

TELEDYNE TECHNOLOGIES INCORPORATED

GLOBALER ETHISCHER GESCHÄFTSVERHALTENSKODEX

ANSPRECHPARTNER FÜR ETHIKFRAGEN

Sollten Sie zu einem der in diesem Kodex dargelegten Sachverhalte Fragen haben, so wenden Sie sich bitte den Ethik-Beauftragten an Ihrem Standort oder an einen der folgenden Mitarbeiter:

- **George C. Bobb III**

Vizepräsident und Leiter der Compliance-Abteilung

Teledyne Technologies Incorporated
1049 Camino Dos Rios
Thousand Oaks, CA 91360
(805) 373-4168

- **Melanie S. Cibik**

*Senior Vizepräsident, **General Counsel und Secretary***

Teledyne Technologies Incorporated
1049 Camino Dos Rios
Thousand Oaks, CA 91360
(805) 373-4605

- **Cynthia Y. Belak**

Vizepräsident für betriebswirtschaftliche Risikobeurteilungen

Teledyne Technologies Incorporated
1049 Camino Dos Rios
Thousand Oaks, CA 91360
(805) 373-4716

- Informationen zu dem für Ihre Firma zuständigen Ethik-Beauftragten finden Sie im Intranet von Teledyne in der Registerkarte "Firmeninformationen" unter "Ethik und Werte."

- Geschäftsethik-Webportal: www.teledyne.ethicspoint.com

Ethik-Hotline: (877) 666-6968

Wählanweisungen für Anrufe aus dem Ausland sind erhältlich unter www.teledyne.ethicspoint.com.

AUS DEM BÜRO DES VORSITZENDEN

Ich möchte diese Gelegenheit wahrnehmen, um über die Standards für ethisches Geschäftsverhalten zu sprechen, die die Grundlage für Teledynes Geschäftstätigkeit bilden.

Teledyne Technologies Incorporated hat, wenn es um ethisches Geschäftsverhalten geht, einen Grundsatz, und setzt sich unermüdlich für die Einhaltung dieses Grundsatzes ein. Wir üben unsere Geschäftstätigkeit jederzeit in einer ethisch einwandfreien Weise und bei voller Einhaltung aller geltenden Gesetze, Bestimmungen und Unternehmensrichtlinien aus. Die Anwendung dieses Grundsatzes bei unseren täglichen Geschäftstätigkeiten ist eine unbedingte Voraussetzung für die Erhaltung des guten Rufs unseres Unternehmens innerhalb des Marktes und bei unseren Anteilseignern. Jeder von uns ist verantwortlich für die Einhaltung dieses Grundsatzes und für die Erhaltung unserer Führungsposition in diesem Bereich.

Der globale ethische Geschäftsverhaltenskodex von **Teledyne Technologies Incorporated** gilt für jeden Geschäftsführer, Direktor und Mitarbeiter von Teledyne, unabhängig von ihrem Arbeitsort. Der Kodex enthält die übergreifenden Prinzipien, die Sie bei Ihren täglichen Aktivitäten im Auftrag von **Teledyne Technologies Incorporated** leiten sollen. Es liegt in Ihrer Verantwortung, sich mit dem Kodex vertraut zu machen und ihn bei Notwendigkeit zurate zu ziehen.

Es liegt ebenfalls in Ihrer Verantwortung, zu handeln. Wenn Sie auf ein Problem aufmerksam werden, wenn Sie nicht sicher sind, welche Vorgehensweise in einer Situation die richtige ist, oder, wenn Sie glauben, dass es Personen innerhalb des Unternehmens gibt, die diese Richtlinien nicht einhalten, dann ist es Ihre Aufgabe, uns darüber unverzüglich zu informieren. Wenn Sie, nachdem Sie den Kodex durchgelesen haben, Fragen oder Anregungen haben sollten, so hoffe ich, dass Sie diese mit Ihrem Vorgesetzten oder mit einem der auf Seite 2. aufgeführten Ethik-Beauftragten besprechen.

Wir möchten Sie dabei unterstützen, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Sie können sich jederzeit, wenn Sie eine Frage oder ein Anliegen bezüglich ethischen Geschäftsverhaltens haben, gerne an den Chief Compliance Officer des Unternehmens oder an die Ethik-Hotline wenden. Die kostenlose Rufnummer für die Ethik-Hotline ist *(877) 666-6968*, und Wählanweisungen für Anrufe aus dem Ausland finden Sie unter *www.teledyne.ethicspoint.com*. Sie können Ihre Anliegen oder Anfragen auch über das Intranet unter *www.teledyne.ethicspoint.com* abgeben.

Ein guter Ruf ist schwer aufzubauen, leicht zu verlieren und fast unmöglich wiederzugewinnen. Wir dürfen das niemals aus den Augen verlieren. Gemeinsam sind wir stark genug, um uns mit den Besten in unserem Marktsegment zu messen. Ich verlasse mich auf Ihre Integrität und Ihre anhaltendes Engagement, um uns weiterhin an der Spitze zu halten. Ich bedanke mich für Ihren Beitrag zu einer ethischen Arbeitsumgebung.

Robert Mehrabian
*Vorsitzender, Präsident und
CEO*

Januar, 2013

DER “TELEDYNE-WEG”

Die nachfolgenden Grundwerte sind die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit. Wir betrachten diese Werte als unerlässlich für den „Teledyne-Weg“.

■ INTEGRITÄT

Unser Unternehmen wird unter Einhaltung aller geltenden Gesetze und Verordnungen geführt und ist den höchsten ethischen Grundsätzen verpflichtet. Von unseren Geschäftspartnern sowie allen, die die Marke Teledyne repräsentieren, erwarten wir die gleiche Einstellung.

■ RESPEKT

Wir behandeln unsere Kollegen mit Respekt und Würde und schaffen eine sichere und gerechte Arbeitsumgebung.

■ VERANTWORTLICHKEIT

Wir streben danach, den Wert von Teledyne Technologies zu bewahren und zu mehren, indem wir im besten Interesse des Unternehmens und seiner Anteilseigner handeln, ohne dabei unsere Grundwerte zu gefährden.

■ BÜRGERSINN

Wir achten und kümmern uns um die Gemeinden, in denen wir aktiv sind, und um die Menschen, die unsere Produkte kaufen und verwenden.

INHALTSVERZEICHNIS

ETHIK.....

AUS DEM BÜRO DES VORSITZENDEN.....

DER “TELEDYNE-WEG”.....

ANWENDUNG DIESES KODEX.....

INTEGRITÄT.....

Antikorruption.....

Kartellrecht und Gesetze gegen Unlauteren Wettbewerb.....

Regierungsaufträge.....

Genau Technische Informationen.....

Einhaltung Internationaler Handelsbestimmungen.....

Produktmarketing.....

RESPEKT.....

Einstellungspraktiken.....

Sicherheit und Gesundheit.....

Belästigung, Drohungen und Gewalttätiges Verhalten.....

Alkohol und Drogen.....

VERANTWORTLICHKEIT.....

Finanzberichterstattung: Buchführung, Buchprüfung, interne Kontrollsysteme und Offenlegungsfragen.....

Genau Geschäftsunterlagen.....

Zusammenarbeit bei Untersuchungen.....

Informations-, Unterlagen- und Eigentumsschutz.....

Nutzung der Unternehmenseigenen Computer und Elektronischer Systeme.....

Insiderhandel.....

Interessenkonflikt.....

Social Media.....

Beantworten von Anfragen.....

Politische und Wohltätigkeitsarbeit.....

Genehmigungen und Ermächtigungen.....

BÜRGERSINN.....

Verantwortung für die Umwelt.....

Produktqualität und -sicherheit.....

Verhaltenskodex für Zulieferer.....

Geistiges Eigentum.....

ZERTIFIZIERUNG.....

ANWENDUNG DIESES KODEX

■ Was ist der Zweck dieses Kodex?

Dieser globale ethische Geschäftsverhaltenskodex wurde konzipiert, um Sie bei Ihren täglichen Aktivitäten im Auftrag von Teledyne Technologies Incorporated, im Weiteren auch „Unternehmen“ genannt, zu leiten. Er fasst die Grundsätze zusammen, deren Einhaltung von allen Geschäftsführern, Direktoren und Mitarbeitern von Teledyne Technologies Incorporated sowie seinen Geschäftsstellen, Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen, gefordert wird. Im Weiteren wird zur besseren Übersicht auf das gesamte Personal von Teledyne als „Teledyne-Mitarbeiter“ Bezug genommen.

■ In welchem Zusammenhang steht dieser Kodex zu anderen Unternehmensleitlinien?

Der Kodex enthält bietet eine Übersicht über verschiedene thematische Bereiche. Ausführlichere Informationen zu diesen Bereichen finden Sie in den entsprechenden Richtlinien und Prozessen des Unternehmens, auf die in dem Kodex häufig Bezug genommen wird. Sie werden im Intranet des Unternehmens zur Ansicht bereitgestellt. Falls Sie Schwierigkeiten haben sollten, eine Richtlinie oder einen Prozess zu finden, oder falls Sie Fragen zur für eine bestimmte Geschäftstätigkeit geltenden Gesetzgebung haben, wenden Sie sich bitte entweder an Ihren Vorgesetzten, den für Ihre Teledyne-Firma zuständigen Ethik-Beauftragten, den Chief Compliance Officer von Teledyne, George Bobb unter (805) 373-4168 oder an den General Counsel von Teledyne, Melanie Cibik unter (805) 373-4605. Sie können Ihre Fragen an den Chief Compliance Officer ebenfalls unter askthecco@teledyne.com stellen.

■ Welche Pflichten habe ich?

Alle Teledyne-Mitarbeiter sind dazu aufgefordert, diesen Kodex zu lesen, zu verstehen und zu befolgen. Kein Teledyne-Mitarbeiter darf jemals eine andere Person bitten, Tätigkeiten auszuüben, die gegen den Kodex verstoßen.

Alle Teledyne-Mitarbeiter können aufgefordert werden zu bescheinigen, dass sie mit dem Kodex vertraut sind und dass sie keine Kenntnis von Verstößen gegen diesen Kodex haben. Soweit ein Verstoß gegen diesen Kodex nicht gemeldet wurde, sind alle Mitarbeiter dazu verpflichtet, Verstöße dieser Art als Teil der Zertifizierung zu offenbaren.

■ Welche Pflichten haben die Vorgesetzten, Manager und Geschäftsführer von Teledyne gemäß diesem Kodex?

Zusätzlich zu allen in diesem Kodex festgelegten Anforderungen haben die Vorgesetzten, Manager und Geschäftsführer von Teledyne die besondere Pflicht, die Einhaltung der in diesem Kodex zusammengefassten Grundsätze zu gewährleisten sowie sicherzustellen, dass jede Handlung des Unternehmen stets mit den höchsten Ansprüchen an Integrität und Ethik ausgeführt wird.

Vorgesetzte, Manager und Geschäftsführer

- Dürfen niemals gegen die in diesem Kodex festgelegten Prinzipien verstoßen, um sich einen geschäftlichen Vorteil zu verschaffen
- Müssen als Vorbilder agieren und die Richtlinien des Kodex in ihr Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Dritten integrieren
- Müssen sicherstellen, dass der Kodex und die Bedeutung ethischer Geschäftsgrundsätze an die Mitarbeiter weitergegeben wird
- Müssen sicherstellen, dass alle Mitarbeiter den Kodex verstehen und befolgen.
- Müssen ihre Mitarbeiter dazu ermutigen, stets in einer ethisch einwandfreien Weise zu handeln, Sachverhalte zu hinterfragen und mögliche Verstöße gegen den Kodex zu melden.
- Dürfen niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter einleiten, der im guten Glauben einen möglichen Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensleitlinien oder gegen das Gesetz gemeldet hat.
- Müssen jeden bekannten oder mutmaßlichen Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensleitlinien oder gegen das Gesetz unverzüglich dem Chief Compliance Officer oder dem General Counsel von Teledyne melden.

Alle Vorgesetzten, Manager und Geschäftsführer von Teledyne, die einen bekannten oder mutmaßlichen Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensleitlinien oder gegen das Gesetz nicht melden, müssen mit einem Disziplinarverfahren rechnen, das eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen kann.

■ Was ist die richtige Vorgehensweise bei potenziellen rechtlichen oder ethischen Vorfällen?

Schätzen Sie zuallererst die Situation ein, indem Sie sich folgende Fragen stellen:

- Ist diese Tätigkeit gemäß geltender Gesetze und Bestimmungen zulässig?
- Wird diese Tätigkeit durch Unternehmensleitlinien und den Kodex erlaubt?
- Steht diese Tätigkeit in Übereinstimmung mit den Bestimmungen eines relevanten Vertrages?
- Würde ich mich damit wohlfühlen, wenn andere Personen, wie etwa mein Vorgesetzter oder Familienmitglieder von dieser Tätigkeit erfahren?
- Steht diese Tätigkeit in Einklang mit dem Bekenntnis des Unternehmens, jede Geschäftstätigkeit in einer ethisch einwandfreien Weise und bei voller Einhaltung aller geltenden Gesetze, Bestimmungen und Unternehmensrichtlinien auszuüben?

Wenn Sie eine der Fragen mit „Nein“ beantwortet haben, sollten Sie nicht mit dieser Tätigkeit fortfahren.

Nicht jede Situation, mit der Sie konfrontiert werden können, wird durch den Kodex erfasst. Sie sollten deshalb auf Ihren gesunden Menschenverstand vertrauen und im Einklang mit den geltenden Gesetzen, Unternehmensleitlinien und den in diesem Kodex zusammengefassten allgemeinen Grundsätzen handeln.

Wenn Sie nicht sicher sind, welches Verhalten in einer bestimmten Situation angemessen wäre, dann haben Sie die Verantwortung, eine entsprechende Unternehmensrichtlinie einzusehen oder Ihren Vorgesetzten bzw. einen auf Seite 2 aufgelisteten Ansprechpartner für Ethikfragen um Rat zu fragen.

■ Wie ist die Ethikabteilung von Teledyne aufgebaut?

Chief Compliance Officer von Teledyne erstattet dem Vorstandsvorsitzenden, Präsidenten und CEO Bericht über Angelegenheiten, die die Ethik- und Complianceprogramme von Teledyne betreffen. Darüberhinaus hat jede Teledyne-Firma einen Ethik-Beauftragten, der für Ethikfragen zur Verfügung steht. Die vollständige Liste aller Ethik-Beauftragten ist im Intranet von Teledyne bereitgestellt. Zu finden ist die Liste in der Registerkarte „Firmeninformationen“ unter „Ethik und Werte.“

■ Muss ich mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex melden?

Ja. Wenn Sie glauben, dass es Personen innerhalb des Unternehmens gibt, die diese Richtlinien nicht einhalten, dann ist es Ihre Aufgabe, dies so schnell wie möglich zu melden.

■ Wie erstatte ich Bericht über Verstöße gegen das Gesetz, Unternehmensrichtlinien oder den Kodex?

Berichte sollten an den Vorgesetzten, den Geschäftsführer oder den Ethik-Beauftragten des Mitarbeiters gehen. Unverzögliche Meldung kann dazu beitragen, Schaden für das **Unternehmen** zu vermeiden oder zu reduzieren. Darüber hinaus fordert es bei bestimmten Arten von Verstößen das Gesetz, diese zu melden; ein Verschweigen dieser Verstöße wäre ungesetzlich. Mutwillige Abgabe von falschen Berichten ist inakzeptabel; in einem solchen Fall wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet, das eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen kann. Darüberhinaus kann dies auch einen Strafbestand darstellen.

■ Ich fühle mich unwohl dabei, den Verstoß meinen Vorgesetzten bei Teledyne zu melden, was für Möglichkeiten habe ich?

Teledyne verfolgt eine strikte Politik zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die im guten Glauben ein ethisches Anliegen melden. Wenn sich ein Mitarbeiter jedoch dabei unwohl fühlt, sein Anliegen mit seinen Vorgesetzten zu besprechen, so gibt es für ihn folgende Möglichkeiten:

- Er kann sich vertraulich an einen der auf Seite 2 aufgelisteten Ansprechpartner für Ethikfragen wenden
- Er kann seine Meldung online unter www.teledyne.ethicspoint.com machen
- Rufen Sie die Ethik-Hotline unter (877) 666-6968 an.

■ Kann ich meine Meldung auch anonym machen?

Ja. Teledyne sieht ein, dass Sie sich unter gewissen Umständen unwohl fühlen würden, einen Vorfall zu melden. Aus diesem Grund entschied sich Teledyne für EthicsPoint. Es ist Teledyne lieber, Sie machen Ihre Meldung anonym, anstatt die Information für sich zu behalten.

EthicsPoint ist ein Reporting-Tool, in dem Mitarbeiter vertraulich mögliche Verstöße gegen den globalen ethischen Geschäftsverhaltenskodex von Teledyne, Unternehmensleitlinien oder gegen das Gesetz melden können. Es wird von einem Drittanbieter bereitgestellt und ist das ganze Jahr über rund um die Uhr verfügbar. Mitarbeiter können die Berichte in das System von EthicsPoint am Telefon oder online eingeben.

Um einen Vorfall am Telefon zu melden, rufen Sie bitte die Telefonnummer *(877) 666-6968* an. Um Ihren Bericht online abzuschicken oder für Wählanweisungen für Anrufe aus dem Ausland gehen Sie bitte auf die Seite www.teledyne.ethicspoint.com.

Am Telefon eingegangene Berichte werden von EthicsPoint-Mitarbeitern aufgenommen und anschließend auf einem sicheren Server gespeichert. EthicsPoint-Mitarbeiter sind in der Lage, Berichte unter anderem in englischer, chinesischer, französischer, holländischer und spanischer Sprache zu bearbeiten.

Internet-Berichte werden von den Mitarbeitern selbst direkt auf dem sicheren Server von EthicsPoint eingegeben.

Diese Berichte werden von EthicsPoint ausschließlich an die Unternehmensmitarbeiter weitergegeben, die damit beauftragt wurden, diese Berichte zu evaluieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

■ **Kann mein Bericht vertraulich behandelt werden?**

Ja. Gibt ein Mitarbeiter bei der Meldung eines Vorfalls persönliche Informationen an, so wird das Unternehmen, soweit das Gesetz es zulässt und soweit es mit einer gerechten und einheitlichen Durchsetzung des Kodex übereinstimmt, sich bemühen, die Identität eines jeden, der in gutem Glauben eine Meldung über einen möglichen Verstoß macht, vertraulich zu behandeln. Das Unternehmen wird diese Informationen nur an die Personen weitergeben, die Kenntnis von diesen Informationen haben müssen. Das Unternehmen kann in gewissen Fällen dazu aufgefordert werden, diese Informationen gegenüber einer Regierungseinrichtung offenzulegen, oder kann sich dazu entschließen dies freiwillig zu tun. Gleichmaßen wird sich das Unternehmen bemühen, die Identität einer jeden Person, gegen die Anschuldigungen erhoben wurden, vertraulich zu behandeln, außer es wurde tatsächlich ein Verstoß festgestellt.

■ **Was geschieht, nachdem ich einen Verstoß gegen das Gesetz, Unternehmensrichtlinien oder den Kodex gemeldet habe?**

Sollte eine Untersuchung notwendig sein, werden ermächtigte Unternehmensmitarbeiter bestimmen, wie eine solche Untersuchung durchgeführt werden muss. In Abhängigkeit von der Art der Untersuchung wird interner oder externer Rechtsbeistand hinzugezogen. Nach Abschluss der Untersuchung werden ermächtigte Unternehmensmitarbeiter bestimmen, ob und welche Abhilfemaßnahmen eingeleitet werden müssen.

■ **Bin ich zur Zusammenarbeit bei internen Untersuchungen verpflichtet?**

Ja. Alle Teledyne-Mitarbeiter haben die Pflicht zur uneingeschränkten Zusammenarbeit bei internen Untersuchungen. Mitarbeiter, die sich weigern die Untersuchungen zu unterstützen oder diese durch Handlungen oder Unterlassungen behindern, müssen mit einer Untersuchung rechnen, die ein Disziplinarverfahren in vollem von geltenden Gesetzen und Unternehmensrichtlinien gestatteten Umfang nach sich ziehen kann.

■ **Müssen Mitarbeiter mit Vergeltungsmaßnahmen rechnen, wenn sie einen Verstoß gegen das Gesetz, Unternehmensrichtlinien oder den Kodex gemeldet haben?**

Nein. Teledyne-Richtlinien verbieten Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern, die im guten Glauben einen Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensleitlinien oder gegen das Gesetz gemeldet haben oder an der Untersuchung eines solchen Vorfalls beteiligt sind. Eine Meldung „in gutem Glauben“ bedeutet, dass Sie von der Wahrheit Ihrer Meldung überzeugt sind, und alles, was Sie über den Vorfall wissen, offenbart haben. Wenn Sie glauben, dass Sie das Ziel von Vergeltungsmaßnahmen geworden sind, melden Sie es unverzüglich.

Jeder Teledyne-Mitarbeiter, der an Vergeltungsmaßnahmen teilnimmt, muss mit einem Disziplinarverfahren rechnen, das eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen kann.

■ **Was geschieht, wenn ich gegen das Gesetz, Unternehmensrichtlinien oder den Kodex verstoße?**

Ein Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz ist eine äußerst ernste Angelegenheit. Das Unternehmen leitet bei Verstößen dieser Art Disziplinarverfahren ein, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich

ziehen können. Bei der Bestimmung der disziplinarischen Maßnahmen kann das Unternehmen eine freiwillige Offenlegung als einen mildernden Umstand berücksichtigen.

■ **Wie verhalte ich mich, wenn ein geschäftlicher Vorteil oder eine Gelegenheit nur mit einem Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder gegen das Gesetz erreicht werden kann?**

Sie dürfen diesen geschäftlichen Vorteil oder Gelegenheit nicht weiter verfolgen. Teledyne-Mitarbeiter müssen sich stets in einer Weise verhalten, die die Einhaltung des Kodex, der Unternehmensrichtlinien und der Gesetzgebung gewährleistet. Sollten Sie jemals Zweifel darüber haben, welche Vorgehensweise angemessen ist, dann fragen Sie Ihren Vorgesetzten, den Ethik-Beauftragten Ihrer Teledyne-Firma oder den Chief Compliance Officer von Teledyne um Rat.

■ **Gilt dieser Kodex auch dann für mich, wenn ich für eine Teledyne-Firma außerhalb der USA tätig bin?**

Ja. Der Kodex gilt für alle Teledyne-Mitarbeiter, unabhängig von ihrem Arbeitsort. Des Weiteren müssen Mitarbeiter, die ihren Arbeitsort außerhalb der USA haben, mit der in ihrem Land geltenden Gesetzgebung vertraut sein und bei Notwendigkeit den General Counsel oder den Chief Compliance Officer von Teledyne um Rat fragen.

■ **Wie werden mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex, in die Führungskräfte involviert sind, untersucht?**

Der Nominierungs- und Geschäftsführungsausschuss des Verwaltungsrats überprüft und untersucht jede unerlaubte Handlung einer Führungskraft des Unternehmens. Falls der Nominierungs- und Geschäftsführungsausschuss bestimmt, dass eine solche Handlung einen Verstoß gegen den Kodex darstellt, werden Abhilfe- und Disziplinarmaßnahmen eingeleitet, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben können. Das Unternehmen wird jeden Verstoß sowie die eingeleiteten Abhilfe- und die Disziplinarmaßnahmen, soweit die geltende Gesetzgebung dies fordert, offenlegen. Falls der Nominierungs- und Geschäftsführungsausschuss feststellt, dass eine solche Handlung einen Verstoß gegen den Kodex darstellt, und falls er aber nicht der Ansicht ist, dass Abhilfe- oder Disziplinarmaßnahmen notwendig oder wünschenswert sind (oder wenn es beschließt, auf die Einhaltung des Kodex in diesem besonderen Fall zu verzichten), so wird das Unternehmen den Verstoß oder den Verzicht sowie die Begründung des Ausschusses für seine Entscheidung unverzüglich Justizbehörden gegenüber offenlegen. Der Nominierungs- und Geschäftsführungsausschuss kann seine Charta ergänzen, um sie mit Teledynes Weiterentwicklung in Einklang zu bringen.

■ **Kann auf die Einhaltung einer Bestimmung des Kodex verzichtet werden?**

Die Bestimmungen des Kodex wurden allgemein gehalten, und somit gelten für sie, wie für alle allgemeine Regeln, Ausnahmen. Diese Ausnahmen können von spezifischen rechtlichen Ausnahmen abgeleitet werden, häufiger jedoch sind sie das Ergebnis von erfahrungsbasiertem Urteilsvermögen und der Berücksichtigung aller einschlägiger Tatsachen. Dementsprechend kann auf die Einhaltung einiger der im Kodex festgehaltenen Bestimmungen in begrenzten Fällen verzichtet werden, wenn dies vom General Counsel oder dem Chief Compliance Officer von Teledyne genehmigt wurde. Befreiungsanträge von Geschäftsführern oder Direktoren des Unternehmens können nur vom Nominierungs- und Geschäftsführungsausschuss des Verwaltungsrats bewilligt werden.

■ **Handelt es sich bei diesem Kodex um einen Arbeitsvertrag?**

Nein.

INTEGRITÄT

Unser Unternehmen wird unter Einhaltung aller geltenden Gesetze und Verordnungen geführt und ist den höchsten ethischen Grundsätzen verpflichtet.

Jeder Mitarbeiter muss die an seinem Arbeitsort geltenden Gesetze und Bestimmungen, die auf unsere Geschäftstätigkeit angewandt werden können, einhalten. Diese Gesetze sind oftmals komplex und können unsere Geschäftsbereiche in unterschiedlicher Weise betreffen. Wir sind ein globales Unternehmen, deshalb kann nicht jedes Gesetz und seine Auswirkung auf die einzelnen Teledyne-Firmen im Kodex zusammengefasst werden. Aus diesem Grund sind Mitarbeiter dazu angehalten, bei Fragen zu Gesetzen, die in einer bestimmten Situation gelten, die entsprechenden Richtlinien von Teledyne einzusehen oder den General Counsel bzw. den Chief Compliance Officer von Teledyne um Rat zu fragen.

■ Antikorrupktion

„Teledyne vertritt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber jeglicher Form von Korruption wie Bestechung, Schmiergelder, Erpressung oder ähnlichen Verhaltensweisen, ungeachtet dessen, ob es sich dabei um Regierungsmitarbeiter oder Privatpersonen handelt und ob sie innerhalb oder außerhalb der USA stattfindet. Allen Mitarbeiter von Teledyne sowie allen Personen, die im Auftrag von Teledyne tätig sind, ist es strengstens untersagt, sich an Handlungen dieser Art zu beteiligen. Kein Mitarbeiter oder Vertreter von Teledyne muss jemals negative Auswirkungen befürchten, wenn er sich weigert Bestechungsgeld zu zahlen, anzunehmen oder sich an anderen Aktivitäten zu beteiligen, die den Tatbestand der Korruption erfüllen, auch wenn dies für Teledyne Geschäftseinbußen bedeuten sollte. Niemand, der im Auftrag von Teledyne handelt, darf jemals Bestechungsgelder zahlen oder auf eine andere Weise die Gesetzgebung verletzen, um ein Geschäft abzuschließen oder ein anderes Geschäftsziel zu erreichen.“

*Dr. Robert Mehrabian
Vorsitzender, Präsident und CEO*

Es liegt in der Verantwortung von Teledyne-Mitarbeitern, die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Teledyne-Richtlinien bezüglich Antikorrupktion zu verstehen und einzuhalten. Diese schließen unter anderem folgende Gesetze und Bestimmungen mit ein: US-Gesetz zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen (Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)), das britische Antikorrupktionsgesetz (U.K. Bribery Act), Canadian Corruption of Foreign Public Officials Act und die chinesische Antikorrupktionsgesetzgebung.

› **Geschenke und Zuwendungen**

Kein Teledyne-Mitarbeiter darf jemals mittelbar, unmittelbar oder durch einen Vertreter Geschenke oder Zuwendungen an Dritte anbieten, um Aufträge zu gewinnen bzw. zu halten oder um unrechtmäßigen Geschäftsvorteil zu sichern. Ein Geschenk oder eine Zuwendung darf niemals den Eindruck entstehen lassen, dass mit ihnen Vorzugsbehandlung erreicht werden soll.

Beispiele für Geschenke und Zuwendungen schließen unter anderem ein: Bargeld oder Gutscheine, Mahlzeiten, Getränke, Unterbringung, Unterhaltung, Transport, Angebot einer Beschäftigung, Darlehen oder andere Wertgegenstände.

Von einem Teledyne-Mitarbeiter oder einem Vertreter von Teledyne ausgesprochenen Einladungen zu Mahlzeiten oder Beförderung müssen bescheiden, geschmackvoll und dürfen nicht kostspielig sein. Teledyne-Mitarbeiter dürfen Geschäftspartnern Geschenke und Zuwendungen überreichen, sofern sie von bescheidenem Wert und von der Art sind, wie sie üblicherweise an Kunden verteilt werden.

Teledyne-Mitarbeitern ist es untersagt, Vergünstigungen dieser Art an Regierungsmitarbeiter der USA oder anderer Länder zu verteilen, außer in sehr begrenzten Fällen.

Die Regeln und Bestimmungen, die die Übergabe von Geschenken und Zuwendungen an Regierungsmitarbeiter, Beamte, politische Parteien, politische Kandidaten, internationale Organisationen und Vertreter der Vereinigten Staaten oder anderer Regierungen betreffen, sind sehr komplex. Von Teledyne-Mitarbeitern wird eine strikte Einhaltung dieser Regeln und Bestimmungen erwartet. Mitarbeiter und Vertreter von Teledyne dürfen keine Geschenke oder Zuwendungen anbieten, wenn dadurch ein geltendes Gesetz verletzt oder das Ansehen des Unternehmens Schaden nehmen würde.

Vor der Übergabe eines Wertgegenstandes an einen Regierungsmitarbeiter der Vereinigten Staaten müssen alle Teledyne-Mitarbeiter den Unternehmensleitfaden für Regierungsaufträge einsehen und, falls notwendig, eine Genehmigung einholen. Vor der Übergabe eines Wertgegenstandes an einen Regierungsmitarbeiter einer anderen Regierung, eine politische Partei, einen politischen Kandidaten oder an eine internationale Organisation müssen alle Teledyne-Mitarbeiter die Antikorrupktionsrichtlinien des Unternehmens einsehen und, falls notwendig, eine Genehmigung einholen.

Sollten Sie jemals Zweifel haben, ob ein Geschenk oder eine Zuwendung, die Sie übergeben möchten, gemäß den

Richtlinien von Teledyne zulässig ist, dann sollten Sie die Richtlinien von Teledyne diesbezüglich durchlesen und sich für weitere Anleitungen an den Chief Compliance Officer von Teledyne wenden. Die Mitarbeiter werden ermutigt, Anregungen zur Verbesserung von Antikorruptionsrichtlinien von Teledyne vorzubringen, um ihre Wirksamkeit zu steigern.

› **Management von Verkaufsmitarbeitern, Vertriebspartnern und Beratern**

Von Zeit zu Zeit nimmt Teledyne Dienstleistungen von Verkaufsmitarbeitern, Vertriebspartnern und Beratern in Anspruch. Teledyne-Mitarbeiter, die mit diesen Dienstleistungsanbietern zusammenarbeiten, sind dafür verantwortlich, dass diese die Richtlinien von Teledyne in Bezug auf Ethik und Antikorruption verstehen und in Übereinstimmung mit ihnen handeln. Teledyne-Mitarbeiter müssen bei der Auswahl von Verkaufsmitarbeitern, Vertriebspartnern, Beratern und anderen Geschäftspartnern mit Bedacht vorgehen, um sicherzugehen, dass diese geschäftsethischen Grundsätzen verpflichtet sind. Weiterhin müssen Teledyne-Mitarbeiter die Unternehmensrichtlinien in Bezug auf Bindung von Verkaufsmitarbeitern, Vertriebspartnern und Beratern befolgen.

Teledyne-Richtlinien beinhalten zusätzliche weiterführende Informationen zur Antikorruptionsgesetzgebung. Bei Fragen zu geltenden Antikorruptionsgesetzen sollte der Mitarbeiter diese Richtlinien einsehen oder den Chief Compliance Officer um Rat fragen.

Zusätzlich zu Disziplinarmaßnahmen können Verstöße gegen Antikorruptionsgesetze zu schweren zivil- und strafrechtlichen Strafen sowohl für das Unternehmen als auch für die in einen solchen Vorfall verwickelte Person führen.

SZENARIO: Jason ist Geschäftsführer einer Teledyne-Firma mit internationalem Vertrieb. Nach Erhalt aller notwendiger Genehmigungen gemäß Teledyne-Richtlinien, schloss seine Firma einen Vertrag mit Michael, einem Verkaufsmitarbeiter in Frankreich. Während eines Besuchs in Frankreich trifft Jason sich mit Michael, um potenzielle Absatzmöglichkeiten bei einer Regierungseinrichtung zu besprechen. Jason erkundigt sich bei Michael, ob seine Firma gute Chancen hat, beim Auswahlverfahren für Produktlieferungen für eine neue Industrieanlage ausgewählt zu werden. Michael erwidert daraufhin: „Wenn Sie meine Kommission verdoppeln, könnte mir das genug Spielraum geben, um das Projekt für uns zu sichern.“ Jason fragt, wie eine Erhöhung der Kommission da weiterhelfen würde. Michaels Antwort lautet: „Machen Sie sich keine Sorgen um die Details. Verdoppeln Sie meine Kommission, und ich verschaffe Ihnen den Deal.“

ANTWORT: Wenn ein Verkaufsmitarbeiter nach einer Erhöhung der Kommission in Verbindung mit einem bestimmten Geschäftsabschluss fragt, dann besteht der Verdacht, dass er zusätzliche Mittel beschaffen will, um einen Mitarbeiter im Beschaffungswesen bestechen zu können. Ein weiteres Verdachtsmoment ist der Unwille des Verkaufsmitarbeiters, Gründe für die erhöhte Kommission zu nennen. Jason sollte dem Verkaufsmitarbeiter mitteilen, dass er die Kommission nicht erhöhen wird, und an die Unternehmensrichtlinien bezüglich Antikorruption, die im Teledyne-Verhaltenskodex für Dienstleistungsanbieter festgehalten sind, erinnern. Jason sollte die Unterhaltung an den Chief Compliance Officer oder den General Counsel melden, damit das Unternehmen entsprechende Schritte gegen den Verkaufsmitarbeiter einleiten kann.

SZENARIO: Im Zuge der Erfüllung der vertraglichen Leistungen, arrangierte Jason einen Trainingskurs für ausgewählte Verkaufsmitarbeiter im Heimatland seiner Teledyne-Firma. Eine der ausgewählten Verkaufsmitarbeiterinnen bittet darum, während ihres Aufenthalts in einem namhaften Hotel untergebracht zu werden.

ANTWORT: Bewirtungszahlungen - unter anderem Erstattung von Hotelkosten - die keinem Geschäftszweck dienen oder verschwenderisch sind, sind gemäß Antikorruptionsgesetzen vieler Rechtssysteme illegal. Jason sollte die Verkaufsmitarbeiterin über die Geschenke- und Zuwendungsrichtlinien von Teledyne informieren und diese Forderung beim Chief Compliance Officer oder dem General Counsel melden. Falls angemessen, kann Jason logistische Unterstützung bei den Reisevorbereitungen anbieten, ohne für die Kosten aufzukommen. Bei Zweifeln, ob ein Zugeständnis an die Verkaufsmitarbeiterin einen Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz darstellen würde, sollte sich Jason unverzüglich an den Chief Compliance Officer wenden.

Wenn eine Teledyne-Mitarbeiter glaubt, dass ein anderer Mitarbeiter, Verkaufsmitarbeiter, Vertriebspartner, Berater, Agent oder jede andere Person, die im Auftrag von Teledyne handelt, an Korruptionshandlungen wie unter anderem Bestechung, Schmiergeld, Erpressung, Unterschlagung oder Geldwäsche teilnimmt, diese billigt oder zulässt, so muss er dies unverzüglich an den Chief Compliance Officer oder den General Counsel von Teledyne melden.

■ Kartellrecht und Gesetze gegen Unlauteren Wettbewerb

Teledyne führt seine Geschäftstätigkeit in Übereinstimmung mit geltendem Kartellrecht und der Gesetzgebung gegen unlauteren Wettbewerb, die dazu dienen sollen, freien Wettbewerb zu fördern. Alle Teledyne-Mitarbeiter müssen mit dem geltenden Kartellrecht und der Gesetzgebung gegen unlauteren Wettbewerb vertraut sein und diese befolgen.

Um die Einhaltung von Kartellrecht und der Gesetzgebung gegen unlauteren Wettbewerb zu gewährleisten, sollten Teledyne-Mitarbeiter, soweit möglich, Kommunikation mit Wettbewerbern von Teledyne unterlassen. Kommunikation dieser Art kann als eine Verabredung zu Verstößen gegen das Kartellrecht ausgelegt werden, auch wenn unerlaubte Themen nicht besprochen wurden. Vor jedem Treffen oder Besprechung mit einem Wettbewerber sollten Teledyne-Mitarbeiter nach Möglichkeit beim General Counsel des Unternehmens um Weisung ersuchen.

Das Kartellrecht verbietet Vereinbarungen, die den Handel einschränken. Folgende Themen sollten nicht mit den Wettbewerbern von Teledyne besprochen werden:

- Herstellung, Verkauf oder Vertrieb von Waren oder Dienstleistungen, einschließlich Preise und ähnliche Informationen, Kosten, Umsatzzahlen, Marketing, Gebiete, Verkaufsbedingungen, Produktionsvolumen, Absatzgebiete, Gebotsstrategien und sonstige sensible Marketinginformationen
- Preis- und Preisnachlassabsprachen sowie Absprachen über Verkaufsbedingungen
- Beteiligung an illegalen beidseitigen Vereinbarungen (z.B. unrechtmäßiges Ausnutzen einer marktbeherrschenden Stellung für eine Absprache, bei der Sie zustimmen, Produkte einer Firma zu erwerben, wenn diese als Gegenleistung Ihre Produkte kauft).

Folgende Themen sollten nicht mit den Wettbewerbern oder Kunden von Teledyne besprochen werden:

- Gebiets- und Marktaufteilung
- Kundenzuteilung
- Boykott von Kunden oder Zulieferern

Besprechungen mit Kunden sollten nicht dazu genutzt werden, Informationen an Wettbewerber weiterzugeben.

Oben erwähnte Handlungen sind Beispiele für ein vom Kartellrecht und Gesetzen gegen unlauteren Wettbewerb verbotenes Verhalten. Andere Handlungen können ebenfalls Verstöße gegen diese Gesetze darstellen, und Mitarbeiter, die an Geschäftsverhandlungen beteiligt sind, sollten sich mit der relevanten Gesetzgebung vertraut machen, um Verstöße dieser Art zu vermeiden. Bei Fragen zu Kartellrecht und Gesetzen gegen unlauteren Wettbewerb sollte sich der Mitarbeiter an den General Counsel des Unternehmens wenden.

Szenario: Mark ist für die Geschäftsentwicklung seiner Teledyne-Firma zuständig. Bei einer Fachmesse in New York wird Mark von Tom, seinem Gegenpart bei einem Konkurrenzunternehmen angesprochen. Tom lässt anmerken, dass es für beide Firmen weit weniger kostspielig wäre, wenn sie sich vorab absprechen würden, wer bei bestimmten Aufträgen mitbietet.

Antwort: Mark sollte Tom darauf aufmerksam machen, dass eine Unterhaltung dieser Art zwischen Konkurrenten unangemessen ist. Mark sollte sich aus dem Gespräch zurückziehen und unverzüglich den General Counsel von Teledyne kontaktieren.

Verstöße gegen Gesetze zu Kartellrecht und Unlauteren Wettbewerb können zu schweren Strafen für das Unternehmen und zu einer Haftstrafe für die beteiligte Person führen. Verstöße gegen das Gesetz, den Kodex oder Teledyne-Richtlinien zu Kartellrecht oder unlauterem Wettbewerb können ein Disziplinarverfahren nach sich ziehen, das in der Beendigung des Arbeitsverhältnisses enden kann.

■ Regierungsaufträge

Teledyne verpflichtet sich der Integrität des Auftragsvergabeprozesses der Regierung und der Erfüllung seiner Regierungsaufträge in Übereinstimmung mit deren Bestimmungen und dem geltenden Recht. Jeder Teledyne-Mitarbeiter, der an Regierungsaufträgen beteiligt ist, muss mit einschlägigen Gesetzen zur Erfüllung von Regierungsaufträgen vertraut sein und diese befolgen. Des Weiteren müssen Mitarbeiter sicherstellen, dass ihre Erfüllung von Regierungsaufträgen unter Einhaltung der Vertragsbedingungen und geltender Gesetze erfolgt.

Teledyne wird sich bei Vertragsverhandlungen, -zuteilungen und -erfüllungen mit unseren öffentlichen Auftraggebern und ihren Hauptauftragnehmern von denselben Werten, Grundsätzen und Praktiken leiten lassen, die wir bereits bei unserer Geschäftstätigkeit anwenden, und gleichzeitig die besonderen Anforderungen erfüllen, die bei Geschäftstätigkeiten mit Regierungen in der ganzen Welt gelten. Teledyne-Mitarbeiter haben die Verantwortung sicherzustellen, dass sie selbst und das Unternehmen:

- Alle Gesetze, Bestimmungen und Regeln zu Regierungsaufträgen befolgen
- Alle Bedingungen der Regierungsaufträge erfüllen
- Unseren öffentlichen Auftraggebern stets korrekte Informationen zukommen lassen
- Geheime Informationen und andere Verschlusssachen richtig handhaben
- Für Regierungsaufträge aufgewendete Arbeitszeit richtig notieren
- Im Vertrag festgelegte Waren oder Dienstleistungen liefern
- Jederzeit strikt alle Gesetze, Bestimmungen und Regelungen in Bezug auf die Integrität des Auftragsvergabeprozesses der Regierung einhalten, einschließlich, aber nicht ausschließlich, der Regeln bezüglich der Vergabe von Geschenken und Zuwendungen an Regierungsmitarbeiter.

Bei Fragen zu Gesetzen, Bestimmungen und Regelungen in Bezug auf Regierungsaufträge sollte der Teledyne-Mitarbeiter den Chief Compliance Officer des Unternehmens um Rat fragen. Für Verträge mit der US-Regierung sollten Teledyne-Mitarbeiter zusätzlich die in den Leitlinien von Teledyne Technologies für Regierungsaufträge festgelegten Verfahren einsehen.

Beim Umgang mit Regierungsmitarbeitern ist besondere Vorsicht geboten. Es bestehen eine Reihe strenger Regeln, die es diesen Mitarbeitern verbieten, Bewirtungsgeschenke anzunehmen, unter anderem auch Essenseinladungen, die in einer anderen geschäftlichen Situation durchaus üblich sein könnten. Bevor sie Regierungsmitarbeitern Bewirtung oder andere Geschenke anbieten, sollten Unternehmensmitarbeiter vorab ihren Ethik-Beauftragten oder den Segment Contracts Director befragen.

SZENARIO: Harry und Dawn sitzen gemeinsam zu Abendessen mit dem Programmmanager einer US-Regierungsagentur, die in der Vergangenheit Waren von ihrer Firma gekauft hat, und es aller Wahrscheinlichkeit nach auch weiterhin tun wird. Die Rechnung für das Abendessen beträgt 100 USD. Harry übernimmt die gesamte Rechnung und teilt dem Regierungsmitarbeiter mit, dass es „auf die Firma geht“. Wie sollte Dawn sich verhalten?

ANTWORT: Dawn sollte Harry höflich daran erinnern, dass es strenge Gesetze und Unternehmensrichtlinien bezüglich Essenseinladungen für Regierungsmitarbeiter. Dawn sollte weiterhin vorschlagen, dass der Regierungsmitarbeiter für sein Essen bezahlt, um jedwede Verstöße gegen Gesetze, Bestimmungen oder Regeln bezüglich öffentlicher Aufträge zu vermeiden.

Nichteinhaltung von Regierungsaufträgen kann zu Aussetzung und Ausschluss von der Teilnahme an Ausschreibungen führen, was bedeutet, dass das Unternehmen in Zukunft keine Geschäfte mit öffentlichen Auftraggebern abschließen darf. In gewissen Umständen können für Personen, die an

unerlaubten Handlungen teilnehmen, strafrechtliche Folgen entstehen.

■ **Genau Technische Informationen**

Alle Teledyne-Mitarbeiter, die für die Bestimmung, Aufzeichnung und Berichten technischer Informationen zuständig sind, müssen sicherstellen, dass diese Informationen richtig, umfassend und eindeutig sind. Diese Anforderung gilt für alle technischen Informationen, ungeachtet dessen, ob sie nur intern für die Verwaltung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens genutzt, oder ob sie Kunden zur Verfügung gestellt werden.

Korrekte technische Informationen sind für unsere Geschäftstätigkeit unerlässlich. Unser Unternehmen investiert in die Sammlung korrekter technischer Informationen, um Mitarbeiter dabei zu unterstützen Produkte ordnungsgemäß herzustellen und hochwertige Dienstleistungen anbieten zu können. Diese Informationen beinhalten unter anderem Test- und Prüfdaten zu den von uns hergestellten Produkten. Darüber hinaus stellen wir unseren Kunden technische Informationen zur Verfügung. Jeder von uns sollte seinen Beitrag dazu leisten, dass unsere Kunden stets korrekte und nützliche technische Informationen erhalten.

Kein Teledyne-Mitarbeiter sollte jemals falsche, nicht anwendbare, irreführende oder ungenaue technische Daten aufzeichnen oder weitergeben oder diese Handlungen billigen.

Alle von den Verfahren des Unternehmens als notwendig gekennzeichneten oder in schriftlichen Kundenvereinbarungen bestimmten Tests sind in vollem Umfang unserer Leistungsfähigkeit durchzuführen. Wenn diese Tests nicht durchgeführt werden können, so muss der Kunde von allen Abweichungen von den erwarteten oder dokumentierten Testverfahren in Kenntnis gesetzt werden. Alle Aufzeichnungen müssen mit den Testdaten übereinstimmen und die tatsächlichen Messungsergebnisse in Abhängigkeit von der technischen Ausrüstung und den angewandten Testmethoden widerspiegeln.

Sollte ein Mitarbeiter den Verdacht haben, dass falsche Angaben an Kunden oder Zulieferer weitergegeben wurden, so muss er diesen Verdacht unverzüglich dem Chief Compliance Officer, dem General Counsel oder über die Ethik-Hotline von Teledyne unter (877) 666-6968 melden. Aufzeichnung oder Weitergabe von falschen technischen Informationen kann zu bedeutenden Haftungsübernahmen und schweren Strafen für das Unternehmen führen und strafrechtliche Folgen für die Beteiligten haben.

■ **Einhaltung Internationaler Handelsbestimmungen**

Das Unternehmen ist eine globale Organisation mit Standorten in den Vereinigten Staaten und auf der ganzen Welt, und steht in Geschäftsbeziehungen zu Firmen, Kunden und Zulieferern, die in verschiedenen Ländern ansässig sind. Es liegt in der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters, sich mit der in dem Land, in dem sie im Auftrag von Teledyne geschäftlich tätig sind, geltenden Handelsgesetzgebung vertraut zu machen und diese zu befolgen. Im Zuge unserer Geschäftstätigkeit müssen wir bedeutende Mengen an Waren ein- und ausführen. Es wird erwartet, dass alle Teledyne-Mitarbeiter sich mit allen geltenden Handelsgesetzen und -bestimmungen sowie Teledyne-Richtlinien zur Einhaltung internationaler Handelsbestimmungen vertraut machen und dieser befolgen.

Teledyne-Mitarbeiter, deren Aufgabenbereich internationalen Handel einschließt, haben die Verantwortung sicherzustellen, dass sie selbst und das Unternehmen:

- Alle geltenden Handelsgesetze befolgen
- Alle geltenden Gesetze zu internationalem Handel befolgen
- Alle Teledyne-Richtlinien und -Verfahren bezüglich Ein- und Ausfuhrkontrollen befolgen
- Alle erforderlichen Ein- und Ausfuhrlicenzen beschaffen
- Alle erforderlichen Herkunftsbescheinigungen beschaffen
- Internationale Handelstransaktionen in einer Weise dokumentieren, die jede Transaktion wahrheitsgemäß und

umfassend darstellt

- Keine Ausfuhren in Länder oder zu Personen zu tätigen, gegen die Handelssanktionen verhängt wurden.
- Sicherheitsüberprüfungen durchführen, um Einhaltung von Gesetzen bezüglich Transaktionen mit sanktionierten Ländern oder Personen zu gewährleisten.
- Nicht an Boykotts gegen eine Person, Gruppe oder ein Land teilnehmen oder diese unterstützen, was einen Verstoß gegen geltende Antiboykottgesetze darstellen würde.

Obwohl die Gesetze, Bestimmungen und Verfahren von Land zu Land unterschiedlich sind, müssen wir zu jeder Zeit und an jedem unserer Standorte alle unsere internationalen Transaktionen mit allen Regierungsstufen gründlich überprüfen.

Die vorstehende Liste mit Verhaltensregeln ist nicht abschließend, und alle Teledyne-Mitarbeiter, die in Ein- und Ausfuhr von Waren involviert sind, müssen sich mit allen geltenden Gesetzen, Bestimmungen und Teledyne-Richtlinien vertraut machen. Die geltenden Gesetze und Regeln sind komplex und deren Anwendung hängt ab von vielen Faktoren, unter anderem von der Art von Gütern oder Technologie, sowie vom Standort der Teledyne-Firma und vom Standort der Firma, die die Güter oder die Technologie erhält. Weitere Informationen zu internationalen Handelsvorschriften und relevanter Gesetzgebung finden Sie in den im Intranet von Teledyne bereitgestellten Richtlinien. Bei Fragen zu internationalen Handelsgesetzen wenden Sie sich bitte an die für internationale Handelsvorschriften zuständigen Mitarbeiter Ihres Standortes, das Teledyne Corporate International Trade Compliance Office oder an den Chief Compliance Officer von Teledyne.

SZENARIO: Es ist Quartalsende, und Janes Vorgesetzter bittet sie, eine Lieferung zu einer internationalen Adresse zu bearbeiten. Jane zieht den Sachbearbeiter für Ausfuhrkontrollen hinzu, der Jane mitteilt, dass die dafür erforderliche Ausfuhrlizenz nicht erteilt worden ist. Janes Vorgesetzter weist sie an, die Lieferung trotzdem zu verschicken, und sich nächste Woche nach der Ausfuhrlizenz zu erkundigen.

ANTWORT: Jane sollte sich weigern, die Lieferung abzuschicken und sich unverzüglich an das Teledyne Corporate International Trade Compliance Office, den Chief Compliance Officer oder an die Ethik-Hotline unter *(877) 666-6968* wenden.

Zusätzlich zum Disziplinarverfahren können Verstöße gegen geltende Gesetze und Bestimmungen zu schweren Strafen für das Unternehmen und zu Haftstrafen für die beteiligten Personen führen. Mitarbeiter, die Kenntnis von einem möglichen Verstoß gegen internationale Handelsgesetze, Bestimmungen oder Unternehmensrichtlinien erlangen, müssen dies unverzüglich an das Teledyne Corporate International Trade Compliance Office, den Chief Compliance Officer melden.

■ Produktmarketing

Teledyne vermarktet seine Produkte wahrheitsgemäß und in Übereinstimmung mit allen geltende Gesetzen und Bestimmungen. Jeder Teledyne-Mitarbeiter, der Produkt- und Dienstleistungsmarketing für das Unternehmen betreibt, muss sicherstellen, dass alle zugehörigen Unterlagen fehlerfrei sind, keine wichtigen Tatsachen auslassen oder potenzielle Kunden auf eine andere Weise irreführen. Weiterhin ist es Teledyne-Mitarbeitern untersagt, Produkte der Konkurrenz in ungerechtfertigter Weise zu kritisieren.

Es ist für den guten Ruf des Unternehmens unerlässlich, dass wir unsere Produkte und Dienstleistungen wahrheitsgetreu vermarkten. Neben dem Erhalt des Vertrauens unserer Kunden und Partner ist eine wahrheitsgetreue Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen unerlässlich für die Einhaltung verschiedener diesbezüglicher Gesetze und Bestimmungen. Jeder Teledyne-Mitarbeiter, der Produkt- und Dienstleistungsmarketing für das Unternehmen betreibt, muss sich mit diesen Gesetzen vertraut machen, und sicher stellen, dass er und das Unternehmen diese befolgen.

SZENARIO: Sandy entwickelt Marketingunterlagen für ein neues Produkt ihrer Teledyne-Firma, das den Anteil bestimmter Partikel in der Luft misst. Sie glaubt, dass „unübertroffene Messgenauigkeit“ ein hervorragender Werbeslogan für das Produkt wäre. Tatsächlich stellt einer der Wettbewerber der Firma ein ähnliches Produkt mit gleicher

Messgenauigkeit her. Juan, Leiter der Engineering-Abteilung, erfährt von Sandys Marketingkampagne.

ANTWORT: Juan sollte Sandy mitteilen, dass sie den Werbeslogan ändern muss, weil ihr Vorschlag potenzielle Kunden irreführen könnte.

RESPEKT

Wir behandeln unsere Kollegen mit Respekt und Würde und wir schaffen eine sichere und gerechte Arbeitsumgebung.

Teledyne ist stolz auf seine vielfältige Belegschaft und erkennt an, dass sein anhaltender Erfolg von den Beiträgen all seiner Mitarbeiter abhängig ist. Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter einander mit Würde, Respekt und Fairness behandeln. Unser Ziel ist es, eine sichere und einladende Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jeder Mitarbeiter dazu ermutigt wird, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Es obliegt insbesondere den Vorgesetzten, für eine positive Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter zu sorgen.

■ Einstellungspraktiken

Das Unternehmen ist der Einhaltung aller Gesetze bezüglich Einstellungspraktiken, einschließlich aller Gesetze zu Diskriminierung, Privatsphäre, Einwanderung und Gehalts- und Arbeitszeitbeschränkungen, verpflichtet.

Teledyne-Mitarbeiter müssen die für unsere Standorte geltenden Beschäftigungsgesetze achten und befolgen. Teledyne-Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen Zwangs- oder Kinderarbeit nutzen oder ermöglichen.

Teledyne-Mitarbeiter dürfen niemanden aufgrund von Rassenzugehörigkeit, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand, Dienstalter oder einer Behinderung diskriminieren. Teledyne setzt sich für eine Arbeitsumgebung ein, die frei von Diskriminierung ist, deshalb wird diskriminierendes Verhalten im Unternehmen nicht geduldet.

Teledyne-Mitarbeiter müssen vertrauliche Informationen über Unternehmensmitarbeiter sicher verwahren und nur gegenüber solchen Personen offenlegen, die eine legitime betriebliche Notwendigkeit für diese Informationen haben. Mitarbeiter, die diese Informationen verwalten, müssen sicherstellen, dass sie alle geltenden Gesetze und Bestimmungen im Hinblick auf die Sicherung, Offenlegung und Übersendung dieser Informationen befolgen.

In Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen müssen Teledyne-Mitarbeiter, die für Neueinstellungen zuständig sind, sicherstellen, dass alle von dem Unternehmen eingestellten Personen die erforderlichen Wohnort- und Arbeitserlaubnisforderungen erfüllen.

Teledyne-Mitarbeiter, in deren Verantwortungsbereich die Festlegung von Arbeitsstunden und Stundenlohn für die Mitarbeiter fällt, haben sicherzustellen, dass die Teledyne-Firma, für die sie tätig sind, alle einschlägigen Gesetze des jeweiligen Landes befolgt.

■ Gesundheit und Sicherheit

Teledyne setzt sich für die Bereitstellung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung ein. Alle Teledyne-Mitarbeiter müssen Arbeitsplatzrichtlinien und Verfahren befolgen, damit eine sichere Arbeitsumgebung gewährleistet werden kann. Weiterhin müssen sie alle unsicheren Arbeitsbedingungen und -aktivitäten sowie Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz melden.

Das Unternehmen ist bestrebt, sichere Arbeitsbedingungen aufrechtzuerhalten, die den geltenden Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheit entsprechen oder diese sogar übertreffen.

Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, sich mit den Unternehmensrichtlinien und Verfahren in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit

und Gesundheit vertraut zu machen und diese zu befolgen. Teledyne-Mitarbeiter müssen Sicherheitsmängel sowie Verletzungen und Unfälle am Arbeitsplatz unverzüglich melden. Sollte ein Mitarbeiter ein Anliegen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheit haben oder Kenntnis von einem Unfall oder einer Verletzung am Arbeitsplatz erlangen, so hat er dies unverzüglich seinem Vorgesetzten oder dem Arbeitssicherheits- und Gesundheitsbeauftragten zu melden. Werden diesbezüglich keine Maßnahmen ergriffen, so muss der Mitarbeiter dies dem General Counsel, dem Chief Compliance Officer oder über die Ethik-Hotline unter (877) 666-6968 melden.

Teledyne-Manager haben die besondere Verpflichtung, an den von ihnen gemanagten Standorten für eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung zu sorgen. Sie haben weiterhin die besondere Pflicht, Mitarbeiter dazu zu ermutigen, alle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu melden und Anregungen zur Verbesserung der Sicherheit abzugeben.

SZENARIO: Selena ist als Programmmanagerin in ihrer Teledyne-Firma angestellt. Im Gebäude werden Renovierungsarbeiten vorgenommen, und Bauarbeiter einer externen Firma arbeiten auf dem Gelände. Auf dem Gang sieht sie, wie einer der Bauarbeiter mit der Arbeit an einer Steckdose beginnen will. Einer der Kollegen des Bauarbeiters fragt, ob dieser vorher die Sicherung herausgedreht hat. Der Bauarbeiter erwidert, dass er nicht genug Zeit habe, um die Sicherung rauszudrehen, da er für die Aufgabe nur eine Stunde Zeit hat.

ANTWORT: Obwohl Selena nicht für das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsprogramm in ihrer Teledyne-Firma zuständig ist, sollte sie Maßnahmen ergreifen. Sie sollte dem Bauarbeiter auffordern, mit der Arbeit zu warten. Sie muss den für den Standort zuständigen Arbeitsschutzbeauftragten verständigen.

■ Belästigung, Drohungen und Gewalttätiges Verhalten

Das Unternehmen setzt sich für eine Arbeitsumgebung ein, die frei ist von Belästigung, bedrohlichem Verhalten und Gewalt. Dieses Verhalten wird vom Unternehmen nicht geduldet. Es liegt in der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters derartiges Verhalten zu melden.

Alle Mitarbeiter müssen sich stets in einer professionellen und respektvollen Weise verhalten. Mitarbeiter dürfen andere am Arbeitsplatz weder belästigen, bedrohen noch ihnen gegenüber gewalttätig werden. Belästigung, bedrohliches oder gewalttätiges Verhalten jeder Art, das nicht in Räumlichkeiten des Unternehmens stattfindet, jedoch als mit der Arbeit zusammenhängend eingeschätzt wird, ist ebenfalls verboten.

Unangemessenes Verhalten einer anderen Person gegenüber, das eine einschüchternde, feindselige oder Anstoß erregende Arbeitsumgebung schafft, stellt eine Belästigung dar. Belästigungen schließen unter anderem physische Handlungen, Äußerungen und Nachrichten mit ein. Sie schließen unter anderem sexuelle Belästigungen mit ein. Sexuelle Belästigungen beinhalten unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten und andere verbale oder non-verbale Verhaltensweisen sexueller Natur. Alle Formen der Belästigung sind geeignet, sich negativ auf die Arbeitsleistung oder die Karriere eines Mitarbeiters auszuwirken, und können gemäß lokaler Gesetzgebung einen Strafbestand darstellen.

Jeder Mitarbeiter, der Belästigung, bedrohendes Verhalten oder Gewalt erfährt, beobachtet oder aufdeckt, muss dies unverzüglich seinem Ethik-Beauftragten, dem Human Resources Administrator, dem Chief Compliance Officer oder dem General Counsel melden. Dieses Verhalten kann auch anonym über die Ethik-Hotline unter (877) 666-6968 gemeldet werden.

■ Alkohol und Drogen

Teledyne-Mitarbeiter dürfen während der Arbeitszeit und in Räumlichkeiten des Unternehmens weder Drogen besitzen, verteilen noch missbrauchen. Teledyne-Mitarbeiter dürfen während der Arbeitszeit und in Räumlichkeiten des Unternehmens nicht unter Einfluss von Alkohol, verschreibungspflichtigen oder frei

erhältlichen Medikamenten stehen.

Um eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten, ist Teledyne bestrebt, den Arbeitsplatz frei von Personen zu halten, deren Entscheidungsfindungsmöglichkeiten durch den Einfluss von Rauschmitteln eingeschränkt sind. Teledyne-Mitarbeiter dürfen während der Arbeitszeit und in Räumlichkeiten des Unternehmens weder Drogen besitzen, verteilen noch missbrauchen. Darüber hinaus dürfen Teledyne-Mitarbeiter während der Arbeitszeit und in Räumlichkeiten des Unternehmens nicht unter Einfluss von Alkohol, verschreibungspflichtigen oder frei erhältlichen Medikamenten stehen.

Jedem Missbrauch von Drogen, Alkohol, verschreibungspflichtigen oder frei erhältlichen Medikamenten, unabhängig vom Ort der Einnahme, der eine Person an der sicheren und zufriedenstellenden Erfüllung seiner Pflichten hindert, wird nachgegangen. Dieses Verhalten kann zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Vorbehaltlich einschlägiger Gesetze behält Teledyne sich vor, Testprogramme zum Feststellen des Gebrauchs illegaler Substanzen durchzuführen sowie Drogenmissbrauch als ein Kriterium bei der Entscheidung über die Einstellung, Wiedereinstellung und Bindung des Mitarbeiters zu berücksichtigen.

VERANTWORTLICHKEIT

Wir streben danach, den Wert des Unternehmens zu bewahren und zu mehren, indem wir im besten Interesse des Unternehmens und seiner Anteilseigner handeln.

Unsere Anteilseigner sind die Eigentümer des Unternehmens. Wir müssen bei allem, was wir tun, ihr Vertrauen bewahren und ihre Interessen fördern. Wir als Mitarbeiter sind zwei übergeordneten Zielen verpflichtet: den Wert des Unternehmens zu steigern und diesen zu bewahren. Diese Ziele werden durch Handeln im besten Interesse des Unternehmens und durch Befolgung von in dem Kodex aufgeführten Grundsätzen erreicht. Dies beinhaltet auch die Ausübung unserer Geschäftstätigkeit in einer verantwortungsvollen und gesetzmäßigen Weise, um die Interessen unserer Anteilseigner zu fördern.

■ **Finanzberichterstattung: Buchführung, Buchprüfung, interne Kontrollsysteme und Offenlegungsfragen**

Die Führung wahrheitsgetreuer Geschäftsaufzeichnungen, die den Anforderungen geltender Gesetze, Bestimmungen und Regeln entsprechen, gehört zur Unternehmenspolitik. Teledyne-Mitarbeiter haben die Pflicht, die Richtigkeit dieser Unterlagen zu gewährleisten. Sollten sie Ungereimtheiten bei den Unterlagen oder möglichen Betrug feststellen, so müssen sie dies unverzüglich melden.

Der Sarbanes-Oxley Act wurde in den Vereinigten Staaten zum Schutz von Anlegern erlassen, um die Richtigkeit und Verlässlichkeit der veröffentlichten Finanzdaten von Kapitalgesellschaften (d. h. die Finanzberichte, die gemäß US amerikanischem Wertpapierrecht regelmäßig abgegeben werden müssen) zu gewährleisten. Das Unternehmen hat sich auferlegt, richtige und vollständige Geschäftsaufzeichnungen zu führen und es liegt in der Verantwortung von Teledyne-Mitarbeitern, unsere Jahresabschlüsse rechtzeitig fertigzustellen und dafür Sorge zu tragen, dass sie nicht irreführend sind. Das Unternehmen verbietet falsche oder irreführende Einträge in unseren Geschäftsbüchern und hält sich an die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung. Da die Aktien des Unternehmens an einer Börse der Vereinigten Staaten gehandelt werden, müssen alle Mitarbeiter, ungeachtet ihres Arbeitsorts, die Anforderungen des Sarbanes-Oxley Act befolgen.

Die Unternehmensrichtlinien sehen Folgendes vor:

- Zu keinem Zweck dürfen verdeckte oder unregistrierte Gelder oder Vermögenswerte des Unternehmens angelegt werden.
- Es dürfen keine falschen oder irreführenden Einträge in Unternehmensgeschäftsbücher getätigt werden.
- Mitarbeiter werden sich nicht an Vereinbarungen beteiligen, die falsche oder irreführende Einträge zum Ergebnis haben.
- Das Unternehmen wird keine Zahlung oder Ausgabe ohne vorhergehende Genehmigung und schriftliche Nachweise tätigen.

- Es wird keine Zahlung oder Ausgabe getätigt, wenn ein Teil davon für einen anderen, als den ausdrücklich im schriftlichen Nachweis dargelegten Zweck, verwendet wird.

Teledyne unterhält ein Sarbanes-Oxley Disclosure Committee. Eine der Aufgaben des Committee ist es, als eine zusätzliche Informationsquelle für Mitarbeiter zu dienen, an die sie sich mit Fragen bezüglich Buchführung, Buchprüfung, internen Kontrollsystemen und Offenlegungsfragen wenden können. Bei Fragen oder Bedenken zu diesen Sachverhalten kann sich jeder Mitarbeiter an die Ethik-Hotline unter (877) 666-6968 wenden und seine Bedenken an das Committee weitergeben. Das Committee kann ebenfalls schriftlich unter der folgenden Adresse kontaktiert werden:

Teledyne Sarbanes-Oxley Disclosure Committee
 Teledyne Technologies Incorporated
 1049 Camino Dos Rios
 Thousand Oaks, CA 91360

Eine wichtige Finanzunterlage stellt die Mitarbeiter-Stundensatz-Berichterstattung dar, die innerhalb des Unternehmens mehrere Funktionen – wie etwa die Gehalts- und die Kundenabrechnung – unterstützen. Ungenaue Rechnungslegung für Regierungsaufträge aufgrund falscher Gebührenabrechnung kann einen Straftatbestand darstellen. Mitarbeiter, die ihre Arbeitsstunden angeben müssen, müssen ihre Angaben wahrheitsgetreu und unter Angabe der richtigen Chargennummern machen.

SZENARIO: Nora ist Versandleiterin in ihrer Teledyne-Firma. Es ist der letzte Tag des Quartals. Sie wird in das Büro eines der Verkaufsmanager gerufen und gefragt, ob eine bestimmte Lieferung bis zum Ende des Tages fertig sein wird. Nora sagt ihm, dass die Lieferung bereit sein wird. Beim Hinausgehen hört Nora, wie der Verkaufsmanager seinem Kollegen versichert, dass er sich um seinen Quartalsbonus keine Sorgen machen muss, weil diese Lieferung einfach auf die Liste der Lieferungen für diesen Monat gesetzt wird.

ANTWORT: Nora sollte die Situation ihrem Vorgesetzten, dem Geschäftsführer Finanzen, ihrem Ethik-Beauftragten, dem General Counsel, dem Chief Compliance Officer oder über die Ethik-Hotline unter (877) 666-6968 melden.

Jeder Mitarbeiter, der Kenntnis von nicht verzeichneten Geldmitteln oder Vermögenswerten oder von einer unerlaubten Handlung, die mit Buchprüfung, Prüfung, internen Kontrollsystemen oder Offenlegungsfragen im Zusammenhang steht, hat, muss dies unverzüglich dem Sarbanes-Oxley Disclosure Committee des Unternehmens oder einem der Ansprechpartner für Ethikfragen auf Seite 2 melden.

■ **Genauere Geschäftsunterlagen**

Die Führung wahrheitsgetreuer Geschäftsaufzeichnungen gehört zur Unternehmenspolitik. Jeder Mitarbeiter ist für die Richtigkeit und Genauigkeit der Geschäftsunterlagen, die er erstellt, selbst verantwortlich.

Teledyne-Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass nur wahrheitsgetreue Informationen in den Geschäftsbüchern des Unternehmens festgehalten werden. Kein Teledyne-Mitarbeiter darf jemals Geschäftsunterlagen fälschen oder eine solche Handlung billigen. Sollte ein Teledyne-Mitarbeiter Kenntnis von gefälschten Unterlagen erlangen, so muss er dies unverzüglich dem Chief Compliance Officer, dem General Counsel oder über die Ethik-Hotline melden.

Fälschung von Dokumenten kann für das Unternehmen und die beteiligten Personen bedeutende strafrechtliche Folgen haben, einschließlich Geld- und Haftstrafen. Teilnahme an diesen Handlungen ist Teledyne-Mitarbeitern untersagt.

■ **Zusammenarbeit bei Ermittlungen**

Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, bei behördlichen Untersuchungen zur Verfügung zu stehen und auf

Anforderung Informationen bereitzustellen, wenn sie darüber vom Unternehmern oder den Wirtschaftsprüfern selbst benachrichtigt werden.

Alle Teledyne-Mitarbeiter haben die Pflicht Informationsanträgen nachzukommen, wenn diese vom Unternehmensmanagement oder den Wirtschaftsprüfern gestellt werden oder wenn rechtmäßige Informationsanträge von Regierungsbehörden an das Unternehmen gestellt werden. Kein Teledyne-Mitarbeiter darf die angeforderte Dokumentation fälschen, zerstören oder verbergen. Darüber hinaus darf kein Teledyne-Mitarbeiter gegenüber dem Management, den Wirtschaftsprüfern oder den Regierungsermittlern und -mitarbeitern falsche oder irreführende Aussagen machen oder Informationen zurückhalten. Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis von derartigen Handlungen erlangen, so muss er dies unverzüglich dem General Counsel melden.

Es ist Bestandteil unserer Richtlinien, an jedem unserer Standorte und auf allen Regierungsebenen bei allen vertretbaren Anfragen mit Regierungsermittlern zusammenzuarbeiten. Gleichzeitig haben alle Mitarbeiter ein Recht auf gesetzlich vorgesehenen Schutz, der einen Rechtsbeistand vorsieht, falls die Regierungsermittler Informationen zu Geschäftstätigkeiten des Unternehmens zu Untersuchungs- und Vollstreckungszwecken anfordern sollten. Um eine angemessene Reaktion des Unternehmens zu gewährleisten, wird jeder Vertreter einer Regierungsagentur, der einen Mitarbeiter zu befragen ersucht oder Unternehmensdaten, Kopien von Unternehmensunterlagen oder Zugang zu Unternehmensdateien fordert, an den General Counsel verwiesen. Darüber hinaus muss jeder Mitarbeiter, der Kenntnis von einer behördlichen Untersuchung erlangt, bei der das Unternehmen involviert ist, unverzüglich den General Counsel verständigen.

Zerstörung und Zurückhalten von Aufzeichnungen oder Teilnahme an Handlungen, die eine Regierungsuntersuchung behindern sollen, kann für das Unternehmen und die beteiligten Personen schwerwiegende strafrechtliche Folgen haben, einschließlich Geld- und Haftstrafen. Teilnahme an diesen Handlungen ist Teledyne-Mitarbeitern untersagt.

■ Informations-, Unterlagen- und Eigentumsschutz

Teledyne führt seine Geschäftstätigkeit in einer Weise aus, die den Schutz des Unternehmenseigentums, der Geschäftsunterlagen und Informationen gewährleistet.

› *Schutz und Gebrauch betrieblicher Vermögensgegenstände*

Die Anteilseigner sind letztendlich die Eigentümer der Vermögenswerte des Unternehmens, und jeder von uns hat die wichtige Verpflichtung diese Werte zu bewahren und zu schützen. Dementsprechend hat jeder Teledyne-Mitarbeiter dafür Sorge zu tragen, dass die Räumlichkeiten des Unternehmens, Geschäftsunterlagen und Informationen vor Verlust, Schaden, Diebstahl abgesichert sind. Diese Verpflichtung beinhaltet die Ergreifung angemessener Maßnahmen zum Schutz dieser Vermögenswerte und die Meldung von verdächtigem Verhalten an den Sicherheitsbeauftragten des Teledyne-Standorts des Mitarbeiters.

Vermögenswerte des Unternehmens dürfen ausschließlich zu Geschäftszwecken verwendet werden, außer in Fällen, in denen begrenzter privater Gebrauch gemäß Unternehmensrichtlinien gestattet ist.

› *Firmeninterne Informationen*

Vertrauliche Informationen des Unternehmens sollten stets von allen Mitarbeitern geschützt und unbefugter Zugriff verweigert werden. Vertrauliche oder geheime Informationen über unser Unternehmen und über andere Unternehmen beinhalten jede Art von Information, die gemeinhin nicht offengelegt wird und die für Wettbewerber von Nutzen sein könnte. Wir müssen uns insbesondere vor unabsichtlichen Offenlegungen in Acht nehmen, die in privaten Unterhaltungen oder im Zuge üblicher Geschäftsbeziehungen mit unseren Zulieferern und Kunden geschehen könnten. Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und geheimen und vertraulichen Informationen beinhaltet folgende Maßnahmen:

- Vermeidung von Besprechungen dieser Informationen an öffentlichen Plätzen, wo diese mitgehört werden können.
- Einhaltung von Sicherheitsprotokollen zu Aufbewahrung und Übersendung von Dokumenten und elektronischen Daten

- Offenlegung dieser Informationen wird auf die Personen beschränkt, die von ihnen Kenntnis haben müssen.

Kein Teledyne-Mitarbeiter darf diese Informationen gegenüber unbefugten Personen offenlegen. Darüber hinaus müssen alle Mitarbeiter eine Vertraulichkeitsvereinbarung abschließen, die sie dazu verpflichtet, auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Teledyne firmeninterne Informationen von Teledyne vertraulich zu behandeln.

› **Verwaltung von Geschäftsunterlagen**

Geschäftsunterlagen müssen in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien zum Geschäftsunterlagenmanagement verwaltet werden.

› **Litigation Hold-Benachrichtigungen**

Von Zeit zu Zeit können Teledyne-Mitarbeiter dazu aufgefordert werden, Aufzeichnungen, die mit einem Rechtsstreit oder einer Untersuchung zusammenhängen, aufzubewahren. Es ist unerlässlich, dass alle Teledyne-Mitarbeiter dieser Aufforderung Folge leisten. Teledyne-Mitarbeiter, die dazu aufgefordert werden, Aufzeichnungen, die mit einem Rechtsstreit oder einer Untersuchung zusammenhängen, aufzubewahren, dürfen diese nicht zerstören.

Diebstahl, Betrug und ähnliche Gesetzesverstöße werden von dem Unternehmen nicht geduldet. Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis von einem Diebstahl oder Betrug, ungeachtet der Höhe der Summe, erlangen, so muss er dies unverzüglich seinem Vorgesetzten oder einem der auf Seite 2 aufgelisteten Ansprechpartner für Ethikfragen melden. Vorgesetzte, die von diesen Handlungen Kenntnis erlangen, müssen sich unverzüglich an den Chief Compliance Officer des Unternehmens oder den General Counsel wenden. Diese Handlungen werden gründlich untersucht und angemessene Disziplinarverfahren werden eingeleitet, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen können. Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, mit diesen Untersuchungsausschüssen zusammenzuarbeiten. Teledyne wird keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Betrug, Diebstahl, Verschwendung oder Missbrauch von Vermögenswerten des Unternehmens gemeldet haben, dulden.

■ **Nutzung der Unternehmenseigenen Computer und Elektronischer Systeme**

Kommunikations- und Computersysteme des Unternehmens dürfen vorrangig nur zu Geschäftszwecken genutzt, und dürfen nicht zu unangemessenen Zwecken verwendet werden.

Kommunikations- und Computersysteme des Unternehmens sind Eigentum des Unternehmens und dürfen vorrangig nur zu Geschäftszwecken genutzt werden. Diese Systeme schließen Computer, E-Mail, Intranet- und Internetzugang, Telefone, mobile Geräte und Voicemail mit ein. Diese Systeme sind ausschließlich zu Geschäftszwecken bestimmt, außer in Fällen, in denen begrenzter privater Gebrauch gemäß Unternehmensrichtlinien gestattet ist.

Diese Systeme dürfen nicht für unangemessene Zwecke genutzt werden, so wie etwa für:

- Das Versenden von belästigenden, drohenden, anstößigen, diskriminierenden oder abwertenden Bemerkungen, Nachrichten oder Witzen
- Die Installation von Fileshare- oder Peer-zu-Peer-Netzwerken
- Die Ausübung illegaler, unethischer oder unangemessener Geschäftstätigkeiten
- Die übermäßige private Nutzung dieser Systeme während der Arbeitszeit
- Das Herunterladen von urheberrechtlich geschütztem Material

E-Mails, Sofortnachrichten und SMS müssen mit derselben Sorgfalt erstellt werden, wie jedes andere Schriftstück des Unternehmens. Elektronische Nachrichten sind fortwährende und wiederherstellbare schriftliche Aufzeichnungen, die einfach kopiert und weltweit ohne Ihre Zustimmung weiterverschickt werden können. Sie gelten ebenfalls als Unternehmensaufzeichnungen.

Teledyne-Mitarbeiter sollten sich bewusst sein, dass Kommunikationen oder Daten, die auf den Kommunikations- und Computersystemen des Unternehmens gespeichert bzw. versandt werden, nicht dem Schutz der Privatsphäre unterliegen. Vorbehaltlich der einschlägigen Gesetze behält sich das

Unternehmen vor, die Nutzung dieser Ressourcen zu überwachen und auf die in diesen Systemen gespeicherten oder durch diese Systeme übermittelten Informationen zuzugreifen und diese offenzulegen. Das Unternehmen kann im Rahmen legitimer Geschäftsgründe und in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen Überwachungsmaßnahmen durchführen.

■ Insiderhandel

Kein Teledyne-Mitarbeiter darf an Insiderhandel, einschließlich Weitergabe von Insiderinformationen an andere, teilnehmen oder dieses Verhalten begünstigen.

Im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses können Teledyne-Mitarbeiter Kenntnis von vertraulichen, geheimen oder schutzwürdigen Informationen des Unternehmens erlangen, die wesentliche Geschäftsbereiche des Unternehmens betreffen. Zu diesen Informationen gehören unter anderem Geschäftsergebnisse, technologische Entwicklungen, potenzielle Übernahmen und anderes sensibles Material ähnlicher Natur. Teledyne-Mitarbeiter können ebenfalls Kenntnis von ähnlichen Informationen bezüglich eines Kunden, Zulieferers oder Geschäftspartners von Teledyne erlangen.

Aktienhandel auf Grundlage von wesentlichen, nichtöffentlichen Informationen (gemeinhin als „Insiderinformation“ bezeichnet) oder Weitergabe dieser Informationen an Dritte stellt gemäß Wertpapiergesetzen einen Straftatbestand dar. Als „wesentliche“ Information gilt jede Information, die die Entscheidung eines Investors, die Unternehmensaktien oder Firmenaktien eines Kunden, Zulieferers oder eines anderen Geschäftspartners zu kaufen, verkaufen oder zu behalten, beeinflussen könnte. Eine Information wird als „nichtöffentlich“ eingestuft, bis sie für die Allgemeinheit zugänglich gemacht worden ist und bis genügend Zeit vergangen ist, damit die Aktienmärkte diese Information erhalten und entsprechend handeln können.

Unten folgt eine Liste häufigster Formen von Insiderinformationen:

- Gewinneinschätzungen oder Änderungen vorangegangener Gewinneinschätzungen
- Aktiensplits
- Gewinnen und Verlieren von Aufträgen
- Potenzielle Übernahmen
- Fusionen
- Bedeutende technische Entdeckungen
- Entscheidende Veränderungen in der Wettbewerbsstellung
- Rechtsstreitigkeiten
- Umfangreiche Finanztransaktionen
- Informationen zu Geschäftsbereichen oder Produktlinien, die üblicherweise nicht für die Allgemeinheit zugänglich sind.

Darüber hinaus wird von allen Teledyne-Mitarbeitern die Einhaltung von Unternehmensrichtlinien zum Aktienhandel erwartet, die Einschränkungen in Bezug auf Zeitpunkt und Art des Handels mit Firmenaktien, Bestimmungen zur Vorab-Freigabe von Aktienhandel und ähnliche Sachverhalte regeln. Bei Fragen zu seiner Verantwortung in Bezug auf Insiderhandel sollte sich der Mitarbeiter an den General Counsel des Unternehmens wenden.

SZENARIO: Ellen ist leitende Forschungsingenieurin in einer Teledyne-Firma. Ellen und ihr Team haben vor kurzem eine neue Technologie entwickelt, von der das Unternehmen glaubt, dass es zur führenden Technologie auf ihrem Gebiet avancieren und große Umsätze generieren wird. Auf der Jahrgangsfest ihres Colleges wird sie von ihrer ehemaligen Mitbewohnerin nach ihrer Arbeit gefragt. Darf sie von ihrem kürzlich erreichten Durchbruch erzählen?

ANTWORT: Nein. Informationen über einen technologischen Durchbruch stellen nicht nur vertrauliche und geheime Informationen von Teledyne, sondern auch wesentliche nicht veröffentlichte Informationen dar, die den Handel der Unternehmensaktien beeinflussen können.

Sollte ein Teledyne-Mitarbeiter Kenntnis von Insiderinformationen über Teledyne erlangen, so darf er

sich weder am Handel mit Teledyne-Aktien beteiligen noch diese Informationen einer anderen Person, einschließlich einem Freund oder Familienmitglied, zuspielen. Teledyne-Mitarbeiter sollten Insiderinformationen auch nicht mit Mitarbeitern besprechen, die von diesen Informationen keine Kenntnis haben müssen, um ihre Aufgaben auszuführen. Die bloße Offenlegung von Insiderinformation ist illegal und kann für beide Beteiligten strafrechtliche Folgen haben. Diese Einschränkungen gelten auch für Firmenaktien des Kunden, Zulieferers oder eines anderen Geschäftspartners von Teledyne, über die der Mitarbeiter Insiderinformationen erfährt.

■ **Interessenkonflikt**

Teledyne-Mitarbeiter müssen Situationen, die tatsächlich oder scheinbar einen Konflikt mit der Pflicht stets im besten Interesse des Unternehmens zu handeln darstellen, vermeiden.

Seriöse Geschäftspraktiken setzen allzeitiges gutes Urteilsvermögen, Ehrlichkeit und hohe ethische Standards voraus. Unsere Mitarbeiter treffen unabhängige und objektive Entscheidungen, die das beste Interesse des Unternehmens im Blick haben, und tragen so zum Erfolg des Unternehmens bei. Teledyne-Mitarbeiter müssen Situationen, die tatsächlich oder scheinbar einen Konflikt mit der Pflicht darstellen, stets im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, vermeiden. Im allgemeinen entsteht ein Interessenkonflikt, wenn persönliche oder familiäre Interessen des Mitarbeiters seine Fähigkeit, vernünftige Geschäftsentscheidungen im Auftrag des Unternehmens zu treffen, beeinträchtigen. Mitarbeiter müssen ebenfalls erkennen können, in welchen Situationen der Eindruck eines Konflikts entstehen könnte. Vorfälle dieser Art können sowohl den Mitarbeiter als auch das Unternehmen in Misskredit bringen.

› ***Nebentätigkeiten***

Es folgen Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte:

- Eine Anstellung außerhalb des Unternehmens, einschließlich Selbstständigkeit
- Sitz im Aufsichtsrat einer anderen Firma
- Situationen, in denen der Mitarbeiter selbst, seine Freunde und Familie oder Firmen, die das Eigentum dieser Personen sind, persönlich von Transaktionen mit dem Unternehmen profitieren würden.
- Vorfälle, in denen ein Mitarbeiter eine geschäftliche Gelegenheit ergreift, von der er durch sein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen oder durch die Nutzung von Unternehmensressourcen erfahren hat.

› ***Empfang von Geschenken und Zuwendungen***

Eine andere Art von Interessenkonflikt kann entstehen, wenn dem Mitarbeiter von einem Zulieferer oder Kunden des Unternehmens Wertgegenstände angeboten werden. Mitarbeiter, die direkt mit unseren Zulieferern und Subunternehmern zusammenarbeiten, haben die besondere Pflicht, diese tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikte zu vermeiden.

Teledyne-Mitarbeiter dürfen gelegentlich von den Zulieferern und Kunden des Unternehmens bescheidene Essenseinladungen, Erfrischungen oder Werbegeschenke von angemessenem Wert annehmen. Essenseinladungen, Erfrischungen und andere Werbegeschenke dürfen nicht häufig oder mit dem Zweck, einen unrechtmäßigen Geschäftsvorteil zu vergeben, angenommen werden. Geldgeschenke oder Wertpapiere dürfen niemals angenommen werden.

Teledyne-Mitarbeiter dürfen keine Geschenke, Essenseinladungen oder andere Wertgegenstände von Kunden, Zulieferern oder anderen Geschäftspartnern des Unternehmens anfordern.

Sollte ein Mitarbeiter Geschenke oder Wertgegenstände angeboten bekommen, die nicht diesen Richtlinien entsprechen, so muss er diese ablehnen. Wird das Geschenk überbracht, bevor es zurückgewiesen werden kann, so muss es zurückgeschickt werden. Wenn eine Rückgabe des Geschenks nicht praktikabel ist, sollte der Mitarbeiter den zuständigen Ethik-Beauftragten um Rat fragen. In vielen Fällen ist es angebracht, solche Geschenke zu spenden oder sie zum Wohl der anderen Teledyne-Mitarbeiter am Standort einzusetzen.

› ***Beziehungen mit unterstellten Mitarbeitern***

Des Weiteren müssen Mitarbeiter Beziehungen vermeiden, die tatsächliche oder scheinbare nachteilige Auswirkungen auf

ihr Urteilsvermögen oder die Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber dem Unternehmen haben könnten. Dies beinhaltet unter anderem die direkte oder indirekte Einstellung, Beförderung oder Betreuung eines Familienmitglieds oder eines engen Freundes, oder die Aufnahme einer romantischen Beziehung mit einem Mitarbeiter, mit dem ein Vorgesetztenverhältnis besteht. Jeder, der von einem solchen Interessenkonflikt Kenntnis erlangt, muss den Vorfall unverzüglich gegenüber seinem Vorgesetzten oder dem General Counsel des Unternehmens offenlegen oder diesen über die Ethik-Hotline unter [\(877\) 666-6968](tel:(877)666-6968) melden.

Teledyne-Mitarbeiter müssen jeden Vorfall, der einen Interessenkonflikt darstellen könnte, unverzüglich ihrem Vorgesetzten melden. Teledyne-Vorgesetzte haben die Verantwortung, den Ethik-Beauftragten ihrer Teledyne-Firma, den Chief Compliance Officer oder den General Counsel des Unternehmens um Weisung zu bitten. Mitarbeiter dürfen keine Stelle als Geschäftsführer einer Firma annehmen, die ein Zulieferbetrieb oder Kunde des Unternehmens ist, oder einen geschäftlichen Vorteil verfolgen, der für das Unternehmen ebenfalls von Interesse sein könnte, außer ihm wurde dafür eine Genehmigung von dem General Counsel erteilt.

Es ist immer angebracht, vor einer Situation, in der ein Mitarbeiter damit rechnen kann, Geschenke, Essenseinladungen oder Unterhaltung von einem Kunden, Zulieferer oder einem anderen Geschäftspartner angeboten zu bekommen oder in einer Situation, in der ein Geschenk geliefert wurde, um Weisung zu bitten.

Um Interessenkonflikte zu vermeiden verbietet das Unternehmen es den Teledyne-Mitarbeitern, von einem Kunden oder Zulieferer des Unternehmens persönlich Geschenke oder Zuwendungen von großem Wert anzunehmen, die eine Entscheidung, die diesen Kunden oder Zulieferer betrifft, beeinflussen können. Beispiele hierfür schließen unter anderem ein: Bargeld oder Gutscheine, Mahlzeiten, Getränke, Unterbringung, Unterhaltung, Transport, Angebot einer Beschäftigung, Darlehen oder andere Wertgegenstände, die das Verhalten oder den Entscheidungsprozess des Mitarbeiters beeinflussen können.

■ Social Media

Beim Verwenden von Social Media-Netzwerken müssen sich Teledyne-Mitarbeiter gerecht und höflich zu anderen Teledyne-Mitarbeitern und Stakeholdern verhalten.

Das Unternehmen achtet die Mitarbeiterrechte in Bezug auf Nutzung von Social Media-Netzwerken, es duldet jedoch nicht die Öffentlichmachung von unangemessenen Inhalten wie etwa diskriminierenden Äußerungen, Belästigung, Gewaltandrohungen und sonstigen gesetzeswidrigen Verhaltensweisen. Diese können zu Disziplinarmaßnahmen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Mitarbeiter sollten beachten, dass sich arbeitsbezogene Beschwerden einfacher von Angesicht zu Angesicht als über eine Social Media-Webseite regeln lassen.

Es ist strengstens untersagt, vorsätzlich falsche Informationen über Teledyne, Kollegen, Kunden, Zulieferer, Wettbewerber oder andere Stakeholder des Unternehmens in den Social Media-Netzwerken zu veröffentlichen, unabhängig davon, ob für diese Tätigkeit Zeit oder Vermögenswert des Unternehmens verwendet werden.

SZENARIO: Martha, eine Teledyne-Mitarbeiterin, ist wütend auf ihren Vorgesetzten, weil dieser ihren Urlaub nicht bewilligt hatte, und sie deshalb nicht zu ihrem Freund fahren konnte, der in einem anderen Bundesstaat lebt. Martha beschließt, Vergeltung zu üben und veröffentlicht in ihrem Blog, dass ihr Vorgesetzter, zusammen mit anderen Mitarbeitern in Schlüsselpositionen bei Teledyne, betrügerische Handlungen vorgenommen hat, obwohl sie weiß, dass diese Anschuldigungen nicht der Wahrheit entsprechen. Martha prahlt mit ihren falschen Anschuldigungen gegenüber dem Vorgesetzten bei ihrem Teledyne-Kollegen

Bob.

ANTWORT: Bob sollte seinen Vorgesetzten, den Standortleiter oder seinen Ethik-Beauftragten über Marthas Verhalten informieren.

■ Beantworten von Anfragen

Nur Mitarbeiter, die vom Unternehmen dazu ermächtigt wurden, dürfen im Auftrag des Unternehmens Anfragen, die außerhalb der üblichen Kommunikation mit Kunden, Zulieferern und anderen Geschäftspartnern gestellt werden, beantworten.

Es ist unerlässlich, dass Offenlegung von Informationen im Auftrag des Unternehmens wahrheitsgetreu ist und vom Unternehmensmanagement angemessen autorisiert wurde. Aus diesem Grund ermächtigt das Unternehmen nur bestimmte Mitarbeiter, in seinem Auftrag zu Angelegenheiten Stellung zu nehmen, die außerhalb der üblichen Kommunikation mit Kunden, Zulieferern und anderen Geschäftspartnern liegen. Jeder Teledyne-Mitarbeiter, der auf diese Weise kontaktiert wird, darf keine Informationen weitergeben, außer er wurde dazu ermächtigt. Es folgen einige Beispiele dafür, wie bestimmte Anfragen bearbeitet werden sollten:

- Anfragen von Wertpapieranalysten sollten an den Vizepräsidenten für Strategie, Fusionen & Übernahmen von Teledyne weitergeleitet werden
- Anfragen von Medienvertretern sollten an den Vizepräsidenten für Verwaltung oder den zuständigen Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit von Teledyne, falls vorhanden, weitergeleitet werden
- Informationsanfragen von Regierungsmitarbeitern, die außerhalb des Zusammenhangs einer bestehenden Vertrags- oder Geschäftsbeziehung gestellt werden, sollten an den Chief Compliance Officer oder den General Counsel weitergeleitet werden. Es gehört zur Geschäftspolitik von Teledyne, angemessenen Informationsanfragen durch Regierungseinrichtungen uneingeschränkt nachzukommen, jedoch müssen die Antworten auf diese Anfragen vorab intern koordiniert werden.

SZENARIO: Maria ist Leiterin der Abteilung für Geschäftsentwicklung in einer Teledyne-Firma. Ein Reporter der Lokalzeitung kontaktiert sie bezüglich eines Gerüchts, dem nach die Firma vorhat, ihre Standorte und Geschäftstätigkeiten in der Region bedeutend auszubauen.

ANTWORT: Maria sollte den Reporter an den zuständigen Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit ihrer Teledyne-Firma oder an den Vizepräsidenten für Verwaltung verweisen.

■ Politische und Wohltätigkeitsarbeit

Teledyne-Mitarbeiter dürfen nicht im Auftrag des Unternehmens politisch aktiv werden, bevor sie von dem Chief Compliance Officer des Unternehmens eine Genehmigung für diese Tätigkeiten erhalten haben.

Politische Tätigkeit, einschließlich politischer Beiträge, wird durch eine Reihe von Gesetzen geregelt, die je nach Regierungsebene und Land variieren können. Solche Handlungen können bestimmte Registrierungs- oder Offenlegungsanforderungen nach sich ziehen oder sie können illegal sein. Aus diesem Grund ist es Teledyne-Mitarbeitern nicht gestattet, Unternehmensgelder, -ressourcen, -räumlichkeiten oder -dienstleistungen für politische Zwecke einzusetzen oder sich an politischer Tätigkeit im Auftrag von Teledyne zu beteiligen ohne vorab eine Genehmigung hierfür von dem Chief Compliance Officer des Unternehmens eingeholt zu haben.

Mit Geldmitteln des Unternehmens finanzierte Wohltätigkeitsspenden dürfen nur in Übereinstimmung mit Teledyne-Richtlinien übergeben werden.

■ Genehmigungen und Ermächtigungen

Teledyne-Mitarbeiter müssen im Hinblick auf Genehmigungen und Ermächtigungen für Geschäftstätigkeiten stets die relevanten Richtlinien und Verfahren des Unternehmens befolgen.

Das Unternehmen hat zahlreiche Richtlinien und Verfahren eingeführt, die festlegen, wer bestimmte Geschäftstransaktionen, unter anderem Käufe, Verträge, Pachtungen, Personalmaßnahmen und andere Geschäftstätigkeiten genehmigen darf. Diese Bevollmächtigungs- und Genehmigungsverfahren sind entscheidend für die Einhaltung von angemessenen Kontrollen über die Nutzung von Unternehmensvermögenswerten. Teledyne-Mitarbeiter müssen mit den geltenden Richtlinien und Verfahren vertraut sein und diese befolgen. Transaktionen dürfen nur von Teledyne-Mitarbeitern, die dazu durch die entsprechenden Richtlinien und Verfahren bevollmächtigt wurden, autorisiert werden.

Jeder Mitarbeiter, der glaubt, dass Geschäftstätigkeiten ohne erforderliche Genehmigungen oder Bevollmächtigungen des Unternehmens durchgeführt werden, kann sich an einen der auf Seite 2 aufgelisteten Ansprechpartner für Ethikfragen wenden.

BÜRGERSINN

Bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit achten wir auf das Wohlergehen der Gemeinden, in denen wir aktiv sind, und der Menschen, die unsere Produkte kaufen und verwenden.

Teledyne-Mitarbeiter achten die Gemeinden, in denen wir aktiv sind und die Kunden, die unsere Produkte kaufen. Wir sind bestrebt einen positiven Beitrag für die Gemeinden zu leisten und unseren Kunden hochwertige Produkte anzubieten. Wir verpflichten uns weiterhin zur Einhaltung von Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsgesetzen und fordern dieselbe Selbstverpflichtung von unseren Zulieferern.

■ Verantwortung für die Umwelt

Teledyne führt ihre Geschäftstätigkeit in voller Übereinstimmung mit allen geltenden Umweltschutzgesetzen und -bestimmungen. Teledyne-Mitarbeiter müssen ebenfalls die Konzernrichtlinien zum Umweltmanagement befolgen.

Teledyne agiert beim Ausüben ihrer Geschäftstätigkeit stets verantwortungsvoll gegenüber der Umwelt. Es ist Bestandteil der Geschäftspolitik von Teledyne, stets in Übereinstimmung mit allen geltenden Umweltschutzgesetzen und -bestimmungen zu handeln; dies beinhaltet unter anderem: Beantragen erforderlicher umweltrechtlicher Genehmigungen, Abgabe erforderlicher Umweltberichte, Kontrolle von Luftemissionen und ordnungsgemäße Entsorgung von Chemikalien und Abfallprodukten. Weiterhin müssen Teledyne-Mitarbeiter die Konzernrichtlinien zum Umweltmanagement befolgen. Dieses Dokument wird im Intranet von Teledyne zur Einsicht bereitgestellt.

Umweltgesetze dürfen weder von Teledyne-Mitarbeitern selbst mutwillig verletzt werden, noch dürfen Mitarbeiter andere dazu verleiten, diese Gesetze zu verletzen.

Teledyne erkennt die Bedeutung von Umweltschutz und der Wahrung natürlicher Ressourcen an und ermutigt seine Mitarbeiter dazu, beim Verwenden von natürlichen Ressourcen ihren Teil der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft zu übernehmen. Teledyne-Mitarbeiter sollen eine aktive Rolle bei der Findung und Implementierung von Mitteln spielen, die Schaden für unsere Umwelt und für unsere natürlichen Ressourcen verhindern.

Wir können die Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt auf verschiedene Weise reduzieren, so wie etwa durch:

- Abfallrecycling
- Verwendung nicht-toxischer Substanzen
- Abfallvermeidung
- Sichere und verantwortungsbewusste Abfallentsorgung
- Reduzierung der Auswirkungen unserer Standortbetriebe auf die Wasser-, Luft- und Bodenqualität

Mitarbeiter werden ermutigt, Anregungen und Vorschläge zur Verbesserung der Unternehmenspraktiken in Bezug auf

Umweltschutz zu machen.

SZENARIO: Maartje ist Teil des Gebäudewartungspersonals einer Teledyne-Firma. Während eines routinemäßigen Gebäuderundgangs bemerkt sie ein leckes Rohr an der Hinterseite des Gebäudes. Das Leck ist klein, aber man sieht eine Flüssigkeitsspur, die vom Gebäude bis zum Ende des Parkplatzes reicht. Die Flüssigkeit scheint Wasser zu sein, aber sie weiß nicht, was es ist oder wo es herkommt.

ANTWORT: Maartje sollte unverzüglich den Umwelt- und Sicherheitsbeauftragten der Anlage verständigen. Auch wenn es sich bei der Flüssigkeit um Wasser handeln sollte, können Umweltgesetze und -bestimmungen greifen und Abhilfemaßnahmen müssen eingeleitet werden.

Sollte ein Teledyne-Mitarbeiter einen Umweltzustand feststellen, der einen Verstoß gegen ein Gesetz oder eine Bestimmung darstellen könnte, so muss er diesen unverzüglich seinem Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten oder dem General Counsel des Unternehmens melden. Unverzügliche Berichterstattung kann Teledyne dabei helfen, Maßnahmen zu ergreifen, um Schaden für die Umwelt, Eigentum und für Personen zu begrenzen. Darüber hinaus erfordern manche Gesetze und Bestimmungen die unverzügliche Meldung von veränderten Umweltbedingungen, und die Nichteinhaltung dieser Vorgaben kann strafrechtliche Folgen und Geldstrafen nach sich ziehen.

■ Produktqualität und -sicherheit

Teledyne-Mitarbeiter, die im Bereich der Produktherstellung oder Dienstleistungslieferungen tätig sind, haben sicherzustellen, dass alle entsprechenden Qualitäts- und Herstellungsrichtlinien und -verfahren befolgt werden.

Der gute Ruf von Teledyne und der Wert des Unternehmens basiert auf seinen hochwertigen Produkten und Dienstleistungen. Wir müssen stets danach streben, diesen Standard aufrechtzuerhalten, und, in Übereinstimmung mit unseren Grundwerten, höchste Kundenzufriedenheit zu erreichen.

Teledyne-Mitarbeiter, die im Bereich der Produktherstellung oder Dienstleistungslieferungen tätig sind, haben sicherzustellen, dass alle entsprechenden Qualitäts- und Herstellungsrichtlinien und -verfahren befolgt werden. Die Mitarbeiter werden ermutigt, Anregungen zur Verbesserung von Herstellungsverfahren des Unternehmens vorzubringen, um ihre Qualität zu steigern.

Sollte ein Teledyne-Mitarbeiter glauben, dass ein Produkt oder eine Dienstleistung nicht den geltenden Qualitätsvorgaben entspricht, so hat er dies unverzüglich seinem Vorgesetzten oder einem der auf der inneren Umschlagseite aufgelisteten Ansprechpartner für Ethikfragen zu melden. Darüber hinaus muss jeder Teledyne-Mitarbeiter, der Kenntnis von einem potenziellen Produkt- oder Dienstleistungssicherheitsrisiko erlangt, unverzüglich den General Counsel verständigen. Unverzügliche Meldung dieser Bedenken erlaubt es dem Unternehmen, schnelle Abhilfemaßnahmen einzuleiten sowie notwendige Meldungen durchzuführen, um die Sicherheit unserer Kunden zu gewährleisten.

■ Verhaltenskodex für Zulieferer

Teledyne wird nur Dienstleistungen und Betriebsmittel von Firmen akzeptieren, die sich an gesetzliche und ethische Geschäftspraktiken halten.

Teledyne verpflichtet sich Betriebshilfsmittel und Dienstleistungen nur von solchen Firmen zu beziehen, die ihre Geschäftstätigkeiten in einer gesetzmäßigen und ethischen Weise ausüben. Erwartungen im Hinblick auf Verhalten von Zulieferern von Teledyne sind im Ethik-Verhaltenskodex für Dienstleistungsanbieter des Unternehmens aufgeführt. Teledyne

wird gegen jeden Zulieferer, dessen Verhalten nicht den in diesem Verhaltenskodex dargelegten Standards entspricht, entsprechende Maßnahmen ergreifen. Sollte ein Teledyne-Mitarbeiter Kenntnis von einem Zulieferer erlangen, der diese Standards nicht einhält, so muss er dies unverzüglich seinem Vorgesetzten, dem Chief Compliance Officer, dem General Counsel oder über die Ethik-Hotline des Unternehmens unter (877) 666-6968 melden.

■ Geistiges Eigentum

Teledyne-Mitarbeiter müssen die Rechte des geistigen Eigentums anderer achten und alle geltenden Gesetze und Bestimmungen befolgen.

Teledyne achtet Rechte des geistigen Eigentums anderer. Teledyne-Mitarbeiter müssen geltende Gesetze und Bestimmungen zu Patent-, Urheber-, Markenrecht und zu Geschäftsgeheimnissen befolgen. Teledyne-Mitarbeiter müssen jedes Angebot eines unbefugten Zugriffs zu vertraulichen und geheimen Informationen eines anderen Unternehmens, insbesondere eines Konkurrenzunternehmens, ablehnen.

SZENARIO: Paulo ist Leiter der Abteilung für Geschäftsentwicklung in einer Teledyne-Firma. Die Firma möchte Gerard als unabhängigen Vertreter beschäftigen. Gerard erzählt Paulo, dass er früher für einen der Hauptkonkurrenten des Unternehmens tätig gewesen ist. Gerard sagt, dass er ein großer Zugewinn für Teledyne wäre, weil er in Besitz eines unveröffentlichten Plans des Wettbewerbers für ein neues Produkt ist, das die Konkurrenzfirma bald auf den Markt bringen möchte.

ANTWORT: Gerard sollte nicht weiter als Verkaufsmitarbeiter beschäftigt werden. Teledyne möchte auch vertrauliche Informationen von Wettbewerbern vor unbefugtem Zugriff schützen. Für weitere Anleitung sollte Paulo sich an den General Counsel des Unternehmens wenden.



Ich bestätige hiermit, dass ich den Teledyne Technologies Incorporated globalen ethischen Geschäftsverhaltenskodex erhalten, gelesen und verstanden habe und der Einhaltung des Kodex zustimme.

Name

Firmenname

Unterschrift

Datum

Bitte unterzeichnen Sie dieses Formular und geben Sie es wieder bei dem Unternehmensmitarbeiter ab, der Ihnen diesen Kodex zur Verfügung gestellt hat.

Unser Unternehmen wird unter Einhaltung aller geltenden Gesetze und Verordnungen geführt und ist den höchsten ethischen Grundsätzen verpflichtet.

