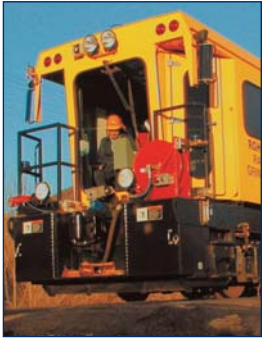
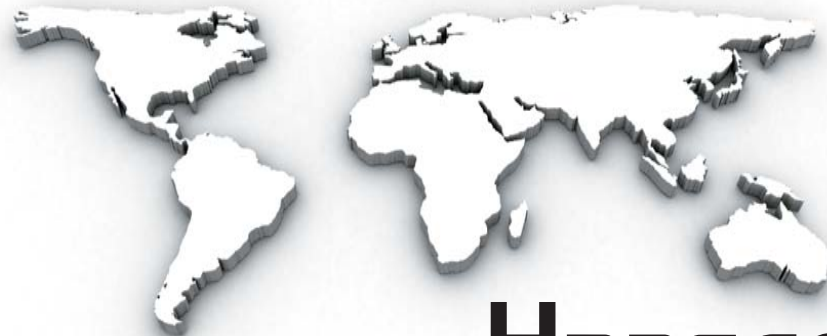


SERVICE MIT INTEGRITÄT



Verhaltenskodex
der Harsco Corporation



Harsco

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	1	III. INTEGRES VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN GEMEINDEN ...	19
I. INTEGRES VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN MÄRKTEN	3	Umgang mit den Medien	19
Lauterer Wettbewerb	3	Investor Relations	20
Beziehungen zu Lieferanten, Vertretern und Beratern	4	Umweltbewusstes Verhalten	21
Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtungen	4	Der Umgang mit Ermittlungen und Untersuchungen	
Interessenskonflikte	5	seitens der Regierung	22
Illegale oder unzulässige Zahlungen	6	Unerbetene Ideen	23
Internationale Bestechung oder Korruption	6	Politische Aktivitäten und Spenden	24
Auslandsverkäufe	6	Lobbyismus	24
Werksvertreter- und Vertriebsverträge	6	IV. DAS SEINIGE TUN	25
II. INTEGRITÄT AM ARBEITSPLATZ	7	Meldung von Verstößen gegen den Kodex - An wen	
Gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten	7	wende ich mich	25
Diskriminierende Belästigung	8	Unbegründete Anschuldigungen	25
Gesundheit, Schutz und Sicherheit	9	Vertrauliche Unterbreitung von Beschwerden oder Anliegen,	
Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz	10	die buchhalterische oder revisionstechnische Angelegenheiten	
Unangebrachte Beziehungen	10	betreffen	26
Vertrauliche Behandlung von Mitarbeiterdaten		Wir dulden keine Vergeltungsmaßnahmen	26
und Zugang zu Unterlagen	11	Verzichtserklärungen	26
Firmenmittel	11	V. SCHLUSS	27
Betriebsaufzeichnungen	11		
Aufbewahrung von Unterlagen	12		
Firmeneigentum	13		
Computerbenutzung und Netzwerksicherheit	13		
Proprietäre und vertrauliche Informationen	15		
Insiderinformationen und -handel	16		
Aufdeckung und Verhinderung von Betrug	17		
Meldung von Betrugsfällen	18		
Unternehmenschancen	18		

EINLEITUNG

Harsco vertraut auf ein integriertes Verhalten zu jeder Zeit und in jeder Situation. Unsere Aktionäre, Kunden, Lieferanten und Gemeinden verdienen und erwarten nichts anderes von uns.

Mit zunehmender Komplexität der Geschäfte von Harsco ist es nicht immer offensichtlich, welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Diese Broschüre soll Ihnen dabei behilflich sein, die grundlegenden Prinzipien und Grundsätze von Harsco zu verstehen, die in vielen allgemeinen Geschäftssituationen Gültigkeit haben. Es ist allerdings unmöglich, jede denkbare Situation zu erfassen. Sollten Sie hier keine Antwort finden, dann wenden Sie sich bitte an eine der vielen Kontaktpersonen des Unternehmens.

WER SICH AN DIESEN KODEX HALTEN SOLLTE

Der Verhaltenskodex der Harsco Corporation beinhaltet wichtige Prinzipien und Grundsätze, die von allen, die für oder im Namen von Harsco tätig sind, befolgt werden müssen. Für die Befolgung dieses Verhaltenskodex ist daher jedes Vorstandsmitglied, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter von Harsco verantwortlich, einschließlich des Chief Executive Officer (CEO), des Chief Financial Officer (CFO) und des Leiters der Buchhaltung/Controllers. Wir setzen ein ähnliches Verhalten von unseren Lieferanten, Beratern und Vertragsvertretern voraus.

WELTWEITE GÜLTIGKEIT

Da Harsco auf der ganzen Welt Geschäfte tätig, unterliegen unsere Betriebe den Gesetzen vieler verschiedener Länder, Regierungen und Behörden. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, die Gesetze, die dort, wo wir arbeiten, zu kennen und zu befolgen.

Wenn Sie Fragen zu den maßgebenden Gesetzen haben, die für Ihre Tätigkeiten Gültigkeit haben, dann setzen Sie sich bitte stets mit der Rechtsabteilung von Harsco (Corporate Legal Department) in Verbindung.

Sie sollten wissen, dass US-Bestimmungen auch für Geschäftstätigkeiten gelten können, die außerhalb der Vereinigten Staaten erfolgen. Alle weltweit ansässigen Betriebe von Harsco unterliegen zum Beispiel den amerikanischen Generally Accepted Accounting Principles (GAAP - allgemein anerkannte Grundsätze der Rechnungslegung) für Rechnungslegung und finanzielle Offenlegung. Es ist wichtig, dass Sie sich mit den Gesetzen vertraut machen, die für Ihren Zuständigkeitsbereich Gültigkeit haben.

BEISPIELE IN DIESEM DOKUMENT

In dieser Broschüre werden mehrere hypothetische Situationen in einem kurzen "F&A"-Format beschrieben, um die Anwendung dieses Kodexes am Arbeitsplatz zu erläutern. Diese Beispiele dienen lediglich der Veranschaulichung und sollen weder jede denkbare Situation erfassen, noch in irgendeiner Weise den breiten Anwendungsbereich der in dieser Broschüre erörterten Prinzipien begrenzen.

I. INTEGRES VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN MÄRKTEN

Harsco kann nur dann Erfolg haben, wenn wir unsere Kunden gut betreuen. Es muss stets unser Ziel sein, Dienstleistungen und Produkte zu liefern, die die Erwartungen unserer Kunden hinsichtlich Qualität und Leistung erfüllen und übertreffen.

Jedes Vorstandsmitglied, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter muss sich bemühen, Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und Mitarbeiter fair zu behandeln. Niemand darf durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch privilegierter Informationen, falsche Darstellung relevanter Fakten oder irgendeine andere unlautere Handlungsweise unfair ausgenutzt werden.

LAUTERER WETTBEWERB

Harsco setzt sich energisch für die Prinzipien des lautereren Wettbewerbs ein und hält die Kartell- und Wettbewerbsgesetze jedes Gerichtsstandes ein, in dem wir Geschäfte tätigen.

Kein Vorstandsmitglied, keine Führungskraft und kein Mitarbeiter darf sich mit einem Konkurrenten oder potenziellen Konkurrenten in Verbindung setzen (per Telefon, Brief, auf Zusammenkünften oder anderswo), um die Preisgestaltung der Dienstleistungen oder Produkte von Harsco zu besprechen oder zu steuern; um Märkte, Bezirke oder Kunden zuzuteilen; um bestimmte Kunden oder

Lieferanten zu boykottieren; um die Produktion zu begrenzen oder anderweitig zu steuern; oder um den Handel anderweitig zu beschränken oder sich an rücksichtslosen Wirtschaftspraktiken zu beteiligen, die laut Gesetz verboten sind. Unter keinen Umständen dürfen Preislisten, Rabatte, Angebotsspannen oder irgendwelche anderen Informationen bezüglich der Preisgestaltung der Dienstleistungen und Produkte von Harsco mit Konkurrenten besprochen oder in irgendeiner Weise an diese weitergegeben werden. Ebenso sind Vereinbarungen strengstens untersagt, die die Wiederverkaufspreisgestaltung eines Kunden einschränken oder die Kopplungsgeschäfte erfordern. Kompensationsgeschäfte nach dem Motto "Kaufst Du bei mir, dann kauf ich bei Dir" sind ebenfalls untersagt, wenn sie mit einer Zwangsabsicht erfolgen.

Mitarbeiter sollten sich dieser Verantwortungen vor allem dann bewusst sein, wenn sie an Aktivitäten von Berufsvereinigungen teilnehmen, bei denen der Kontakt mit Konkurrenten unvermeidbar ist. Nehmen Sie sich vor informellen Geschäftsbesprechungen in Acht, da das dortige Auftreten ernsthafte Konsequenzen haben kann. Gemäß Harscos Grundsätzen muss die Mitgliedschaft von Mitarbeitern bei Berufsvereinigungen von dem zuständigen Division President (Divisionspräsident) genehmigt werden.

F Der von meiner Geschäftseinheit genutzte Rohstoffpreis steigt, was für unsere Rentabilität von Nachteil ist. Können wir mit unserer Konkurrenz vereinbaren, die Produktion zu begrenzen?

A Nein. Dies wäre eine illegale Methode zur Anhebung der Preise. Sie können die Produktion alleine begrenzen, aber nicht in Absprache mit der Konkurrenz.

BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN, VERTRETERN UND BERATERN

Zuverlässige, leistungsstarke Lieferanten und Vertreter sind für den Erfolg unseres Unternehmens wichtig. Die Auswahl von Lieferanten, Vertretern und Beratern sowie der Erwerb von Materialien und Dienstleistungen muss stets ausschließlich auf der Basis eines fairen Handelsgeschehens und legitimer Geschäftsaspekte, wie Preis, Qualität, Lieferung, Service, Ruf, und anderer angemessener Überlegungen getroffen werden.

Wichtigen Lieferanten, Vertretern und Beratern muss eine Kopie dieses Verhaltenskodex ausgehändigt und der Rat erteilt werden, die entsprechenden Bestimmungen zu befolgen.

GESCHENKE, GEFÄLLIGKEITEN UND BEWIRTUNGEN

Geschäftsgeschenke, Gefälligkeiten und Bewirtungen können eine seriöse und objektive Geschäftsbeziehung stören und sind daher mit Vorsicht zu handhaben. Die Umstände, unter denen ein Geschenk überreicht wird, können dafür entscheidend sein, ob dies statthaft ist. Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und

Mitarbeiter von Harsco können die Bezahlung von Mahlzeiten und Getränken anderer in Verbindung mit Geschäftsbesprechungen übernehmen und außerdem für eine angemessene Unerhaltung und vertretbare Bewirtung sorgen. Ähnliche Bewirtungen dürfen angenommen werden. In einigen Situationen sind Geschäftsgeschenke angemessen, die weder zu verschwenderisch noch extravagant ausfallen sollten.

Alle diese Ausgaben müssen gemäß Harscos Grundsätzen und Verfahrensweisen für Reise- und Bewirtungskostenaufstellungen, Geschäftsgeschenke und Clubbeiträge (Travel and Entertainment Expense Reporting, Business Gifts and Club Dues) genehmigt und dokumentiert werden, die im Corporate Intranet von Harsco zu finden sind.

Unter keinen Umständen dürfen Ausgaben oder Zahlungen erfolgen, die gerechtfertigterweise als ein unzulässiger Anreiz für den Empfänger ausgelegt werden könnten, irgendeinen Regierungs- oder Geschäftsakt zugunsten von Harsco korrupt durchzuführen.

I. INTEGRES VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN MÄRKTEN (FORTS.)

INTERESSENSKONFLIKTE

Jedes Vorstandsmitglied, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter von Harsco ist dafür verantwortlich, alle Aktivitäten oder Beziehungen zu vermeiden, die seine/ihre unabhängige Urteilsfähigkeit und Objektivität im Namen des Unternehmens stören oder scheinbar stören könnten.

Ein "Interessenskonflikt" entsteht dann, wenn sich die eigenen Interessen einer Person in irgendeiner Weise mit den Interessen des Unternehmens insgesamt überlagern oder nur scheinbar überlagern. Zu einer Konfliktsituation kann es kommen, wenn ein Vorstandsmitglied, eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter Maßnahmen ergreift oder Interessen hat, die die Verrichtung seiner/ihrer objektiven und effektiven Arbeit für das Unternehmen erschweren können. Interessenskonflikte entstehen auch dann, wenn ein Vorstandsmitglied, eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter oder ein Mitglied seiner/ihrer Familie unzulässige persönliche Vorteile infolge seiner/ihrer Position im Unternehmen erhält.

Im Folgenden sind einige der Grundregeln für Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter aufgeführt, die Interessenskonflikte betreffen:

- Sie dürfen Ihre Beschäftigungsposition oder sonstige Beziehung zum Unternehmen nicht nutzen, um Entscheidungen bezüglich Geschäftstransaktionen zwischen Harsco

und einem Unternehmen zu beeinflussen, an dem Sie oder ein enges Mitglied ihrer Familie ein persönliches Interesse aufgrund einer Eigentümerschaft hat/haben. Ausgenommen hiervon sind Investitionen in Publikumsgesellschaften, wenn die Investition in einem Eigentumsanteil von weniger als einem Prozent resultiert.

- Sie dürfen keine persönlichen Gefälligkeiten oder Vergünstigungen von Personen annehmen, die mit dem Unternehmen Geschäfte machen, die Ihre geschäftliche Urteilsfähigkeit beeinflussen könnten oder den Eindruck vermitteln könnten, dass sie Ihre geschäftliche Urteilsfähigkeit beeinflussen.
- Sie dürfen sich an keinen Aktivitäten außerhalb der Firma beteiligen, bei denen in irgendeiner Weise vertrauliche Informationen genutzt werden könnten, die Ihnen als ein Mitarbeiter von Harsco bekannt sind.

Da keine bestimmten Regeln aufgestellt werden können, die jede denkbare Interessenskonfliktsituation erfassen, sollten Sie sich die folgende Frage stellen: "Erhalte ich oder ein Mitglied meiner Familie irgendwelche unzulässigen persönlichen Vorteile aus dieser Geschäftsentscheidung oder Transaktion?" Um einen möglichen Interessenskonflikt zu vermeiden, muss Ihre Antwort auf diese Frage ganz einfach "Nein" lauten. Wenn nicht, dann dürfen Sie mit der Transaktion oder Aktivität nicht fortfahren.

F Ein Lieferant unserer Firma hat mich gebeten, nach den üblichen Geschäftszeiten Arbeiten für ihn zu erledigen. Kann ich diese Arbeiten übernehmen?

A Nein. Dies wäre unangebracht, sofern Sie sich nicht zuvor an eine Kontaktperson für ethische Angelegenheiten wenden und die Genehmigung erhalten. Diese Beziehung könnte zu einem Interessenskonflikt führen.

ILLEGALE ODER UNZULÄSSIGE ZAHLUNGEN

Die Gesetze der Länder, in denen Harsco tätig ist, können manchmal unterschiedliche Maßstäbe oder Verfahrensweisen bezüglich Zahlungen an Regierungsbeamte beinhalten. Selbst wenn die Gestattung bestimmter Zahlungen ortsüblich oder gebräuchlich ist, so sind gemäß den Grundsätzen von Harsco unerlaubte Zahlungen an irgendjemanden, irgendwo auf der Welt, aus welchem Grund auch immer verboten.

INTERNATIONALE BESTECHUNG UND KORRUPTION

Harscos Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen sich nicht auf Praktiken einlassen oder Verfahrensweisen anwenden, die möglicherweise Steuerhinterziehungen, Bestechungen, Schmiergelder oder irgendwelche anderen illegalen oder unzulässigen Zahlungen oder Einnahmen verschleiern oder erleichtern oder die möglicherweise nur den Verdacht eines Fehlverhaltens erwecken.

AUSLANDSVERKÄUFE

Harscos Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter halten die

von der amerikanischen Regierung und den anderen Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen, aufgestellten Exportkontrollbestimmungen ein. Diese Bestimmungen können je nach dem Produkttyp, dem Endgebrauch des Produkts, dem Endverbraucher des Produkts oder dem beteiligten Land bestimmte Lieferungen verbieten. Die Listen unerlaubter Lieferungen und Produkte können sich häufig ändern, so dass es für jeden, der in diesem Verantwortungsbereich tätig ist, wichtig ist, auf dem Laufenden zu bleiben. Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung von Harsco (Harsco Corporate Legal Department). Die Strafen für eine Verletzung dieser Bestimmungen können hoch sein.

WERKSVERTRETER- UND VERTRIEBSVERTRÄGE

Harsco hat ein empfohlenes Format und einen empfohlenen Wortlaut für sowohl Werksvertreter- als auch Vertriebsverträge entwickelt, das/der stets dann verwendet werden soll, wenn ein Vertrag dieses Typs erstellt werden soll. Wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung von Harsco (Harsco Corporate Legal Department) für das/den entsprechende(n) Format und Wortlaut.

II. INTEGRITÄT AM ARBEITSPLATZ

Harsco liegt sehr viel daran, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, das jedem Vorstandsmitglied, jeder Führungskraft und jedem Mitarbeiter die Gelegenheit gibt, sinnvoll zur Leistung und zum Langzeiterfolg unseres Unternehmens beizutragen.

Bei Harsco ist man davon überzeugt, dass jeder Kollege wertvoll ist und es verdient, mit Würde und Respekt behandelt zu werden. In der Umsetzung dieser Überzeugung ist Harsco bemüht, eine mannigfaltige Belegschaft zu beschäftigen; Selbstentfaltung zu fördern; Mitarbeiter bei der Verbesserung und Ausweitung ihrer beruflichen Fähigkeiten zu unterstützen; gleiche Erfolgchancen für alle Mitarbeiter auf Leistungsbasis zu schaffen; und einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu schaffen, an dem die Privatsphäre und persönliche Würde jedes Einzelnen respektiert und geschützt werden vor beleidigendem, feindseligem oder einschüchterndem Verhalten.

Harsco und seine Betriebsabteilungen unterhalten wichtige Grundsätze, die die Art und Weise vorschreiben, in der diesen Verpflichtungen nachgekommen werden soll. Führungskräfte und Mitarbeiter müssen alle geltenden Grundsätze bezüglich der Integrität am Arbeitsplatz kennen und diese einhalten. Dazu gehören unter anderem die Folgenden:

- Grundsatz der Harsco Corporation bezüglich gleicher Beschäftigungschancen und Quotenregelung

- Grundsatz der Harsco Corporation gegen diskriminierende Belästigung
- Anwendbare Grundsätze bezüglich elektronischer Übermittlungen
- Anwendbare Grundsätze bezüglich Drogen und Alkohol
- Harscos Sicherheitspolitik
- Anwendbare Grundsätze bezüglich Divisionssicherheit

Alle diese Grundsätze stehen in Harscos Corporate Intranet oder in Ihrer Personalabteilung (Human Resources Department) zur Verfügung.

GLEICHE BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN

Harscos Belegschaft reflektiert viele Kulturen, Ethnien, Sprachen und Lebensstile. Diese reiche Vielfalt ist eine von Harscos großen Stärken, durch die wir von den Talenten, Hintergründen und Perspektiven eines weiten Kreises hervorragender Mitarbeiter profitieren können. Im Rahmen seines Engagements in Sachen Vielfalt bemüht sich Harsco, Arbeitskräftereservoirs zu nutzen und Anwerbebemühungen einzusetzen, die darauf ausgelegt sind, Minderheiten und weibliche Arbeitssuchende zu ermutigen, sich bei uns zu bewerben.

Gemäß unserer Firmenpolitik werden alle beschäftigungsbezogenen Entscheidungen und alle Anstellungsvertragsbedingungen

ausschließlich auf der Basis von Berufsqualifikation und Leistung getroffen/gewährt, ungeachtet der Rasse, des Glaubensbekenntnisses, der Hautfarbe, Religion, des Geschlechts, der Nationalität, des Alters, einer nicht berufsbezogenen Behinderung einer Person oder irgendeiner anderen per Gesetz geschützten Gruppe.

Die Verpflichtung des Unternehmens gegenüber gleichen Beschäftigungschancen ist im Grundsatz der Harsco Corporation bezüglich gleicher Beschäftigungschancen und Quotenregelung (Harsco Corporation Equal Employment Opportunity and Affirmative Action Policy) ausführlicher dargelegt, der in Harscos Corporate Intranet oder von Ihrer Personalabteilung (Human Resources Department) verfügbar ist. Alle Mitarbeiter müssen sich mit den Verpflichtungen und Erfordernissen dieses wichtigen Grundsatzes vertraut machen.

DISKRIMINIERENDE BELÄSTIGUNG

Harsco duldet keinerlei diskriminierende Belästigung von Vorstandsmitgliedern, Führungskräften oder Mitarbeitern oder von Personen, die mit uns in irgendeiner Form Geschäfte tätigen. Hierzu gehört jedes unerwünschte verbale, physische oder plastische Gebaren bezüglich der Rasse, des Glaubensbekenntnisses, der Hautfarbe, Religion, des Geschlechts, der Nationalität, der sexuellen Neigung, des Familienstands, des Alters oder einer Behinderung, oder auf

irgendeiner anderen gesetzeswidrigen oder unangemessenen Grundlage. Jeder, der eine Belästigung begeht oder duldet, wird disziplinarischen Maßnahmen unterzogen, bis hin zur Beendigung seines/ihrer Beschäftigungsverhältnisses oder einer anderen Beziehung mit dem Unternehmen.

In Harscos Grundsatz gegen diskriminierende Belästigung werden unsere Untersagung dieses Verhaltens und das Meldeverfahren, das befolgt werden muss, um das Unternehmen auf solche Situationen aufmerksam zu machen und zu gewährleisten, dass das Unternehmen die Gelegenheit erhält, zu reagieren, ausführlicher beschrieben. Jeder, der von einer diskriminierenden Belästigung betroffen oder Zeuge einer solchen Belästigung ist, muss diese Angelegenheit unverzüglich entweder der für seine Niederlassung oder seine Abteilung zuständigen Kontaktperson für ethische Angelegenheiten (Ethics Point of Contact) oder der Kontaktperson für ethische Angelegenheiten in der Harsco Corporate Zentrale melden. Die jeweiligen Namen und Telefonnummern dieser Kontaktpersonen können dem offiziellen Anzeigenbrett entnommen werden. Harsco duldet keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter, die im guten Glauben eine Beschwerde oder einen Bericht über diskriminierende Belästigung vorbringen.

F Ich war dabei, als ein Kollege einen anstößigen Witz erzählte. Wie kann ich am besten darauf reagieren?

A Lachen Sie nicht nur aus Höflichkeit. Sagen Sie Ihrem Kollegen höflich, dass Sie diesen Witz anstößig finden. Wenn Sie möchten, können Sie den Raum verlassen und Ihre Kontaktperson für ethische Angelegenheiten kontaktieren.

II. INTEGRITÄT AM ARBEITSPLATZ (FORTS.)

GESUNDHEIT, SCHUTZ UND SICHERHEIT

Die Gewährleistung von Gesundheit, Schutz und Sicherheit der Mitarbeiter ist eine der wichtigsten Verantwortlichkeiten von Harsco.

Harscos SafeGuard Sicherheitsprogramm ist darauf ausgelegt, ein Niveau an Sicherheitsleistung aufrechtzuerhalten, das ein positives Arbeitsumfeld fördert, Risiken für unsere Mitarbeiter minimiert, unsere Beziehungen zu unseren Kunden unterstützt und den Wert für Harsco-Aktionäre maximiert.

Unsere leitende SafeGuard Sicherheitspolitik basiert auf den folgenden Grundprinzipien:

- Alle Verletzungen und Berufskrankheiten sind vermeidbar.
- Wir bemühen uns um einen verletzungsfreien Arbeitsplatz, sind nicht zufrieden, solange Verletzungen vorkommen und ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sie zu verhüten.
- Gegen alle Konstruktions- und Betriebsgefahren gibt es einen angemessenen Schutz.
- Für alle Arbeitsplätze, in denen ein beträchtliches Sicherheitsrisiko bestehen kann, führt das Management von Harsco Risikoanalysen durch, ermittelt sichere Arbeitspraktiken, entwickelt sichere

Betriebsverfahren und ergreift die notwendigen Maßnahmen, um das Risiko für die Arbeitnehmer zu minimieren.

- Die Sicherheit hat den gleichen Stellenwert wie Kosten, Qualität und Produktivität.
- In den alltäglichen Geschäftsentscheidungen schenkt Harsco der Sicherheit die gleiche Beachtung wie anderen Geschäftskriterien. Die Sicherheit wird niemals aufs Spiel gesetzt, um Produktionsterminen und/oder anderen Geschäftsanforderungen zu entsprechen.
- Eine sichere Arbeitsweise ist ein wesentliches Element der Mitarbeiterleistung.
- Alle Mitarbeiter von Harsco sind dafür verantwortlich, sicher zu arbeiten, Verletzungen unverzüglich zu melden und sich an Untersuchungen von Unfällen und Zwischenfällen zu beteiligen. Jeder Einzelne ist dafür verantwortlich, sich so zu verhalten, dass er weder sich selbst, noch seinen Kollegen oder der Allgemeinheit durch seine Handlungen oder unterlassenen Handlungen Verletzungen zufügt.
- Sicherheit liegt im Verantwortungsbereich des Linienmanagements.
- Alle Manager und Aufsichtspersonen von Harsco sind dafür zuständig und verantwortlich, ein sicheres und

F Ein Kollege erzählt Ihnen, dass er sich am Wochenende beim Möbeltragen den Rücken verletzt hat, erwähnt allerdings im Vertrauen, dass er beabsichtigt, diesen Vorfall als Arbeitsunfall zu melden, um eine Zeit lang beurlaubt zu werden. Er bittet Sie, diese Geschichte zu "bezeugen". Was sollen Sie tun?

A Falsche Aussagen stellen nicht nur einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar, sondern sind außerdem gesetzeswidrig. Sie sollten unverzüglich Ihren Vorgesetzten über dieses Gespräch informieren.

ordnungsgemäß funktionierendes Umfeld für ihre Mitarbeiter zu schaffen.

- Das Linienmanagement hat die Aufgabe, alle Mitarbeiter im Hinblick auf eine sichere Arbeitsweise zu schulen.
- Mitarbeiter von Harsco werden an Arbeitsplätzen geschult, in denen ein beträchtliches Sicherheitsrisiko bestehen kann. Harscos Manager unterstützen diese Schulungsmaßnahmen, indem sie routinemäßig das Arbeitsverhalten der Mitarbeiter beobachten.

DROGEN UND ALKOHOL AM ARBEITSPLATZ

Unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen oder durch eine unsachgemäße Einnahme von Medikamenten verringert sich die Fähigkeit eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin, beste Leistungen zu erbringen. Dieses Verhalten kann außerdem die Sicherheit und Produktivität unserer Betriebe insgesamt gefährden. Aus diesem Grund untersagt Harsco strengstens den Gebrauch von illegalen Drogen, von Drogen, die die Arbeitsleistung beeinträchtigen, und von Alkohol an allen Arbeitsplätzen. Harsco hat Grundsätze bezüglich Drogen und Alkohol sowie Testverfahren aufgestellt, um zu gewährleisten, dass Mitarbeiter sich an dieses Verbot halten.

Im Ermessen von Harsco wird ein(e) Mitarbeiter(in), dessen/deren Arbeitsleistung

oder -verhalten darauf schließen lässt, dass er/sie möglicherweise arbeitsunfähig ist, nicht zur Arbeit zugelassen. Darüber hinaus können Mitarbeiter gebeten werden, sich einem Drogen- oder Alkoholttest gemäß Harscos Grundsätzen bezüglich Drogen und Alkohol zu unterziehen, wenn dies mit geltendem Recht vereinbar ist. Wird der Gebrauch von Drogen oder Alkohol nachgewiesen, dann kann Harsco disziplinarische Maßnahmen ergreifen, die bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gehen können.

UNANGEBRACHTE BEZIEHUNGEN

Für Angehörige des Managements, gleich welcher Ebene, ist es unangebracht, eine sexuelle, intime oder romantische Beziehung mit irgendeiner/einem Angehörigen des Unternehmens zu pflegen, sofern der/die Angehörige des Managements Weisungsgewalt über den/die andere(n) Mitarbeiter(in) infolge ihrer jeweiligen Positionen innerhalb des Unternehmens hat oder zu haben scheint. Dies stellt selbst dann eine Verletzung des Verhaltenskodex dar, wenn beide Personen mit der persönlichen Beziehung einverstanden sind. Es können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ergriffen werden.

II. INTEGRITÄT AM ARBEITSPLATZ (FORTS.)

VERTRAULICHE BEHANDLUNG VON MITARBEITERDATEN UND ZUGANG ZU UNTERLAGEN

Harsco respektiert die Vertraulichkeit Ihrer persönlichen Daten. Der Zugang zu Personalunterlagen ist bestimmtem Unternehmenspersonal vorbehalten, das über die entsprechende Vollmacht verfügt und aus rechtmäßigen und zweckdienlichen geschäftlichen Gründen von diesen Kenntnis haben muss. Persönliche Mitarbeiterdaten werden ohne eine ordnungsgemäße Genehmigung an niemanden außerhalb Harsco weitergegeben.

FIRMENMITTEL

Jedes Vorstandsmitglied, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter ist persönlich für alle Firmenmittel verantwortlich, die ihm/ihr anvertraut werden. Alle Rechnungen an Kunden und andere müssen genau die Dienstleistungen oder verkauften Produkte, den tatsächlichen Preis und die Verkaufsbedingungen wiedergeben. Den in Rechnung gestellten Betrag übersteigende Zahlungseingänge müssen abgewiesen und unverzüglich erstattet werden.

Vor der Bewilligung einer Spesenabrechnung, einer Rechnung oder eines sonstigen Zahlungsmechanismus muss eine ausreichende Überprüfung erfolgen, um sich

im guten Glauben davon zu überzeugen, dass die Käufe und Beträge korrekt sind, dass sie die verkauften Produkte und erbrachten Dienstleistungen genau reflektieren und dass sie den Kaufauftrag oder sonstige Vereinbarungen zwischen den Parteien strikt befolgen.

Eine lockere Kontrolle von Bar- oder sonstigen Geldmitteln könnte zu einer unsachgemäßen Verwendung des Betriebsvermögens von Harsco beitragen. Daher müssen alle Bankkonten mit Geldern von Harsco in Harscos Namen eingerichtet und geführt werden, und alle Transaktionen auf Konten, die Gelder von Harsco enthalten, müssen in den Büchern und Aufzeichnungen von Harsco deutlich gekennzeichnet werden. Der Bargeldbestand ist auf die für die alltägliche Geschäftsabwicklung erforderlichen Beträge zu beschränken.

BETRIEBSAUFZEICHNUNGEN

Harscos Geschäftsunterlagen, Geschäftsberichte und Steuererklärungen müssen ordnungsgemäß und rechtzeitig fertig gestellt werden, um unsere verschiedenen finanztechnischen, gesetzlichen, Management- und Steuerpflichten zu erfüllen. Sie müssen genauestens, wahrheitsgetreu und vollständig erstellt werden.

Alle Finanztransaktionen, in denen Harsco involviert ist, müssen ordnungsgemäß

F **Meine Geschäftseinheit zahlt Provisionen an bestimmte externe Verkaufsvertreter. Kann ich die Zahlung dieser Provisionen hinausögern, um die laufenden Ausgaben zu reduzieren?**

A Nein. Dies würde in einer Überbewertung der Einnahmen für den laufenden Zeitraum resultieren und falsche Finanzberichte hervorbringen.

aufgezeichnet werden, um die Erstellung unserer Rechenschaftsberichte in Übereinstimmung mit den amerikanischen Generally Accepted Accounting Principles (GAAP - allgemein anerkannte Grundsätze der Rechnungslegung) zu ermöglichen und die Nachweisbarkeit aller Vermögenswerte von Harsco zu wahren. Jeder, der an der Erzeugung, Bearbeitung oder Aufzeichnung dieser Daten beteiligt ist, muss gewährleisten, dass alle Transaktionen unverzüglich, genauestens und vollständig in den Büchern von Harsco aufgezeichnet werden. Belege für Transaktionen wie Rechnungen, Scheckanforderungen und Reisekostenabrechnungen müssen die tatsächlichen Transaktionen, einschließlich Zweck und Höhe des Betrags, genauestens und vollständig enthalten. Kosten und Ausgaben müssen stets unter dem entsprechenden Auftrag oder Konto verbucht werden.

Es darf weder ein geheimer noch ein nicht erfasster Bestand an Barmitteln oder anderen Vermögenswerten von Harsco zu irgendeinem Zweck eingerichtet oder geführt werden. Sichere Verwaltungs- und Buchhaltungskontrollen werden von allen Harsco-Betrieben verlangt, um eine angemessene Gewährleistung zu erhalten, dass Harsco seine öffentlichen Verpflichtungen vollständig erfüllt, um eine vollständige, faire, genaue, rechtzeitige und

verständliche Offenlegung in Berichten und Dokumenten, die das Unternehmen bei der U.S Securities and Exchange Commission (SEC) einreicht oder vorlegt, sowie in anderen von dem Unternehmen gemachten öffentlichen Mitteilungen zu erbringen. Hierzu gehören die Zusicherung, dass die Finanz- und sonstigen Berichte des Unternehmens genauestens und zuverlässig erstellt werden und dass sie vollständig und angemessen alle erforderlichen und anderweitig relevanten Informationen offen legen.

AUFBEWAHRUNG VON UNTERLAGEN

Bestimmte Dokumente müssen über vorgeschriebene Zeiträume aufbewahrt werden, um steuerrechtliche und andere rechtliche Verpflichtungen des Unternehmens zu belegen. Dazu gehören unter anderem Gehaltslisten und zugehörige Aufzeichnungen, technische Unterlagen, Verkaufsunterlagen sowie Versand- und Empfangsunterlagen. Gemäß Harscos Politik werden Unterlagen nur so lange aufbewahrt, wie es per Gesetz oder staatlichen Bestimmungen vorgeschrieben wird, oder solange sie nützlich sind. Jede Harsco-Abteilung ist für die Aufbewahrung von Unterlagen gemäß den Mindestzeitvorgaben verantwortlich, die in Harscos Grundsätzen zur Aufbewahrung von Unterlagen (Records Retention Policy) aufgeführt sind, die in Harscos Corporate Intranet zu finden sind.

F Bei der Prüfung eines Monatsberichtes stieß ich auf Daten, die scheinbar nicht korrekt sind. Ich verglich Sie mit historischen Daten und kam zu dem Schluss, dass der aktuelle Bericht falsche Daten enthält. Ich wandte mich an meinen Vorgesetzten, der mir sagte, dass ich mir darüber keine Gedanken machen solle. Soll ich nun den Bericht mit den falschen Informationen herausgeben?

A Nein. Alle Geschäftsunterlagen von Harsco müssen genau, wahrheitsgetreu und vollständig sein. Falsche Daten in einem Dokument zu belassen ist nicht akzeptabel, unabhängig davon, ob sie wissentlich oder unwissentlich eingetragen wurden. Ist Ihr Vorgesetzter nicht bereit, den Bericht zu korrigieren, dann müssen Sie sich an Ihre Kontaktperson für ethische Angelegenheiten wenden.

II. INTEGRITÄT AM ARBEITSPLATZ (FORTS.)

FIRMENEIGENTUM

Wir alle sind dazu verpflichtet, das Eigentum des Unternehmens zu schützen. Unsere Aufgabe ist es zu gewährleisten, dass das Firmeneigentum ordnungsgemäß aufrechterhalten und nur zur Förderung der Geschäftsziele von Harsco eingesetzt wird.

Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter sollten stets zuerst abwägen, ob eine Entscheidung zur Verwendung oder Überlassung von Firmeneigentum im wohlverstandenen Interesse des Unternehmens liegt. Firmeneigentum darf ohne eine ordnungsgemäße Genehmigung nicht verliehen, verschenkt oder anderweitig veräußert werden. Ebenso darf es niemals zum persönlichen Vorteil genutzt werden. Hierzu gehören vom Unternehmen ausgegebene Kreditkarten und Computer-Software.

COMPUTERBENUTZUNG UND NETZWERKSICHERHEIT

Die Firmencomputer und elektronischen Mediensysteme des Unternehmens, wie E-Mail, Voicemail und der Zugang zum Internet, werden den Mitarbeitern zur

Unterstützung ihrer geschäftlichen Tätigkeit für das Unternehmen anvertraut. Harsco erwartet von allen Nutzern, sich bei der Nutzung dieser Systeme ehrlich und angemessen zu verhalten und die Urheberrechte, Softwarelizenzbestimmungen, Eigentumsrechte und Privatsphäre anderer zu respektieren, genauso wie bei jeder anderen Geschäftsabwicklung.

Alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter mit Zugriff auf Harscos Computerressourcen müssen sich völlig an Harscos Grundsätze für die E-Mail- und Internet-Nutzung halten. Diese Grundsätze legen deutlich dar, dass Harsco die E-Mail- und Internet-Nutzung überwacht und dass Mitarbeiter bei Übermittlungen über Harscos Computersysteme keinen Datenschutz erwarten können.

Jede persönliche Nutzung des Internets oder anderer elektronischer Systeme, die die Arbeitsleistung der Mitarbeiter beeinträchtigt, ist strengstens untersagt. Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen keine E-Mail- oder Internetdienste nutzen oder abonnieren, die dem Unternehmen in Rechnung gestellt

werden. Darüber hinaus dürfen Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter, wie auch bei allen anderen geschäftlichen Mitteilungen, keinen Inhalt versenden, ansehen oder herunterladen, der von einer anderen Person gerechtfertigterweise als anstößig oder als eine Belästigung empfunden wird.

Der leichte Informationsaustausch per E-Mail verstärkt die Notwendigkeit für eine umsichtige Nutzung dieses Systems, um eine unerlaubte Übermittlung oder den Austausch äußerst vertraulicher Informationen zu vermeiden. Strengstens untersagt ist die E-Mail-Nutzung zur Übermittlung von Betriebsgeheimnissen oder vertraulichen oder geheimen Informationen, sofern zuvor keine Genehmigung erteilt wurde.

Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter müssen verstehen, dass alle in das Computersystem des Unternehmens eingegebenen Informationen Firmeneigentum sind und kein Datenschutz zu erwarten ist. Harsco behält sich das Recht vor, E-Mail-Übermittlungen zu

überwachen und regelmäßig Protokolle der Nutzung von Firmencomputern durch Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter zu überprüfen, um sicherzustellen, dass die Betriebsmittel des Unternehmens vernünftig und äußerst produktiv eingesetzt werden.

Im Rahmen der Bereitstellung von Zugang zum Internet setzt das Unternehmen eine Vielfalt von Sicherheitssystemen wie Firewalls und Proxies ein, um Schutz und Sicherheit des Firmennetzwerks zu wahren. Es werden nur Internetdienste und

-funktionen mit dokumentierten Geschäftszwecken an der Internet-Firewall aktiviert. Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen versuchen, irgendeine der Sicherheitseinrichtungen des Unternehmens zu deaktivieren, zu unterbrechen oder zu umgehen. Solche Handlungen haben eine sofortige Entlassung zur Folge.

II. INTEGRITÄT AM ARBEITSPLATZ (FORTS.)

PROPRIETÄRE UND VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, Harscos proprietäre und vertrauliche Informationen zu wahren und sie vor einer unerlaubten Offenlegung zu schützen. Diese Pflicht ist nicht auf die Beschäftigungsdauer einer Führungskraft oder eines Mitarbeiters bei Harsco begrenzt, sondern besteht nach der Beendigung seiner/ihrer Beschäftigung bei dem Unternehmen fort. Ebenso ist dieser Zeitraum für Vorstandsmitglieder nicht auf die Zeit begrenzt, in der das Vorstandsmitglied seinen Posten innehat, sondern besteht noch fort, nachdem das Vorstandsmitglied den Harsco-Vorstand verlassen hat.

- Vertrauliche Informationen umfassen alle nichtöffentlichen Informationen über Harsco, seine Kunden und Lieferanten,

die für unsere Konkurrenz von Nutzen sein könnten, oder deren Offenlegung für das Unternehmen, seine Kunden oder Lieferanten von Nachteil sein könnte.

- Proprietäre Informationen umfassen Urheberrechte und Betriebsgeheimnisse sowie vertrauliche oder private technische, finanzielle und geschäftliche Informationen. Eine unerlaubte Bekanntmachung könnte ihren Nutzen für Harsco beseitigen und anderen einen unlauteren Vorteil verschaffen.

Der Zugriff auf vertrauliche und proprietäre Informationen ist strengstens solchen Personen vorbehalten, die diese kennen müssen. Harsco ergreift alle angemessenen Maßnahmen, um seine vertraulichen und proprietären Informationen vor einer unzulässigen Bekanntmachung zu schützen.

Ich bin ein neuer Mitarbeiter der Verkaufsabteilung. Ist es angebracht, meine Verkaufskontaktliste von meinem vorherigen Arbeitgeber zu kopieren und mitzubringen?

A Nein. Die Kontaktliste gehört Ihrem ehemaligen Arbeitgeber und wird wahrscheinlich als vertraulich angesehen.

INSIDERINFORMATIONEN UND -HANDEL

Gemäß Harscos Grundsätzen bezüglich Insiderhandel, die in Harscos Corporate Intranet zu finden sind, darf kein Vorstandsmitglied, keine Führungskraft oder anderer Mitarbeiter des Unternehmens, der/die Kenntnis von relevanten nicht öffentlichen Informationen über das Unternehmen hat, weder direkt noch über Familienmitglieder oder andere Personen oder Einheiten:

- Wertpapiere von Harsco kaufen oder verkaufen (mit Ausnahme von solchen in Übereinstimmung mit einem zuvor genehmigten Handelsplan, der die SEC-Bestimmung 10b5-1 erfüllt) oder irgendeine andere Maßnahme ergreifen, um einen persönlichen Vorteil von diesen relevanten nicht öffentlichen Informationen zu erlangen, oder
- Diese Informationen an andere Personen außerhalb des Unternehmens weitergeben, einschließlich Freunde und Familie.

Darüber hinaus sieht Harscos Politik vor, dass kein Vorstandsmitglied, keine Führungskraft und kein Mitarbeiter, der/die im Laufe seiner/ihrer Tätigkeit für Harsco Kenntnis von relevanten nicht öffentlichen Informationen über ein Unternehmen erlangt, mit dem Harsco Geschäfte macht, wie zum Beispiel ein Kunde oder Lieferant von Harsco, mit Wertpapieren dieses Unternehmens handeln darf, bis die Informationen öffentlich oder nicht mehr relevant sind.

F **Meine persönliche Situation macht dringend einige Ausgaben erforderlich. Ich möchte nun einige meiner Harsco-Aktien verkaufen, allerdings befinden wir uns aufgrund einer bevorstehenden Firmenankündigung in einer "Sperr"-Phase. Kann bei mir keine Ausnahme gemacht werden?**

A Nein. Mitarbeiter müssen verstehen, dass selbst Aktientransaktionen, die aus unabhängigen Gründen notwendig oder berechtigt scheinen (wie zum Beispiel die Beschaffung von Geld für dringende Ausgaben), keine Ausnahme von diesem Grundsatz darstellen. Selbst der Anschein einer inkorrekten Transaktion muss vermieden werden, um Harscos Ruf im Hinblick auf die Einhaltung der höchsten Verhaltensmaßstäbe zu wahren.

II. INTEGRITÄT AM ARBEITSPLATZ (FORTS.)

AUFDECKUNG UND VERHINDERUNG VON BETRUG

Jeder Betrugsfall muss aufgedeckt, gemeldet und, vor allem, verhindert werden. Experten für Betrugsaufdeckung und -verhütung schätzen, dass unredliche und betrügerische Handlungen einem Unternehmen wie unserem mehr als ein Prozent seiner Gesamteinnahmen pro Jahr kosten können.

Das gesamte Betriebsvermögen muss für rechtmäßige Geschäftszwecke eingesetzt werden. Alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter müssen das Betriebsvermögen schützen und seine effiziente Verwendung gewährleisten. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben eine direkte Auswirkung auf die Wirtschaftlichkeit von Harsco.

Bestimmte Verhaltensmuster können auf eine betrügerische Handlung hindeuten. Es gibt außerdem verschiedene Verantwortungsbereiche, in denen von Natur aus ein höheres Betrugsrisiko und eine höhere Betrugsgefahr besteht. Zu diesen Bereichen gehören die Bearbeitung von Zahlungsausgängen, Zahlungseingängen, die Lohn- und Gehaltsbearbeitung sowie die Pflege des Scheckbestands. Allen diesen Bereichen gemein ist, dass sie Zugang zu Bargeld, anderen Vermögenswerten und/oder den zugehörigen Buchungsunterlagen, einschließlich Originaldokumente, gewähren. Ein solcher Zugang bietet mehr Gelegenheiten für unmoralische und gesetzeswidrige Handlungen.

Einer unserer Kollegen scheint seit kurzem einen weit höheren Lebensstandard zu haben, möchte aber nicht darüber reden. Ich möchte ihm keine Probleme bereiten, aber gibt es für mich irgendeinen Grund misstrauisch zu sein?

AWenn eine Person über Ihre Verhältnisse lebt, besonders dann, wenn ihr Lebensstandard plötzlich steigt, kann dies ein Zeichen für betrügerische Handlungen sein. Aber auch Personen mit persönlichen Beziehungsproblemen, Drogen- oder Spielsucht, echten oder empfundenen Beschwerden oder finanziellen Problemen können unter dem Druck stehen, betrügerische Handlungen zu begehen. Um die betrügerischen Handlungen, insbesondere über einen längeren Zeitraum, begehen zu können, muss die Person darüber hinaus möglicherweise zu ausgefallenen Tageszeiten arbeiten bzw. darf keinen Urlaub nehmen, damit die Gefahr einer Aufdeckung minimiert wird. Sie haben die Verantwortung, fragliche Handlungen, die möglicherweise auf einen Betrug hindeuten, zu melden.

MELDUNG VON BETRUGSFÄLLEN

Alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte, Mitarbeiter, Vertreter und Berater von Harsco müssen mit Harscos Grundsätzen bezüglich "Internal Control Framework" (interner Kontrollrahmen), "Code of Conduct and Defalcations" (Verhaltenskodex und Unterschlagungen) und "Confidential Submission of Complaints or Concerns Relating to Accounting or Auditing Matters" (vertrauliche Unterbreitung von Beschwerden oder Anliegen bezüglich Buchhaltungs- und Revisionsfragen) vertraut sein. Alle diese Grundsätze sind bei Ihrem Division Controller oder bei der Kontaktperson für ethische Angelegenheiten erhältlich oder in Harscos Corporate Intranet zu finden. Diese Grundsätze enthalten eine Anleitung darüber, wie zweifelhafte Handlungen gemeldet werden können, sowie Verfahrensweisen für eine vertrauliche Bearbeitung solcher Meldungen.

Gemäß Harscos Politik werden disziplinarische Maßnahmen bis hin zu einer Suspendierung oder Entlassung von Mitarbeitern ergriffen, die gegen diese Grundsätze verstoßen. Darüber hinaus können disziplinarische Maßnahmen gegen

Aufsichtspersonen und andere Angehörige des Managements ergriffen werden, die wissentlich illegales oder unmoralisches Verhalten innerhalb ihrer Organisationen dulden oder gestatten.

UNTERNEHMENSCHANCEN

Alle Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter haben gegenüber dem Unternehmen die Pflicht, Harscos rechtmäßige Interessen voranzubringen, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Alle Gelegenheiten, die über die Nutzung von Harscos Eigentum, Informationen oder Position entdeckt werden, sind Eigentum von Harsco und nicht eines einzelnen Vorstandsmitglieds, einer Führungskraft oder eines Mitarbeiters. Ebenso sind alle urheberrechtlich schützbares Arbeiten und Erfindungen, die von Harsco-Mitarbeitern im Rahmen ihrer Beschäftigung gemacht werden, das alleinige und exklusive Eigentum von Harsco. Vorstandsmitgliedern, Führungskräften oder Mitarbeitern ist es nicht gestattet, Harscos Eigentum, Informationen oder Position für ihren persönlichen Vorteil zu nutzen oder um gegen Harsco in Wettbewerb zu treten.

III. INTEGRES VERHALTEN GEGENÜBER DEN GEMEINDEN

Wir alle repräsentieren Harsco in unseren jeweiligen Gemeinden. Harsco unterstützt ein gutes bürgerliches Verhalten und Engagement in der Gemeinde, damit unsere Gemeinden stärker werden. Wir alle profitieren davon, wenn unsere Gemeinden gesund, wohlhabend und sicher sind.

UMGANG MIT DEN MEDIEN

Der Fortbestand von Harscos Erfolg ist nicht nur von der Akzeptanz unserer Dienstleistungen und Produkte durch unsere Kunden abhängig, sondern auch von der öffentlichen Akzeptanz unseres Verhaltens. Folglich hat die Öffentlichkeit ein Anrecht auf eine vernünftige Erläuterung unserer Aktivitäten, insbesondere solcher Aktivitäten, die für die Öffentlichkeit von direktem Interesse sind.

Wir haben Firmensprecher benannt, die auf alle Anfragen seitens der Öffentlichkeit oder der Medien reagieren. Diese Sprecher sind dafür verantwortlich, relevante Neuigkeiten und Informationen rechtzeitig und weit gestreut zu einem angemessenen Zeitpunkt zu verbreiten und vertrauliche oder wettbewerbsmäßig vertrauliche Informationen vor einer versehentlichen Bekanntmachung zu schützen. Mit Ausnahme dieser benannten Sprecher sollten Mitarbeiter unter keinen Umständen eigenständig mit den Nachrichtenmedien über Betriebsangelegenheiten reden, unabhängig davon, ob sie offiziell oder inoffiziell sind. Alle Anfragen seitens der Medien sind zur Bearbeitung an Harscos Kommunikationsabteilung (Corporate Communications Department) weiterzuleiten.

Eine Journalistin einer örtlichen Zeitung hat angerufen und um eine Stellungnahme darüber gebeten, wie wir die geschäftlichen Aussichten in unserem Marktsektor sehen. Die Journalistin sagte, dass sie bereit sei, die Sache "streng vertraulich" zu behandeln, wenn es uns unangenehm sei, zitiert zu werden. Kann ich mit ihr sprechen?

A Nein. Am besten leiten Sie alle Anfragen seitens der Medien zu Harscos Kommunikationsabteilung (Corporate Communications Department) weiter. Als ein großes, öffentlich gehandeltes Unternehmen sind wir dazu verpflichtet, alle Anfragen seitens der Medien verantwortungsbewusst und offen zu handhaben, was das Sprechen mit den Medien mit "einer Stimme" für das Unternehmen einschließt.

INVESTOR RELATIONS

Angehörige des Anlagepublikums (ein Begriff, der Aktionäre, Wertpapieranalysten, Gläubiger und andere umfasst) sind darauf angewiesen, dass wir ihnen zuverlässige Informationen über unsere Geschäftstätigkeiten, Leistungen und Aussichten liefern. Unter keinen Umständen dürfen wir einige von ihnen "gesondert" oder bevorzugt behandeln. Harscos Grundsätze sehen vor, dass wir allen Angehörigen der Öffentlichkeit den gleichen Zugang zu relevanten Informationen gewähren.

Welche Informationen sind relevant? Zu relevanten Informationen gehören alle Informationen, die ein vernünftiger Investor in seiner Entscheidung über einen Kauf, Verkauf oder Rückhalt von Harsco-Aktien als wichtig ansieht. Informationen, die den Handelspreis unserer Aktie voraussichtlich beeinflussen werden, sind fast immer relevant.

Mit dem Anlagepublikum darf ausschließlich Personal von Harsco kommunizieren, das dazu ermächtigt ist, wie der Chief Executive Officer (CEO), der Chief Financial Officer (CFO) oder der Vizepräsident - Investor Relations. Alle anderen Führungskräfte und Mitarbeiter müssen Besprechungen mit dem Anlagepublikum vermeiden, mit Ausnahme von solchen Situationen, in denen sie zusammen mit einer oder mehreren der oben genannten drei ermächtigten Personen auftreten. Der tagtägliche Kontakt mit dem Anlagepublikum liegt im Zuständigkeitsbereich des Vizepräsidenten - Investor Relations. Wenn irgendein anderer Mitarbeiter als der CEO, CFO oder Vizepräsident - Investor Relations von einem/einer Angehörigen des Anlagepublikums kontaktiert wird, so muss er/sie einen Kommentar verweigern und die Kontaktaufnahme dem Vizepräsidenten - Investor Relations in Harscos Hauptgeschäftsstelle melden.

III. INTEGRES VERHALTEN GEGENÜBER DEN GEMEINDEN (FORTS.)

UMWELTBEWUSSTES VERHALTEN

Harsco setzt sich für den Schutz der globalen Umwelt, der natürlichen Ressourcen und der menschlichen Gesundheit ein.

Unser Engagement geht über die erwartete Einhaltung der Umweltschutzgesetze hinaus und umfasst unter anderem die Einbindung sicherer Umweltschutzpraktiken in unseren geschäftlichen Entscheidungsprozeß. Hierzu gehören:

- **Umweltprüfungen**

Harsco beurteilt fortwährend den Umwelteinfluss seiner Betriebseinrichtungen und Produkte durch ein formalisiertes Prüfverfahren. Wir bemühen uns, für Kunden, Mitarbeiter, Nachbarn und Gemeinden, in denen wir tätig sind, untragbare Risiken auszuschließen.

- **Mittelzuweisung**

Harsco setzt angemessene Mittel ein und ergreift geeignete Maßnahmen, um die Auswirkungen von gegenwärtigen und früheren Fertigungsvorgängen auf die Umwelt gering zu halten.

- **Umweltmanagementsysteme**

Jeder Harsco-Betrieb unterhält Umweltmanagementsysteme in Übereinstimmung mit Umweltschutzgesetzen, -bestimmungen und allgemein anerkannten "üblichen Managementverfahren". Mit dem Ziel der fortwährenden Verbesserung stellt die Umwelleistung einen wichtigen Faktor in unserem Managementprüfungsprozess dar.

- **Umweltkontrollprogramme**

Jeder Harsco-Betrieb unterhält Luft-, Wasser- und Abfallbeseitigungs-kontrollprogramme. Bevorzugt werden Technologien, Betriebsverfahren und Behandlungsalternativen, die zu einer Reduzierung oder Beseitigung von Anlagenabfällen und -emissionen führen.

- **Energieoptimierung**

Allen Mitarbeitern von Harsco wird eine effektive Nutzung von Energie und natürlichen Ressourcen angeraten, um unsere Geschäfte zu unterstützen. Es werden Energiequellen bevorzugt, die umweltfreundlich und nachhaltig sind.

- **Abfallbeseitigung**

Von Harsco-Betrieben wird erwartet, dass sie Sondermüll und normalen Müll auf umweltbewusste Weise entsorgen. Gewerbliche Sondermüllbeseitigungsanlagen werden routinemäßig überprüft, um sicherzustellen, dass wir nur von solchen Gebrauch machen, die akzeptable Normen einhalten.

DER UMGANG MIT ERMITTLUNGEN UND UNTERSUCHUNGEN SEITENS DER REGIERUNG

Im normalen Geschäftsverlauf kann es vorkommen, dass unsere Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter mit Regierungspersonal in Kontakt kommen, die für die Durchsetzung des Rechts zuständig sind, wie zum Beispiel Beamte, die Kontrollen oder Untersuchungen durchführen. Sie sind gehalten, im Umgang mit jeder Ermittlung oder Untersuchung seitens der Regierung die folgenden Richtlinien zu beachten:

- Von allen Vorstandsmitgliedern, Führungskräften und Mitarbeitern von Harsco wird ein ehrlicher und wahrheitsgetreuer Umgang mit Regierungsbeamten verlangt.
- Alle Untersuchungen oder Kontrollen

seitens der Regierung sind nach Bedarf unverzüglich der Rechtsabteilung von Harsco (Law Department) oder der Personalabteilung von Harsco (Corporate Human Resources Department) zu melden. Im Falle eines solchen Kontaktes müssen Sie den Namen des Ermittlungsbeamten, seine/ihre Dienstbezeichnung, sowie die von ihm/ihr vertretene Behörde schriftlich festhalten. Lassen Sie sich bei einem persönlichen Kontakt einen Ausweis zeigen und fragen Sie nach dem Zweck der Untersuchung oder Ermittlung. Nachdem die vollständige Identität des Besuchers und der von ihm/ihr angegebene Zweck ermittelt wurden, ist unverzüglich die Rechtsabteilung/Personalabteilung von Harsco zu Rate zu ziehen, am besten noch bevor irgendeine weitere Unterhaltung stattfindet.

- Eine sofortige Meldung an Harscos Rechtsabteilung ist besonders dann entscheidend, wenn das Anliegen eine gerichtliche Vorladung, Zeugenladung, eine gerichtliche Verfügung zur Darlegung von Gründen oder ein anderes rechtliches Dokument beinhaltet, das ein Erscheinen oder eine Reaktion erfordert. Das Rechtsdokument muss im Original unverzüglich zur Rechtsabteilung von Harsco geschickt werden.

III. INTEGRES VERHALTEN GEGENÜBER DEN GEMEINDEN (FORTS.)

UNERBETENE IDEEN

Harscos allgemeine Firmenpolitik besagt, dass unerbetene Ideen oder Offenbarungen, die von betriebsfremden Personen erhalten werden, nicht in Erwägung gezogen werden, und in solchen unüblichen Fällen, in denen die Erwägung einer unerbetenen Idee gerechtfertigt ist, umsichtig vorgegangen wird.

Eine "unerbetene Idee" umfasst jedes technische, geschäftliche oder anderweitige Konzept, das sich auf irgendeinen Aspekt von Harscos Geschäft oder auf irgendein Produkt, Verfahren, einen Vorgang, Entwurf, eine Erfindung, Technik, Reklame oder Werbekampagne bezieht und von einer Person oder einem Unternehmen außerhalb Harscos schriftlich oder mündlich unterbreitet wird, ohne dass eine von Harscos Rechtsabteilung überprüfte unterzeichnete Vereinbarung vorliegt, die Harscos Verpflichtungen festlegt. Eine "unerbetene Idee" umfasst außerdem jedes Konzept, das von einem Mitarbeiter von Harsco vorgelegt wird, der keine Diskretionsvereinbarung für Mitarbeiter unterzeichnet hat.

Wenn Ihnen eine unerbetene Idee unterbreitet wird, dann sollten Sie die Informationen unverzüglich an ihren Division President (Divisionspräsident) weiterleiten. Der Division President wird dann entscheiden, ob Harsco an der Beurteilung der Idee in Abweichung von seinen Grundsätzen vielleicht ein Interesse hat. Fällt die Entscheidung positiv aus, dann kommen spezielle Verfahren zur Anwendung, die im Accounting and General Manual von Harsco (Handbuch für buchhalterische und allgemeine Angelegenheiten) ausführlich beschrieben sind.

POLITISCHE AKTIVITÄTEN UND SPENDEN

Da internationale Gesetze und Vorgehensweisen hinsichtlich der politischen Aktivität von Unternehmen variieren, setzt Harsco unter keinen Umständen Firmenmittel, Equipment, Produkte, Einrichtungen oder andere Geschenke oder Vergünstigungen ein, um einen illegalen und unzulässigen Vorteil bei irgendeinem Beamten, Kandidaten oder einer politischen Organisation zu erlangen.

Gelegentlich kann das Unternehmen Informationen über politische Themen bekannt geben, die seine Geschäfte beeinflussen könnten. Bestimmte Mitarbeiter haben außerdem die Möglichkeit, freiwillig bei HARSCOPAC teilzunehmen, einem unparteiischen, politischen Aktionskomitee, das Spenden zur Unterstützung von geschäftsfreundlichen politischen Kandidaten sammelt. Harsco wird seinen Mitarbeitern jedoch niemals vorschreiben, wen sie wählen sollen. Ihre Wahlentscheidung liegt bei Ihnen.

Bitte verstehen Sie, dass, wenn Sie direkt am politischen Prozess teilnehmen möchten, Sie dies in Ihrer Freizeit und mit Ihren eigenen Mitteln tun müssen. Sie dürfen für persönliche politische Aktivitäten keine Arbeitszeit, Firmeneigentum oder -equipment beanspruchen.

LOBBYISMUS

Lobbyistische Aktivitäten, die möglicherweise im Namen des Unternehmens unternommen werden, unterliegen strengen und ausdrücklichen Bestimmungen und setzen möglicherweise auch eine offizielle Bekanntmachung voraus. Jeder Lobbyismus im Namen des Unternehmens muss zunächst von Harscos General Counsel (Syndikus) in Harscos Hauptgeschäftsstelle genehmigt werden.

IV. DAS SEINIGE TUN

Wir alle sind als Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und Mitarbeiter von Harsco dazu verpflichtet, im Rahmen einer integren Geschäftstätigung unsere Meinung zu sagen, wenn es angebracht ist. Da offensichtlich nicht jede denkbare Situation vorhergesehen werden kann, sollten die folgenden grundlegenden Richtlinien befolgt werden.

Äußern Sie sich stets dann, wenn:

- Sie über eine Situation im Unklaren sind und Rat benötigen.
- Sie wirklich glauben, dass jemand dabei ist - oder vorhat - etwas zu tun, das gegen das Gesetz oder diesen Verhaltenskodex verstoßen würde.
- Sie glauben, dass Sie sich möglicherweise unkorrekt verhalten haben.

MELDUNG VON VERSTÖßEN GEGEN DEN KODEX – AN WEN WENDE ICH MICH

Fragen, Probleme und Anliegen bezüglich des Geschäftsverhaltens können Sie oft mit Ihrem direkten Vorgesetzten besprechen. Wenn Sie einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex vermuten, müssen Sie sich jedoch an die für Ihre Niederlassung oder Ihre Abteilung zuständige Kontaktperson für ethische Angelegenheiten wenden oder Harscos Hauptgeschäftsstelle kontaktieren.

Bei der Meldung eines potenziellen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex steht es Ihnen frei, Ihren Namen anzugeben oder anonym zu

bleiben. Anonyme Berichte werden nicht zurückverfolgt. Seien Sie sich jedoch dessen bewusst, dass eine anonyme Meldung vermeintlicher Verstöße weniger effektiv sein kann, als bei der Angabe des Namens, da die Anonymität die Untersuchung behindern kann.

Nichtsdestoweniger wird Harsco bei der Bearbeitung anonymen Berichte sein Bestes tun.

Wenn ein Mitarbeiter Ihnen als Vorgesetzten einen Verstoß meldet, dann müssen Sie dem Mitarbeiter raten, den Verstoß einer Kontaktperson für ethische Angelegenheiten zu melden. Lehnt er/sie dies ab, dann müssen Sie sich selbst innerhalb von 24 Stunden, nachdem Sie von dem Verstoß erfahren haben, mit der Kontaktperson für ethische Angelegenheiten in Kontakt setzen. Dies nicht zu tun, ist an sich wiederum ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex.

Die jeweiligen Namen und Telefonnummern der für Ihre Abteilung oder Geschäftseinheit zuständigen Kontaktpersonen für ethische Angelegenheiten können Sie Ihrem offiziellen Anzeigenbrett entnehmen.

UNBEGRÜNDETE ANSCHULDIGUNGEN

Da eine unbegründete Beschuldigung dem Ansehen ungerechterweise schaden kann, sollte jeder bei der Erhebung von Anschuldigungen unbedingt mit größter Sorgfalt vorgehen. Beschwerden dürfen nicht leichtfertig vorgebracht werden und sollten faktisch stets möglichst genau sein

F **Mein Vorgesetzter hat mich angewiesen, etwas zu tun, das meiner Meinung nach gesetzeswidrig ist. Was soll ich tun?**

A Gegen das Gesetz zu verstoßen ist in jedem Fall inakzeptabel, selbst wenn Ihr Vorgesetzter Ihnen diese Anweisung gibt. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, um sicherzugehen, dass Sie die Anweisung richtig verstanden haben. Sollten Sie dann immer noch Bedenken haben, wenden Sie sich im Rahmen des Meldeverfahrens des Verhaltenskodex an eine Kontaktperson für ethische Angelegenheiten.

VERTRAULICHE UNTERBREITUNG VON BESCHWERDEN ODER ANLIEGEN, DIE BUCHHALTERISCHE ODER REVISIONSTECHNISCHE ANGELEGENHEITEN BETREFFEN

Von besonderem Interesse sind Beschwerden oder Anliegen, die die Buchhaltung von Harsco, interne Buchhaltungskontrollen oder andere zugehörige Angelegenheiten betreffen. Anliegen dieser Art können auf unterschiedliche Weise vorgebracht werden, wie zum Beispiel per Brief, E-Mail oder über eine direkte gebührenfreie Telefonleitung. Einzelheiten zu diesen Methoden sind auf unserem offiziellen Anzeigenbrett oder in Harscos Corporate Intranet zu finden. Sie können auch irgendein Mitglied des Prüfungsausschusses des Vorstands von Harsco kontaktieren. Alle Berichte werden überaus vertraulich behandelt. Anliegen können anonym unterbreitet werden und werden nicht zurückverfolgt.

WIR DULDEN KEINE VERGELTUNGSMABNAHMEN

Harsco gestattet keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen oder Belästigungen von Vorstandsmitgliedern, Führungskräften oder Mitarbeitern, die im guten Glauben ein Anliegen vorbringen oder ein Fehlverhalten melden. Eine "im guten Glauben" erhobene Anschuldigung bedeutet

nicht, dass sie sich letztendlich als korrekt erweist, sie erfordert jedoch, dass die Person, die die Anschuldigung erhebt, wirklich der Ansicht ist, dass er/sie wahre Informationen liefert.

Gegen jede Person, die ein nach Vergeltung trachtendes oder belästigendes Verhalten gegenüber einer Person an den Tag legt, die im guten Glauben ein Anliegen oder einen Bericht vorbringt, werden strenge disziplinarische Maßnahmen ergriffen, bis hin zu einer sofortigen Entlassung.

VERZICHTSERKLÄRUNGEN

Unter besonderen Umständen ist es möglicherweise angebracht, dass Harsco einem Vorstandsmitglied, einer Führungskraft oder einem Mitarbeiter eine Verzichtserklärung für irgendeine Handlung oder Aktivität gewährt, die ansonsten als ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex angesehen werden kann. Anträge für Verzichtserklärungen müssen direkt bei Harscos Geschäftsführung (Corporate Management) gestellt werden, die bei Bedarf eine Empfehlung für endgültige Maßnahmen beim Nominierungs- und Kontrollausschuss (Nominating and Governance Committee) des Vorstands von Harsco abgibt. Der Nominierungs- und Kontrollausschuss muss jede erforderliche öffentliche Bekanntmachung über die öffentliche Website der Harsco Corporation und gegebenenfalls andere Medien lenken.

V. SCHLUSS

Es ist zu verstehen, dass bestimmte Richtlinien nicht jede denkbare Situation erfassen können, die ein Risiko für unzulässige, illegale oder unmoralische Handlungen darstellt.

Bitte wenden Sie sich im Falle eines vermuteten Verstoßes gegen diesen Verhaltenskodex an die für Ihre Niederlassung oder Ihre Abteilung zuständige Kontaktperson für ethische Angelegenheiten oder an die Kontaktperson für ethische Angelegenheiten in der Harsco-Zentrale. Die jeweiligen Namen und Telefonnummern dieser Kontaktpersonen befinden sich auf dem offiziellen Anzeigenbrett.

Harsco

Harsco Corporation
350 Poplar Church Road
P.O. Box 8888
Camp Hill, PA 17001-8888 USA

T 717.763.7064
F 717.763.6424
E info@harsco.com
W www.harsco.com