige finanzielle oder andere Unterstützung für Organisationen, die andere in unzulässiger Weise diskriminieren oder Positionen einnehmen bzw. Verhaltensweisen zeigen, die mit unseren Unternehmenswerten unvereinbar sind.

Umwelt und Nachhaltigkeit

Sozial verantwortliche Unternehmen berücksichtigen die Art und Weise, in der ihre Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und die Gesundheit unserer globalen Gemeinschaft einwirkt.

Wir bekennen uns zur Verminderung unserer Umweltbelastungen, zur Erhaltung der Natur- und Energieressourcen und zur Weiterentwicklung innovativer, effizienter Verfahren zur Bewahrung der Qualität der Umwelt.

Wir haben uns auf Unternehmensebene zu Erfolgszielen verpflichtet, um Treibhausgasemissionen, die Erzeugung fester Abfallstoffe und den Wasserverbrauch zu verringern. Wir nutzen und erweitern unsere Kenntnisse von Programmen, Produkten und flankierenden Tätigkeiten, um Gelegenheiten zu identifizieren, Energie, Wasser und andere Ressourcen effizienter zu nutzen. Dies ermöglicht uns, Betriebskosten und Umweltbelastungen zu senken.

Menschenrechte

Soziale Verantwortung ist das Herzstück unserer Unternehmenskultur und bildet das Fundament unserer geschäftlichen und betrieblichen Strategien.

Unsere Richtlinien, Praktiken und Verfahren reflektieren ein starkes Engagement für die Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgelegt sind. Dieses Engagement ist in unseren Grundwerten verankert. Wir machen uns keine Kinder- oder Zwangsarbeit, keine Knechtschaftsverhältnisse, keinen Menschenhandel und keine anderen derartigen Menschenrechtsverstöße zu Nutze und dulden dies auch nicht.

Wir weisen den Weg, indem wir von unseren Partnern und Lieferanten in unserer globalen Lieferkette erwarten, dass sie dieses Bekenntnis teilen sowie Grundsätze einführen und durchsetzen, die mit denen in unserer Menschenrechtsrichtlinie vergleichbar sind.

Wir leisten verantwortliche karitative Spenden

Northrop Grumman setzt sich dafür ein, unseren Gemeinden in aller Welt etwas zurückzugeben, weshalb wir unsere Mitarbeiter dazu ermutigen, sich aktiv an lokalen Aktivitäten zu beteiligen. Wenn wir unsere Zeit, Energie und Ressourcen dafür einsetzen, diese Gemeinden aufzuwerten und zu bereichern, erweitern wir damit unsere Grundwerte. Aus diesem Grund respektiert und erkennt das Unternehmen unser Recht an, als Einzelperson an persönlichen karitativen Aktivitäten mitzuwirken.

Da derartige Aktivitäten jedoch persönlicher Art sind und nicht im Auftrag des Unternehmens stattfinden, dürfen wir an diesen Projekten nur in unserer Freizeit teilnehmen und dabei nur unsere eigenen Ressourcen einsetzen. Normalerweise sollten wir Eigentum, Arbeitszeit und andere Ressourcen des Unternehmens wie etwa Computer, Drucker und E-Mail nicht bzw. nur in begrenzten Ausnahmen verwenden, um unsere persönlichen karitativen Aktivitäten zu verfolgen, sofern keine entsprechende Genehmigung erteilt wurde.

Wir beteiligen uns in angemessenem Umfang an politischen Aktivitäten

Northrop Grumman wird seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung gerecht, indem es sich aktiv für politische Ziele engagiert, sofern dieses Engagement im besten Interesse des Unternehmens, seiner Aktionäre und seiner Mitarbeiter liegt und alle maßgeblichen Gesetze vollumfänglich erfüllt.

Mitarbeiter, die als Privatpersonen an politischen Aktivitäten teilnehmen, sollten sorgfältig darauf achten, jeden Anschein zu vermeiden, diese Teilnahme finde im Namen des Unternehmens statt oder sie setzten finanzielle Mittel des Unternehmens ein.

Northrop Grumman beteiligt sich zwar im Allgemeinen nicht an politischen Aktivitäten, die nicht die USA betreffen, unser Unternehmen kann sich allerdings hierzu entschließen, wenn dies der Tradition entspricht sowie üblich und rechtmäßig ist.



Unser OpenLine-Verfahren

Die Northrop Grumman-OpenLine ist ein Kommunikationsmittel zum Vorbringen von Bedenken oder zur Meldung vermuteter Verstöße gegen unsere Standards, Unternehmensrichtlinien oder geltendes Recht. Wie auch alle anderen Ressourcen des Unternehmens können wir die OpenLine ohne jede Furcht vor Vergeltung benutzen.

Die OpenLine ist rund um die Uhr besetzt und wird von einem externen Unternehmen administriert. Sie können die OpenLine mittels einer gebührenfreien Telefonnummer anrufen oder über das Internet auf sie zugreifen.

Unabhängig von der von Ihnen gewählten Vorgehensweise können Meldungen anonym vorgebracht werden, wenn dies nach lokalem Recht zulässig ist. Beachten Sie jedoch, dass es für das Unternehmen einfacher ist, gründliche Ermittlungen einzuleiten und Abhilfemaßnahmen zu realisieren, wenn Sie Ihre Kontaktangaben für ein mögliches Nachfassen hinterlassen.

Sie können die OpenLine benutzen, um vermutete Verstöße oder potenzielles Fehlverhalten sowie Probleme auf folgenden Gebieten zu melden:

Rechnungslegung

Interessenkonflikte

Verstoß gegen die Richtlinie gegen Diskriminierung

Fehlverhalten von Mitarbeitern

Einstellungsverfahren

Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Export-/Import-Kontrollen

Regierungsverträge

Verletzung von Bestimmungen und Vorschriften

Verstoß gegen die Richtlinie gegen Belästigung

Menschenhandel

Geistiges Eigentum/Urheberrechtlich geschützte Informationen

Rückvergütungen/Geschenke/Zuwendungen/Bestechung

Missbrauch von Unternehmensressourcen

Beschaffungsintegrität und Unregelmäßigkeiten

Qualitäts-/Herstellungsbelange

Verstoß gegen die Richtlinie gegen Vergeltung

Sicherheit

Zeiterfassung/Falschabrechnung/Überzahlungen

Manche dieser Kategorien stehen den Mitarbeitern gegebenenfalls in bestimmten Ländern nicht zur Auswahl. Falls eine dieser Beschwerdekategorien auf der OpenLine nicht zur Auswahl steht, empfehlen wir Ihnen, mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrem BCA oder der Rechtsabteilung über den vermuteten Verstoß oder das potenzielle Fehlverhalten zu sprechen.

Wenn Sie die OpenLine anrufen, sprechen Sie mit einem Experten, der Ihnen eine Reihe von Fragen stellt, um die Art Ihres Anliegens besser zu verstehen. Dieser Experte verfasst sodann einen Bericht, der dem Compliance- und Ethik-Untersuchungsteam (Compliance and Ethics Investigation Team) oder Kompetenzzentrum für Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Center of Excellence) zur Prüfung, weiteren Veranlassung und/oder anderen Maßnahmen vorgelegt wird.



Meldungen über die Northrop Grumman OpenLine

Für telefonische Meldungen

<http://www.northropgrumman.com/CorporateResponsibility/Ethics/Pages/default.aspx>

Für Online-Meldungen

www.northropgrumman.ethicspoint.com

Zugriff über die Website „Ethics and Business Conduct (Ethisches Verhalten im Geschäftsverkehr)“

Globales Intranet

<https://home.amer.myngc.com/ethics/Pages/home.aspx>

Repressalien gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben Meldung erstattet haben, sind strikt untersagt. Wenn Sie das Gefühl haben, Opfer von Repressalien geworden zu sein, sprechen Sie bitte mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, Ihrem BCA oder der Rechtsabteilung oder rufen Sie die OpenLine an.

In Zusammenhang mit DoD- oder NASA-Verträgen verbietet 10 U.S.C. 2409 es Auftragnehmern, Mitarbeiter als Vergeltung für die Weitergabe von Informationen, die sie vernünftigerweise für den Nachweis von grobem Missmanagement bei Verträgen mit dem DoD oder der Nationalen Luft- und Raumfahrtbehörde (National Aeronautics and Space Administration, NASA), großer Verschwendung von DoD- oder NASA-Mitteln, erheblichen und spezifischen Gefahren für die öffentliche Gesundheit bzw. Sicherheit oder Verstößen gegen geltendes Recht im Zusammenhang mit einem DoD- oder NASA-Vertrag (einschließlich Wettbewerb um einen Auftrag oder dessen Verhandlung) halten, zu entlassen, zu degradieren oder in anderer Form zu diskriminieren, wenn diese Informationsweitergabe gegenüber den folgenden Personen bzw. Organisationen erfolgt:

(i) Mitglieder des Kongresses oder Vertreter eines Kongressausschusses

(ii) Generalinspekteur

(iii) Rechnungshof

(iv) Angestellte des Verteidigungsministeriums oder der Nationalen Luft- und Raumfahrtbehörde (je nach Sachlage), die für die Beaufsichtigung oder Abwicklung von Verträgen zuständig sind

(v) Autorisierte Beamte des Justizministeriums oder anderer Strafverfolgungsbehörden

(v) Ordentliche oder Geschworenengerichte

(vii) Führungskräfte oder andere Mitarbeiter des Auftragnehmers oder Unterauftragnehmers, die dafür verantwortlich sind, Fehlverhalten zu untersuchen, aufzudecken oder abzustellen

Jeder Mitarbeiter, der der Auffassung ist, in Verstoß gegen das zuvor dargelegte Verbot entlassen, degradiert oder in anderer Form diskriminiert worden zu sein, kann eine Beschwerde beim DoD-Generalinspekteur einreichen.

Unser Schreiben an den Leiter für Verfahren

Als in den USA niedergelassene Aktiengesellschaft unterliegt Northrop Grumman bestimmten Integritätsstandards in unseren Bekanntgaben für die Öffentlichkeit und Rechnungslegungsverfahren, zu denen etwa die im Sarbanes-Oxley (SOX)-Gesetz festgelegten und in SEC- und NYSE-Vorschriften aufgeführten Standards zählen.

Im Einklang mit diesen Auflagen sind wir als Northrop Grumman-Mitarbeiter verpflichtet, jegliche Bedenken in Bezug auf Buchhaltungspraktiken, interne Buchhaltungskontrollen oder Prüfungsthemen bei Northrop Grumman zu melden.

Abgesehen von den in diesem Kodex genannten Ansprechpartnern können Sie sich mit Ihren Bedenken hinsichtlich Buchhaltungspraktiken, Finanzkontrollen und Finanzberichterstattung und/oder hinsichtlich des ethischen Verhaltens von Mitarbeitern, die für Finanzkontrollen des Unternehmens verantwortlich sind, auch in schriftlicher Form direkt an das nachstehende Organ wenden:

Leiter des Auditierungsausschusses

Northrop Grumman-Vorstand
c/o Corporate Ethics Office
2980 Fairview Park Drive
Falls Church, VA 22042
USA

Eingegangene Post wird an den Leiter des Auditierungsausschusses weitergeleitet. Beachten Sie bitte, dass jegliche Anliegen, die mit anderen als speziell Finanz-, Buchhaltungs- oder Prüfungsthemen zu tun haben, für Zwecke eingehender Nachforschungen an das Unternehmen zurückgeleitet werden können.



