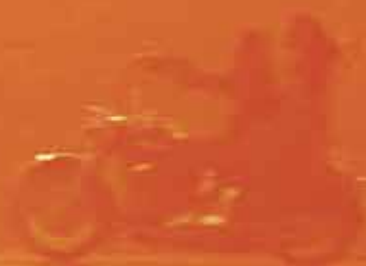




VALORI QUOTIDIANI

IL CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE DELLA
HARLEY-DAVIDSON



[TORNARE ALL'INDICE](#)

Nel 1903, William S. Harley, Arthur Davidson e Walter Davidson costruirono il loro primo prototipo di motocicletta in una rimessa di legno nel cortile della casa Davidson, a Milwaukee, Wisconsin, negli USA. Da quelle umili origini, la nostra Azienda è cresciuta fino a diventare uno dei marchi più importanti nel mondo. Siamo un'azienda globale che si fonda su Valori e Comportamenti attesi che guidano non solo il nostro modo di fare affari ma anche come interagiamo ogni giorno con il mondo intorno a noi.

Se oggi siamo dove siamo è perché quelli che ci hanno preceduto hanno compiuto le scelte giuste e hanno guidato la Harley-Davidson sul sentiero giusto. Ora spetta a noi confermare la tradizione compiendo le decisioni giuste nei nostri accordi commerciali che ci aiutino ad offrire prodotti e servizi che superino le attese dei nostri clienti.

ONE COMPANY ONE TEAM ONE DIRECTION



TORNARE ALL'INDICE



LO SCOPO DELLA HARLEY-DAVIDSON, INC

La Harley-Davidson realizza sogni di libertà personale.

I VALORI DELLA HARLEY-DAVIDSON, INC.

- Dire la verità
- Essere corretti
- Mantenere le promesse
- Rispettare ogni persona
- Incoraggiare la curiosità intellettuale

I COMPORTAMENTI ATTESI DELLA HARLEY-DAVIDSON, INC.

- Integrità
- Senso di responsabilità
- Lavoro di squadra
- Creatività
- Diversità

I PILASTRI STRATEGICI DELLA HARLEY-DAVIDSON, INC.

- Crescita
- Miglioramento continuo
- Sviluppo della leadership
- Sostenibilità

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE E CEO	4
DESCRIZIONE GENERALE.....	5
CERCARE CONSIGLIO E SOLLEVARE DUBBI	6
COMUNICARE UNA POTENZIALE VIOLAZIONE DEL CODICE.....	7
PROCEDIMENTI DI COMUNICAZIONE	7
1. Come utilizzare il nostro servizio di assistenza relativo al Codice di comportamento aziendale affidato a terzi	
SITO WEB E NUMERI DI TELEFONO PER SEGNALAZIONI	8-9
DICHIARAZIONE SULLA POLITICA ANTI-RITORSIONE.....	9
ECCEZIONE AD UNA LINEA GUIDA DEL CODICE.....	9
PROTEZIONE DELLA NOSTRA REPUTAZIONE E DEI NOSTRI BENI	10
INFORMAZIONI AZIENDALI RISERVATE	11
UTILIZZO DEI BENI E DEI SERVIZI DELL'AZIENDA	12
COMUNICAZIONI.....	13-14
1. Comunicazioni elettroniche	
2. Contatto con i media, commenti in pubblico e discorsi all'esterno	
3. Interventi a conferenze	
CONFLITTI DI INTERESSE	15
CONFORMITÀ ALLE LEGGI.....	16
INSIDER TRADING E DIVULGAZIONE TOTALE.....	17
PRIVACY.....	18
CONSAPEVOLEZZA SULLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI.....	19
GESTIONE DELL'ARCHIVIO E DELLE INFORMAZIONI.....	20
APPLICAZIONE DEI VALORI QUOTIDIANI SUL LUOGO DI LAVORO E NELL'AZIENDA	21
DIVERSITÀ E INTEGRAZIONE	22
SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO	23
TRUFFE E DICHIARAZIONI FALSE	24
CORRETTEZZA NEI RAPPORTI.....	25-28
1. Pubblicità e dichiarazioni corrette	
2. Concorrenza/antitrust	
3. Scelta dei fornitori e dei consulenti	
4. Regali, pasti e intrattenimenti per motivi di lavoro	
GOVERNO	29-31
1. Accordi commerciali con il governo	
2. Lavorare con i governi	
3. Attività politica e contributi	
4. Tangenti e pagamenti scorretti	
SOSTENIBILITÀ.....	32

LETTERA DEL PRESIDENTE E CEO

Il marchio Harley-Davidson® suscita una grande passione in milioni di motociclisti di tutto il mondo ed esiste un legame speciale tra i nostri dipendenti, i nostri clienti e tutta la comunità globale Harley-Davidson. Tutto questo nasce da una ragione: la nostra reputazione come azienda è quella di mettere passione in tutto quello che si fa. E come dipendenti e membri del Consiglio di amministrazione della Harley-Davidson, siamo gli ambasciatori di questa reputazione.

Per avere la certezza che siamo tutti attrezzati per sostenere una responsabilità così importante, abbiamo sviluppato un contesto dai contenuti forti, collaudati nel tempo, volti a guidare le azioni di tutti i dipendenti e membri del Consiglio di amministrazione - Valori quotidiani: Il Codice di comportamento aziendale della Harley-Davidson.

Il Codice si basa sui nostri Valori aziendali:

- Dire la verità
- Essere corretti
- Mantenere le promesse
- Rispettare ogni persona
- Incoraggiare la curiosità intellettuale

E sui nostri comportamenti attesi:

- Integrità
- Senso di responsabilità
- Lavoro di squadra
- Creatività
- Diversità

Il Codice ci ricorda che le nostre decisioni devono prendere forma sulla base dei nostri Valori e Comportamenti attesi ed è fondamentale che tutti ne comprendano l'importanza. È un'ottima risorsa per le varie situazioni di lavoro che incontriamo nel nostro ambiente quotidiano. In caso di domande sul Codice di comportamento aziendale, è possibile parlare con il proprio supervisore o contattare l'Ufficio legale o l'ufficio Risorse umane.



Grazie a tutti voi per il duro lavoro svolto e per il vostro costante impegno nella nostra Azienda.

MATTHEW

Matthew S. Levatich
Presidente e CEO
Harley-Davidson, Inc.

DESCRIZIONE GENERALE

Valori quotidiani: Il Codice di comportamento aziendale della Harley-Davidson vale ed è stato creato per:

- Tutti i dipendenti.
- I componenti del Consiglio di amministrazione della Harley-Davidson, Inc.
- Le compagnie sussidiarie della Harley-Davidson (sulle quali la Harley-Davidson ha il diritto di controllo). Queste compagnie sono tenute ad adottare e a seguire il Codice Harley-Davidson e le relative politiche.
- I terzi che rappresentano la Harley-Davidson (consulenti, subappaltatori, distributori, ecc.). Anche se il Codice è stato scritto in modo specifico per i nostri dipendenti e i componenti del Consiglio di amministrazione, ci aspettiamo che i subappaltatori, i contingenti, i consulenti e gli altri che lavorano per conto della Harley-Davidson lo seguano e seguano le nostre norme etiche.
- Ci aspettiamo anche che i nostri fornitori rispettino il nostro Codice di comportamento dei fornitori (che si trova sulla pagina dell'amministrazione aziendale del sito web della Harley-Davidson, Inc. e sulla nostra intranet dei fornitori).

Il Codice di comportamento aziendale ha lo scopo di promuovere una condotta onesta ed etica, responsabilità e affidabilità, compresa la gestione corretta di conflitti di interesse reali o apparenti che interessano i rapporti personali o professionali. Affronta un'ampia gamma di possibili situazioni e attività aziendali in cui potrebbe essere necessario prendere delle decisioni ma non prevede tutte le situazioni potenziali. Contiene anche la sezione "La direzione giusta", con esempi che illustrano come dei dipendenti fanno scelte etiche e conformi. Il Codice viene completato da altre politiche, procedimenti e leggi ma non può affrontare tutte le situazioni che è possibile incontrare.



In caso di dubbi su che cosa fare in una data situazione, potrebbe essere utile porsi le seguenti domande:

- La mia azione è coerente con i Valori e i Comportamenti attesi?
- La mia azione è coerente con le politiche e le pratiche approvate?
- La mia azione è conforme allo spirito di questo Codice di comportamento aziendale e con la legge?
- La mia azione potrebbe essere percepita come impropria?
- Vorrei sentire o leggere le mie azioni sui notiziari?
- Vorrei che i miei amici o familiari venissero a conoscenza delle mie azioni?

Se è necessaria un'ulteriore guida o se si pensa che una data situazione potrebbe violare il Codice di comportamento aziendale, contattare uno dei seguenti:

- Il proprio supervisore
- L'ufficio Risorse umane
- L'Ufficio legale
- Il Funzionario capo della conformità/il Consiglio generale della Harley-Davidson, Inc.
- Il nostro sito web e i numeri di telefono del nostro servizio di assistenza telefonica relativo al Codice di comportamento aziendale affidato a terzi (vedere la sezione Comunicare una potenziale violazione del codice).

**CERCARE
CONSIGLIO E
SOLLEVARE
DUBBI**

COMUNICARE UNA POTENZIALE VIOLAZIONE DEL CODICE

Noi tutti abbiamo un ruolo nel proteggere la nostra eredità per le future generazioni. Se si hanno informazioni riguardo ad una violazione (o una potenziale violazione) del nostro Codice di comportamento aziendale, si è tenuti a riferirlo.

PROCEDIMENTI DI COMUNICAZIONE

Si è tenuti a proteggere la reputazione della Harley-Davidson e ad assicurare che le nostre azioni non compromettano il nostro successo futuro. Ci vuole coraggio a sollevare una questione etica o un problema legato alla conformità, specialmente se coinvolge un collega o una situazione nella propria area di lavoro. Tuttavia, se si possiedono informazioni su attività o comportamenti in conflitto reale o presunto con il Codice di comportamento aziendale o con le nostre politiche o con una legge o una normativa, si ha l'obbligo di comunicare la potenziale violazione.

Su tutte le violazioni al Codice di comportamento aziendale riportate verrà effettuata un'indagine che terrà conto dei diritti e della privacy di tutte le parti in causa. In determinati casi, è possibile che si mantenga la riservatezza dell'identità del dipendente che ha riferito la violazione. In alcuni casi, tuttavia può essere necessario rivelare quelle informazioni su richiesta della legge, oppure condurre una vera e propria indagine.

I rapporti effettuati attraverso il sito web o al telefono del servizio di assistenza telefonica, oppure mediante tutte le altre modalità di rapporto non anonimo, riceveranno una risposta tempestiva.

È possibile riferire una potenziale violazione con una delle seguenti modalità:

- Contattare il proprio supervisore;
- Contattare l'ufficio Risorse umane;
- Contattare l'Ufficio legale;
- Contattare il Funzionario capo della conformità/il Consiglio generale della Harley-Davidson, Inc.; o
- Utilizzare il nostro servizio assistenza per le segnalazioni relative al Codice di comportamento aziendale
Sito web per le segnalazioni e relativi numeri di telefono
(per ulteriori informazioni vedere la pagina seguente)

COME UTILIZZARE IL NOSTRO SERVIZIO DI ASSISTENZA RELATIVO AL CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE AFFIDATO A TERZI

SITO WEB E NUMERI DI TELEFONO PER SEGNALAZIONI

A seconda del Paese di residenza e del tipo di violazione, è possibile servirsi dei nostri fornitori terzi incaricati di ricevere le comunicazioni di potenziali violazioni del Codice di comportamento aziendale e, sempre a seconda del Paese di residenza, è possibile scegliere di restare anonimi:

Via Internet:

- È possibile comunicare una potenziale violazione del Codice di comportamento aziendale inviando un rapporto via web all'indirizzo www.h-dcodehelpline.com.

Per telefono:

- Dagli Stati Uniti comporre il numero verde 855-318-5389 (questo numero offre anche le possibilità della tecnologia TTY/TDY per le persone con difficoltà uditive).
- Da fuori degli Stati Uniti, comporre i numeri che vengono indicati qui di seguito:

Australia	1-800-339276
Austria	0800-291870
Belgio	0800-77004
Brasile	0800-8911667
Cina del Nord (Netcom)*	10-800-712-1239
Cina del Sud**	10-800-120-1239
Cina del Nord (Telecom)	10-800-712-1239*
Cina del Sud	12-800-120-1239**
Repubblica Ceca	800-142-550
Francia	0800-902500
Germania	0800-1016582
India	000-800-100-1071
Italia	800-786907
Giappone (AT&T)	0066-33-11-2505
Giappone (Integra)	00531-121520
Messico	001-8008407907
Norvegia	800-15654
Russia	8-10-8002-6053011
Paesi Bassi	0800-0226174
Singapore	800-1204201
Sudafrica	080-09-92694
Spagna	900-991498
Svizzera	0800-562907
Emirati Arabi Uniti:	8000-021 Militare-USO e cellulare: 8000-151 Militare-USO e cellulare: 8000-161 Quindi digitare: 1-855-318-53895389
Regno Unito	08-000328483
Stati Uniti	1-855-318-5389

* Il Nord della Cina comprende: Pechino, Tianjin, Heilongjiang, Jilin, Liaoning, Shandong, Shan(1)xi, Hebei, Henan e la Mongolia interna.

** Il Sud della Cina comprende: Shanghai, Jiangsu, Zhejiang, Anhui, Fujian, Jiangxi, Hubei, Hunan, Guangdong, Guangxi, Hainan, Chongqing, Sichuan, Yunnan, Regione autonoma del Tibet, Shan(3)xi, Gansu, Qinghai, Ningxia, Xinjiang e Regione autonoma.

Per il trattamento di potenziali violazioni o per richieste inviate nell'ambito del Codice di comportamento aziendale, potremmo dover raccogliere dati personali dei dipendenti. Questi dati possono essere condivisi, su base strettamente necessaria, con supervisor e/o le Risorse umane e l'Ufficio legale di altre filiali consociate della Harley-Davidson, comprese filiali con sede in Paesi che non offrono lo stesso livello di protezione ai dati personali, come il proprio Paese di residenza. Verranno prese ragionevoli misure per garantire in ogni momento la propria riservatezza. Per maggiori informazioni contattare le Risorse umane o l'Ufficio legale.

DICHIARAZIONE SULLA POLITICA ANTI-RITORSIONE

L'azienda non intraprenderà alcuna azione contro chi segnala comportamenti impropri o solleva un problema etico in buona fede. Se qualcuno segnala una sospetta violazione del nostro Codice di comportamento aziendale, della nostra politica, delle nostre leggi o regolamenti e tale violazione viene confermata, l'azienda adotterà le azioni disciplinari appropriate, in linea con le eventuali leggi locali applicabili, i contratti collettivi di lavoro o le politiche e procedimenti aziendali applicabili. Le conseguenze possono andare dall'ammonizione verbale al licenziamento o alla denuncia all'autorità giudiziaria, secondo la situazione. Nel caso si sospetti di avere subito, o che qualcuno abbia subito delle ritorsioni per avere segnalato un comportamento improprio o aver sollevato una questione di carattere etico o di conformità con i regolamenti, contattare immediatamente il proprio ufficio Risorse umane o l'Ufficio legale, oppure il Funzionario capo della conformità della Harley-Davidson, Inc. oppure inoltrare un rapporto utilizzando il sito web o il servizio di assistenza telefonica Harley-Davidson relativo al Codice di comportamento aziendale.

ECCEZIONE AD UNA LINEA GUIDA DEL CODICE

Se ci si imbatte in una situazione che si crede possa costituire un'eccezione da sottoporre al Codice di comportamento aziendale, si prega di contattare il Consiglio generale della Harley-Davidson, Inc. Il Consiglio di amministrazione deve approvare qualsiasi clausola di rinuncia del Codice per i membri del Consiglio e per i nostri funzionari esecutivi.



**PROTEZIONE
DELLA NOSTRA
REPUTAZIONE E
DEI NOSTRI BENI**

LA DIREZIONE GIUSTA

INFORMAZIONI AZIENDALI RISERVATE

I dipendenti hanno l'obbligo di proteggere la natura riservata ed esclusiva delle informazioni della nostra azienda.

Informazioni riservate, proprietà intellettuali e idee innovative sono beni preziosi dell'azienda.

Le *informazioni aziendali riservate* sono dati dell'azienda non disponibili al pubblico o a divulgazione limitata all'interno dell'azienda, oppure che vengono trattati o indicati come dati riservati dall'azienda. Tra le *informazioni aziendali riservate* vi sono dati come i segreti di produzione, la determinazione dei prezzi, i piani aziendali, i nuovi prodotti e servizi, le invenzioni, i progetti, i metodi, i sistemi, i perfezionamenti, le *informazioni materiali non pubbliche* (vedere Insider trading e Divulgazione totale) o altri dati protetti per legge. Anche i diritti di proprietà intellettuale, compresi brevetti, marchi commerciali, copyright e segreti industriali sono anche beni preziosi e devono essere trattati con cura.

Le *informazioni aziendali riservate* devono essere destinate solo a fini commerciali e non devono essere usate a vantaggio personale di altri. Queste informazioni devono essere limitate solo a coloro che ne hanno legittimamente bisogno per il loro lavoro all'interno dell'azienda. Nel caso si lasci la Harley-Davidson, non cessa il dovere di tener segrete le *informazioni materiali non pubbliche*, fino al momento in cui non vengono divulgate al pubblico. Il proprio lavoro potrebbe prevedere l'accesso a informazioni riservate che appartengono ad altri, compresi dati che riguardano i nostri fornitori o i concessionari. Queste informazioni devono essere trattate con la stessa discrezione delle *informazioni aziendali riservate*.

È necessario ricordare che anche i dati personali identificabili che riguardano i propri colleghi, i clienti o altre controparti, ricevuti durante il proprio lavoro, sono dati riservati. Queste informazioni sono soggette a varie limitazioni, riguardo alla condivisione o all'inoltro ad altre persone all'interno della Harley-Davidson e per quanto riguarda la trasmissione a persone o organizzazioni al di fuori dell'azienda. Per qualsiasi domanda, prima di inoltrare ad altre persone dati personali identificabili, è necessario consultare l'Ufficio legale.

Si è tenuti anche ad utilizzare correttamente e a rispettare i brevetti, i marchi di fabbrica, i copyright e/o i segreti industriali di beni di terzi. Esistono severe linee guida sulle licenze che si applicano all'uso di software, di progetti e di musica e possono essere previste sanzioni per l'uso illegale o improprio. È necessario essere consapevoli del fatto che non è possibile copiare software di proprietà dell'azienda, oppure utilizzare software acquistati dalla Harley-Davidson su un computer diverso (neanche sui computer di casa propria), un tablet o un palmare, salvo che tale copia o uso non siano permessi dall'accordo di licenza. Siamo tenuti anche ad ottenere una corretta autorizzazione per l'uso di musica e di progetti con marchio di fabbrica o copyright, che non sono proprietà dell'azienda.

In caso di dubbio, consultare sempre l'Ufficio legale.

- Un concessionario di motociclette chiede a Will informazioni su un nuovo prodotto che l'azienda presenterà l'anno seguente ma Will non dà alcuna informazione al concessionario.
- Quando esce dall'ufficio la sera, Maggie chiude a chiave nel cassetto della scrivania i suoi documenti di lavoro che contengono il piano strategico dell'azienda.
- Prima di rivelare qualsiasi informazione aziendale riservata Uko chiede ad un potenziale fornitore di firmare un accordo di riservatezza.
- Partecipando ad un'esposizione commerciale, un collega chiede ad Omar informazioni su futuri piani riservati per il lancio di accessori motociclistici. Omar si rifiuta di offrire qualsiasi informazione.



UTILIZZO DEI BENI E DEI SERVIZI DELL'AZIENDA

I beni e i servizi dell'Azienda non devono essere usati per fini personali. Contribuite a proteggere la Harley-Davidson dai danni e dai furti.

Salvo permesso specifico da parte delle nostre politiche (quali la politica sulle comunicazioni elettroniche), la proprietà aziendale, compresi articoli scartati dalla Harley-Davidson ("scarti"), non possono essere presi o utilizzati per vantaggio personale. Come dipendente, si ha l'obbligo di proteggere i beni della Harley-Davidson usandoli in modo appropriato e volto ad impedire danni e furti.

Ciò è valido anche per i servizi e i fornitori dell'azienda, quali i servizi di progettazione creativa dell'azienda e i servizi di rifornimento della mensa. Questi e molti altri servizi e materiali vengono forniti ai fini lavorativi.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Tamera ha notato che un collega ha portato a casa dei costosi ricambi di motocicletta e l'ha riferito al suo responsabile.
- Todd non compie in stabilimento alcun lavoro personale.
- Ka Ying, che frequenta lezioni universitarie che non sono necessarie alla sua posizione professionale, non utilizza carta, penne e altri articoli di cancelleria per eseguire i suoi compiti a casa.



COMUNICAZIONI

Scambiando comunicazioni con la Harley-Davidson, è necessario comportarsi sempre con modalità conformi alla legge e alle nostre politiche.

Comunicazioni elettroniche

La tecnologia è parte integrante della vita di tutti. I nostri sistemi elettronici di comunicazione sono pensati per facilitare il flusso in tempo reale di informazioni aziendali accurate, sia interne che esterne e per aiutare i dipendenti a svolgere meglio il loro lavoro e più rapidamente. I sistemi di comunicazione elettronica sono destinati principalmente alle attività aziendali. Quando si utilizzano i sistemi di comunicazione elettronica, si è tenuti a comportarsi in conformità con le nostre politiche e i nostri procedimenti e ad uniformarsi ai nostri Valori e Comportamenti attesi.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Aaron cancella immediatamente una email offensiva ricevuta sul suo account di posta elettronica fornito dall'Azienda e avverte il mittente di smetterla di inviargli tali messaggi.
- Su un sito di social media Grace vede messaggi che contengono informazioni riservate di prodotti e riferisce immediatamente quello che ha scoperto all'Ufficio legale.
- Aly non salva i suoi download musicali sul suo computer di lavoro.



Contatto con i media, commenti in pubblico e discorsi all'esterno

A volte il nostro orgoglio per l'azienda ci spinge a fare troppe rivelazioni.

Per quanto possa sembrare entusiasmante parlare dell'esperienza della Harley-Davidson, specialmente se si ha un ruolo nel crearla, è necessario evitare di mettere se stessi o la Harley-Davidson a rischio per commenti non autorizzati espressi ai media, agli investitori o ad altri. Se si hanno dei dubbi, è meglio agire in modo cauto.

Se viene richiesto di parlare dell'azienda o del proprio lavoro ad un gruppo esterno, seguire le linee guida del nostro "Outside Speech Process" (Procedimento per i discorsi all'esterno) che si trova su RIDE.

Se si riceve una richiesta di informazioni da un analista di investimenti, un azionista o da altri, riguardo ai risultati dei prodotti Harley-Davidson, Inc., sottoporre la richiesta all'ufficio Relazioni con gli investitori.

Se si riceve una richiesta di informazioni da parte dei media, inoltrare la richiesta al team di Comunicazioni aziendali o di Comunicazioni sul prodotto oppure al capo delle Comunicazioni della propria regione o sede.

Seguendo questi procedimenti possiamo:

- Essere certi che quello che diciamo per conto della Harley-Davidson è accurato, tempestivo e coerente.
- Conservare il nostro vantaggio sulla concorrenza tenendo le informazioni sensibili in azienda, finché non siano pronte per essere diffuse al pubblico.
- Conformarci alle leggi della Commissione di controllo sui titoli e la borsa (SEC) degli Stati Uniti che si applicano alle società quotate in borsa.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Prima di concedere un'intervista ad una pubblicazione commerciale sui nostri processi di produzione, Laureen contatta l'ufficio Comunicazioni.
- Mentre lavora all'European Bike Week, Carolyn indirizza un reporter televisivo ad un portavoce Harley-Davidson autorizzato a parlare ai media dei nostri prodotti.
- Carlos riceve una chiamata da qualcuno al di fuori della Harley-Davidson che cerca informazioni finanziarie aggiuntive non contenute nel rapporto annuale della Harley-Davidson, Inc. Lui gli consiglia di rivolgersi all'Ufficio Rapporti con gli investitori.



CONFLITTI DI INTERESSE

Prendete decisioni commerciali in linea con gli interessi dell'azienda. Evitate qualsiasi situazione, rapporto o accordo che sia in conflitto con gli interessi dell'azienda o che comprometterebbe la vostra capacità di agire per il migliore interesse della Harley-Davidson.

Potrebbe verificarsi un conflitto di interessi quando i vostri interessi personali (o quelli dei vostri amici o dei membri della vostra famiglia) intralciano la capacità di esecuzione del vostro lavoro in modo imparziale e libero da pregiudizi e nel modo più proficuo per la Harley-Davidson.

Il concetto di conflitto di interesse potrebbe non essere di facile comprensione. È possibile che esista un conflitto di interesse anche senza che ne consegua un atto immorale o non corretto. In caso di domande o se sono necessari chiarimenti riguardo ad una situazione o ad un rapporto che potrebbe essere considerato un conflitto di interessi, ciò che potrebbe diventare potenzialmente un conflitto di interessi o quello che potrebbe sembrarlo agli occhi degli altri, seguite questo link per compilare il modello sulla comunicazione dei conflitti di interesse o contattate l'Ufficio legale. È sempre nel vostro interesse personale cercare consiglio o rivelare un potenziale conflitto di interesse piuttosto che restare in silenzio.

Possono esservi circostanze in cui un conflitto di interesse potrebbe non violare il Codice di comportamento aziendale. In tali casi può essere giustificata una rinuncia. Se state cercando una rinuncia su un conflitto di interesse, consultate il Procedimento sul conflitto di interessi che si trova su RIDE o sulla pagina web dell'amministrazione aziendale del sito web pubblico dell'azienda.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Kate e due colleghi intervistano diversi candidati per un posto nel loro ufficio. All'inizio del processo di selezione, Kate dice al suo responsabile che esce con uno dei candidati.
- Mario possiede 10.000 azioni di uno dei maggiori fornitori dell'azienda. Dice all'Ufficio legale del suo potenziale conflitto di interesse.
- Un rappresentante si offre di portare Scott in aereo ad un evento sportivo come ringraziamento per affari svolti in passato. Scott declina l'invito.



È MEGLIO EVITARE

Evitare attività che siano o sembrino in conflitto con gli interessi dell'azienda. Evitare che interessi e/o rapporti personali compromettano la vostra capacità di rappresentare la Harley-Davidson.



CONFORMITÀ ALLE LEGGI

È nostra intenzione condurre affari in un modo che sia conforme al dettato della legge, promuovendone lo spirito e i concetti fondamentali quali la giustizia, l'integrità e l'onestà.

Si è tenuti a conoscere e ad attenersi alle leggi e alle norme che si applicano nel proprio Paese, lavoro e nella propria area di responsabilità. In caso di domande sull'applicazione di particolari leggi, prima di prendere delle decisioni in merito, fare riferimento all'Ufficio legale. Se si viene a sapere che un'azione costituirebbe una violazione della legge, è necessario seguire il parere dei professionisti legali dell'azienda.

Se venisse mai richiesto di fare un'eccezione ai requisiti legali o normativi, si è tenuti ad informare il proprio supervisore, un componente della dirigenza superiore, oppure l'ufficio Risorse umane o l'Ufficio legale. Inoltre, nel caso si notino o si venga a sapere di infrazioni relative a requisiti legali o normativi, esiste l'obbligo di riferirle.

Fa inoltre parte della nostra politica attenerci a tutte le leggi in vigore nei Paesi in cui siamo presenti. Se la condotta commerciale di determinati Paesi è meno restrittiva di quella espressa nel nostro Codice di comportamento aziendale (o le nostre politiche), è quest'ultimo che deve essere seguito. In caso di dubbio, contattare l'Ufficio legale.

Inoltre, alcune sussidiarie e affiliate della Harley-Davidson, compresi i Servizi finanziari Harley-Davidson (HDFS), possono essere soggette a leggi e normative che prevedono limitazioni più severe di quelle riassunte in questo Codice di comportamento aziendale. Per maggiori informazioni o linee guida, fare riferimento all'Ufficio legale o al direttore della Conformità aziendale dell'HDFS.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Aly si accerta che nei bidoni standard per la raccolta dei rifiuti destinati alla discarica non finiscano rifiuti pericolosi.
- Lin applica la classificazione corretta del prodotto anche se una classificazione simile potrebbe far risparmiare molto denaro alla Harley-Davidson.
- Khusboo continua ad aggiornare il permesso di occupazione dell'edificio e a pagare la giusta tariffa in conformità con le normative locali.



AZIONI NELLA LEGALITÀ

Chiediamo che i nostri dipendenti si attengano a tutte le leggi locali, statali e federali di tutti i Paesi in cui operiamo. In caso di domande su quali particolari leggi si applichino alla propria attività, fare riferimento all'Ufficio legale.

INSIDER TRADING E DIVULGAZIONE TOTALE

Per quanto riguarda l'Insider trading e la corretta divulgazione delle informazioni, i dipendenti devono attenersi alle norme federali.

Oltre a tenere le *informazioni aziendali riservate* per se stessi (o a condividerle solo con coloro che devono conoscerle per motivi di lavoro), non è permesso acquistare o vendere azioni Harley-Davidson, Inc. (oppure incoraggiare altri a farlo) in base a *informazioni materiali non pubbliche* che potrebbero essere in loro possesso (cioè informazioni che non sono disponibili al pubblico e che potrebbero influenzare il prezzo dei nostri valori mobiliari, quali risultati finanziari, stime di profitti, importanti cambiamenti a livello di organizzazione, previsioni di produzione, ampliamento delle strutture o chiusure, richiami in corso, nuovi prodotti o servizi o altri significativi sviluppi aziendali).

Questo significa che se si conoscono *informazioni materiali non pubbliche* non si possono mai acquistare o vendere azioni Harley-Davidson, Inc. Al contrario, prima di compiere qualunque transazione che interessi azioni della Harley-Davidson, Inc. si deve aspettare che queste informazioni diventino di dominio pubblico. Inoltre, non è permesso dare informazioni interne o suggerimenti in base alle *informazioni materiali non pubbliche* a nessun altro, interno o esterno all'azienda, compresi il coniuge, il compagno o la compagna, la famiglia, gli amici, i concessionari o i fornitori, ecc.

Ci sono ulteriori periodi in cui per qualsiasi membro del Consiglio di amministrazione della Harley-Davidson, Inc. e per determinati dipendenti è illegale effettuare transazioni discrezionali che interessino azioni ordinarie Harley-Davidson, Inc. Queste persone possono avere altre limitazioni, altri obblighi di rapporto e procedimenti per l'approvazione, secondo quanto richiesto dalla Commissione di controllo sui titoli e la borsa (SEC) degli Stati Uniti. Se si è individuati come dipendenti soggetti a queste restrizioni, a questi obblighi di rapporto e di procedimenti per l'approvazione, si riceverà un avviso da parte del proprio supervisore o dall'Ufficio legale.

Le sanzioni che possono derivare dall'Insider trading illegale sono severe e prevedono anche procedimenti penali. Se a un dato momento si prevede di acquistare o vendere titoli Harley-Davidson, Inc. e non si sa se le informazioni di cui si dispone sono *informazioni materiali non pubbliche* o meno, consultare l'Ufficio legale. Per maggiori informazioni vedere la Politica sull'Insider trading dell'azienda e/o la Politica sulla gestione della divulgazione di informazioni materiali, che si trovano su RIDE, oppure, in caso di domande sulle leggi o le politiche dell'azienda riguardo l'Insider trading, contattare l'Ufficio legale.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Roman viene a sapere che la Harley-Davidson sta per annunciare un ritiro dal commercio che interesserà molti modelli di motociclette prodotte nel corso degli anni precedenti. Prima di negoziare azioni Harley-Davidson, Inc. aspetta che passino due giorni lavorativi dopo l'annuncio pubblico delle informazioni.
- A Jessie, che lavora nell'ufficio Finanze, un amico chiede di rivelare i profitti trimestrali dell'azienda prima che vengano annunciati pubblicamente. Jessie rifiuta di dare informazioni.
- Prima di vendere azioni comuni Harley-Davidson durante un periodo di "finestra aperta", un funzionario esecutivo della Harley-Davidson, Inc. contatta il suo Ufficio legale per ricevere la corretta approvazione. In questo modo, i moduli necessari della Commissione di controllo sui titoli e la borsa vengono inoltrati in modo tempestivo.



PRIVACY

Rispettiamo la privacy dei nostri dipendenti e chiediamo loro di rispettare la privacy dei nostri azionisti.

L'azienda tratta con cautela i vostri dati personali. Ci possono essere circostanze in cui l'azienda deve ricevere i vostri dati personali o averne accesso per poter gestire stipendi, gratifiche, ferie e permessi e avanzamenti di carriera. Le informazioni quali il numero di telefono di casa, l'indirizzo, i dati sulla famiglia, la scelta delle gratifiche, le condizioni mediche, le valutazioni sul rendimento e lo stipendio sono considerate personali e riservate. L'azienda rispetta la privacy dei dati in suo possesso che riguardano i dipendenti. Ai documenti del personale dipendente possono accedere solo dipendenti autorizzati per motivi di lavoro o per altri fini consentiti dalla legge. I dati dei dipendenti vengono condivisi dall'azienda solo nei casi richiesti dalla legge o per altri motivi aziendali, come, ad esempio, per la gestione delle gratifiche e di altri programmi, per prendere decisioni sull'applicabilità di determinate leggi, oppure per le esigenze di sicurezza o altri motivi commerciali.

Se, come dipendenti, si ha accesso ad informazioni sui dati personali delle parti interessate, perché inerenti al proprio lavoro, si è tenuti ad utilizzarli unicamente per scopi di lavoro (informazioni della carta di credito, numero di previdenza sociale, date di nascita, ecc.) o per gli usi consentiti dalla legge. Si è tenuti a non condividere queste informazioni con i colleghi o con terzi senza consultare l'Ufficio addetto alla tutela dei dati (Data Privacy Office). Nelle diverse parti del mondo esistono regole differenti sulla riservatezza e sulla tutela dei dati. Non bisogna pensare che il resto del mondo abbia le nostre stesse regole. Quando si condividono o si trasferiscono dati personali identificabili, all'interno o all'esterno dell'azienda, è necessario consultare l'Ufficio addetto alla tutela dei dati (Data Privacy Office).

I rapporti con tutte le parti interessate si fondano sulla fiducia ed è compito di ogni dipendente fare in modo che questa fiducia continui grazie al nostro modo di agire. Se si hanno dei dubbi sul modo in cui vengono condivisi i dati personali o sulle diverse leggi che proteggono la privacy dei dati di clienti o altre parti interessate, contattare l'Ufficio addetto alla tutela dei dati (Data Privacy Office).

LA DIREZIONE GIUSTA

- Un amico chiede a Martina di fornirgli informazioni riservate che riguardano i salari dei dipendenti ma Martina rifiuta la richiesta.
- Una piccola squadra di dipendenti dell'ufficio Risorse umane sta cercando di determinare se Sue ha il diritto ad un permesso per motivi di salute. I membri della squadra non condividono la diagnosi sanitaria di Sue con nessun altro dipendente che non deve conoscere queste informazioni per i suoi compiti di lavoro.
- Min, una rappresentante del servizio di assistenza clienti, dopo aver preso tutte le misure necessarie per verificare il suo stato, assicura il Sig. Gonzales che la sua preferenza è stata modificata in "scelgo di no", cosicché non sarà più contattato per proposte commerciali.
- A Julian viene chiesto di trasmettere vari dati identificativi personali (tra cui il numero del tesserino sanitario, la data di nascita, l'indirizzo e il numero di telefono della sua abitazione) di membri H.O.G. al suo collega di Sydney, in Australia. Prima di rispondere, contatta l'Ufficio addetto alla tutela dei dati (Data Privacy Office).



PROPRIETÀ PRIVATA

L'azienda si impegna ad attenersi a tutte le leggi che regolano il trattamento speciale dei dati personali dei dipendenti. È possibile che alcuni dati personali possano essere condivisi per ragioni di lavoro con organizzazioni esterne o per esigenze legali. Esistono diverse leggi per la protezione della privacy di clienti e delle altre parti interessate.

CONSAPEVOLEZZA SULLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

Per mantenere un ambiente sicuro e protetto è necessario che i dipendenti conoscano i principi generali della consapevolezza sulla sicurezza e vi si attengano.

Tutti noi siamo tenuti a proteggere i beni e i dati della nostra azienda attenendoci alle linee guida generali della consapevolezza sulla sicurezza. Tutti noi dobbiamo seguire comportamenti corretti e prendere misure appropriate o attenerci ai principi guida che contribuiscano a mantenere le nostre strutture dell'informazione e il nostro ambiente aziendale sicuro e protetto. In caso di domande, contattare il proprio Ufficio della sicurezza delle informazioni.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Al lavoro Julie riceve una email che contiene allegati e link inviati da un mittente sconosciuto e lei la cancella senza aprire gli allegati né cliccare sui link.
- Diana, che sta lavorando ad un documento che contiene *informazioni aziendali riservate* di tipo strategico, presta attenzione a memorizzare il file in un punto appropriato della rete aziendale (non lo salva nel suo hard disk o su un dispositivo portatile di memorizzazione).
- Mick riceve una telefonata da uno sconosciuto che gli chiede nomi e recapiti di altri colleghi. Chiede il nome e il numero di telefono della persona che chiama e parla della richiesta con il suo supervisore.
- Shannon non usa il suo account personale di posta elettronica per attività di lavoro per conto della Harley-Davidson.



LA DIREZIONE GIUSTA

GESTIONE DELL'ARCHIVIO E DELLE INFORMAZIONI

La gestione dell'archivio e delle informazioni è fondamentale per la ricerca e lo sviluppo, per le operazioni produttive, per le transazioni commerciali e per la conformità normativa dell'azienda.

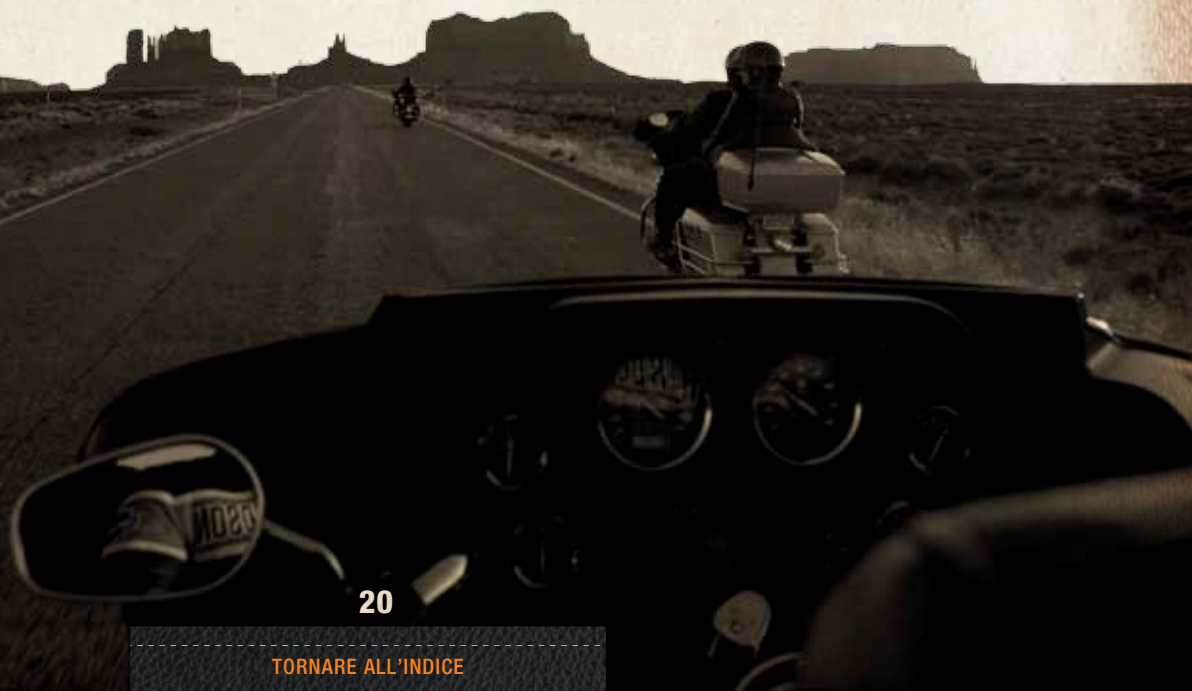
Gli archivi sono dati registrati, indipendentemente dal supporto o dal formato, che conservano prova di attività aziendali, quali la ricerca, le decisioni o le transazioni, che necessitano di essere conservate per un certo periodo, conformemente ai requisiti legali o per supportare esigenze aziendali. Sul RIDE, abbiamo una Politica di gestione degli archivi e dei programmi di conservazione degli archivi che i dipendenti devono seguire per stabilire quali dati conservare e per quanto tempo. Per proteggere la reputazione dell'azienda riguardo alla sua integrità, tutti i dipendenti hanno l'obbligo di accertarsi che dati e transazioni siano precisi e verificabili. I rapporti o i dati non devono essere utilizzati per sviare coloro che li ricevono o per nascondere scorrettezze.

- Prima di distruggere un documento, Allison controlla il programma di conservazione dei dati registrati e il piano documenti.
- Per preparare un piano documenti Brielle consulta il responsabile degli archivi aziendali.
- James conserva correttamente tutti i dati soggetti a sospensione legale.



ARCHIVIO DELL'AZIENDA

Accertatevi che i dati e le transazioni dell'azienda siano accurati e verificabili. Attenetevi alle normative e alle politiche in vigore e alle linee guida riguardo le informazioni aziendali riservate. Conservate i dati registrati conformemente alla Politica di gestione degli archivi.



**APPLICAZIONE
DEI VALORI
QUOTIDIANI
SUL LUOGO
DI LAVORO E
NELL'AZIENDA**

DIVERSITÀ E INTEGRAZIONE

Mantenere un ambiente favorevole ad un rapporto di reciproca lealtà richiede da parte dei dipendenti il rispetto degli altri.

Nel nostro sforzo di trasformazione dell'azienda a vantaggio dei nostri clienti in tutto il mondo, è importante non perdere mai di vista quello che ci ha fatto grandi - la diversità del nostro personale e dei nostri clienti. Il caso aziendale della diversità e dell'integrazione globale (GDI) non è mai stato così chiaro. I continui cambiamenti nell'andamento demografico, nella globalizzazione, nella tecnologia e nel potere di acquisto ci obbligano a operare con maggiore comprensione e apprezzamento per il modo in cui lavoriamo insieme, viviamo e facciamo nostro il marchio Harley-Davidson. Guidate dalla nostra Visione, dalla nostra Missione, dai nostri Valori e Comportamenti attesi, la diversità e l'integrazione globale sono la scintilla che accende nuove vie di successo per la nostra azienda per i prossimi cento anni.

Ci impegniamo ad offrire uguali opportunità di lavoro a tutti i dipendenti e a chi fa domanda d'impiego e un luogo di lavoro privo di molestie e discriminazioni. Assunzioni, promozioni, gratifiche e altre decisioni legate all'impiego si basano su considerazioni aziendali, non su caratteristiche personali protette. Nessun dipendente verrà penalizzato per aver riferito in buona fede al suo supervisore, ad un rappresentante delle Risorse umane o all'Ufficio legale comportamenti non conformi a queste aspettative. Anche i supervisori sono tenuti a riferire alle Risorse umane o all'Ufficio legale casi reali o sospetti di discriminazione o di molestie.

Ovunque noi operiamo nel mondo, seguiamo le nostre politiche e rispettiamo le leggi sull'impiego, comprese le norme internazionali sul lavoro e le leggi che governano la libertà di espressione, i diritti di associazione, la privacy e le pari opportunità. Non ci serviamo né consentiamo che i nostri subappaltatori o fornitori si servano di lavoro forzato o non volontario.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Cal riferisce al suo responsabile il comportamento di Kevin, che ha raccontato una barzelletta oscena ad una riunione.
- Mary segue i procedimenti stabiliti per ricoprire un posto vacante nel suo ufficio.
- Taj ha un battibecco con Ana perché lei dice ai colleghi che il suo responsabile è "un po' attempato" e dovrebbe andare in pensione. Quindi riferisce l'incidente all'ufficio Risorse umane.



ADOTTARE L'INTEGRAZIONE

Ci impegniamo ad offrire un ambiente di lavoro senza discriminazioni e molestie. Ci impegniamo ad offrire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti e a chi fa domanda d'impiego.

SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Per poter operare in modo ottimale, è necessario un ambiente di lavoro pulito, sicuro e produttivo.

Siamo convinti che fornire e aspettarsi un luogo di lavoro sano e sicuro sia vitale per il nostro successo. L'azienda si impegna a fornire un ambiente di lavoro sano e sicuro in tutti i nostri uffici e impianti, attenendosi completamente a tutte le leggi e norme federali, statali e locali relative all'ambiente di lavoro.

Abbiamo sviluppato il nostro sistema Harley-Davidson di gestione della salute e della sicurezza, che regola e traccia la nostra visione, la nostra missione, i principi operativi, le aree di focalizzazione, le politiche, i processi e i procedimenti per migliorare in modo proattivo i nostri risultati sulla sicurezza. Questo comprende una politica contro la violenza sul posto di lavoro, oltre che politiche che proibiscono l'uso di droghe illegali sul posto di lavoro e proibiscono anche l'uso di alcool e di droghe consentite, che potrebbero compromettere la sicurezza del luogo di lavoro. Come dipendente, si è tenuti ad esaminare queste politiche e a conoscerne a fondo il contenuto.

I nostri principi operativi chiave per il sistema Harley-Davidson per la gestione della salute e della sicurezza si basano sulla convinzione che:

- La prevenzione della totalità di infortuni e di malattie sul lavoro è possibile
- L'eccellenza della prevenzione della salute e della sicurezza ci offre un vantaggio sulla concorrenza e un futuro sostenibile
- Spetta all'azienda garantire la sicurezza sul lavoro e mantenere un ambiente di lavoro sicuro
- Spetta ad ognuno lavorare in sicurezza e impedire ad altri di correre rischi o di adottare comportamenti rischiosi
- La sicurezza è un impegno da seguire 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e richiede la partecipazione di tutti.

La salute e la sicurezza sono compito di tutti. Lavorando insieme per fornire un ambiente sicuro e dimostrando comportamenti di lavoro sicuri, possiamo eliminare gli infortuni sul posto di lavoro.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Angelique mantiene le protezioni di una macchina, anche se un collega le consiglia di rimuoverle per poter accelerare la produzione di componenti.
- Kobe etichetta e ripone correttamente un contenitore che contiene sostanze pericolose.
- Kyra, che lavora in uno stabilimento di produzione, nota che un visitatore non indossa un corretto equipaggiamento di protezione personale. Kyra accompagna il visitatore fino al luogo in cui è possibile ottenere un adeguato equipaggiamento di protezione personale.



GARANTIRE UN LAVORO SICURO E LAVORARE IN MODO SICURO

L'impegno della Harley-Davidson è teso a fornire un ambiente di lavoro sicuro e sano.

Si è tenuti a leggere e a comprendere tutte le politiche e le norme relative alla sicurezza del proprio ambiente di lavoro.

LA DIREZIONE GIUSTA

TRUFFE E DICHIARAZIONI FALSE

Per evitare qualsiasi aspetto di frode o di falsa dichiarazione, i dipendenti devono essere sinceri in tutti i loro comportamenti.

RAPPORTI ACCURATI

Dire la verità è un valore che alla Harley-Davidson prendiamo seriamente. Ecco perché crediamo nella comunicazione precisa e tempestiva delle informazioni appropriate, compresi i dati memorizzati e le transazioni della nostra azienda. Abbiamo stabilito regole per divulgare i dati in modo esauriente, corretto, preciso, tempestivo e comprensibile in rapporti periodici che siamo tenuti ad inviare ad un ente governativo o borsistico. Abbiamo anche implementato sistemi di controllo finanziario che devono essere rispettati, per controllare l'utilizzo delle strutture dell'azienda.

Le informazioni e/o i dati registrati inoltrati a terzi, sia all'interno sia al di fuori dell'azienda, devono essere precisi, tempestivi e completi.

Per riferire informazioni finanziarie riservate alla Commissione di controllo sui titoli e la borsa (SEC) degli Stati Uniti, alla Borsa di New York (NYSE) e ad altri enti è necessario seguire determinate norme. Solo un numero molto limitato di dipendenti è autorizzato a divulgare al pubblico le *informazioni materiali non pubbliche* dell'azienda. In caso di domande sulla conformità alle norme della SEC o della NYSE, contattare l'Ufficio legale, l'ufficio del Direttore finanziario o l'ufficio dei Rapporti con gli investitori e/o esaminare la nostra Politica sulla gestione della divulgazione di informazioni materiali che si trova su RIDE.

- Paul condivide informazioni ricevute dal Motorcycle Industry Council (Consiglio del settore motociclistico) solo con persone all'interno della Harley-Davidson che ne hanno una reale necessità per lavoro.
- Mark segue le normative corrette per riferire informazioni finanziarie alla Commissione di controllo sui titoli e la borsa degli Stati Uniti.
- Mentre lavora alla Blue Sky Fugi Rally, Rachel, un'impiegata a ore, compila accuratamente le sue schede orarie e comunica le sue ore di lavoro di ciascuna giornata del Rally in modo tempestivo.
- Quando presenta il suo rapporto sulle spese sostenute, Pierre fa riferimento alla nostra Politica su viaggi e svaghi e allega tutte le ricevute richieste per giustificare correttamente le spese sostenute per lavoro.



CORRETTEZZA NEI RAPPORTI

Rappresentare la Harley-Davidson in tutte le occasioni mantenendo rapporti corretti con concessionari e fornitori che partecipano a gare d'appalto per la nostra azienda e presentando con cura i nostri prodotti.

PUBBLICITÀ E DICHIARAZIONI CORRETTE

Alla Harley-Davidson dire la verità è uno dei nostri Valori e l'integrità è un Comportamento atteso. È nostra responsabilità rappresentare degnamente la Harley-Davidson e i nostri prodotti nel corso delle nostre iniziative di marketing, di pubblicità e di vendita ma anche nelle conversazioni informali, nelle presentazioni o nel corso degli accordi commerciali.

Questo è valido anche per le dichiarazioni che facciamo su qualsiasi controparte o concorrente. Ci si aspetta da noi correttezza e un trattamento rispettoso reciproco. Fare dichiarazioni false o fuorvianti su persone, sui nostri concorrenti o su altre organizzazioni e/o sui loro prodotti, servizi o dipendenti è contrario ai nostri Valori e ai nostri Comportamenti attesi e potrebbe violare le leggi.

Ci saranno momenti in cui dovremo fare dei confronti tra i nostri prodotti o i nostri servizi e quelli di un concorrente. Ma questi confronti dovranno essere precisi e reali, basati su conoscenze o ricerche verificabili e ragionevolmente affidabili.

Che si stiano utilizzando i social media, si parli in pubblico o si preparino materiali stampati, prestare attenzione a non divulgare *informazioni aziendali riservate*, a distinguere chiaramente tra fatto e opinione e a mostrare rispetto per il proprio pubblico. Inoltre, utilizzando i social media o parlando in pubblico, salvo non si sia autorizzati a parlare per conto della Harley-Davidson, è necessario qualificarsi chiaramente come dipendente Harley-Davidson e mettere in chiaro che quelle espresse sono opinioni personali e non quelle dell'azienda (ad esempio: "Le opinioni espresse in questo post [o durante questa presentazione] sono mie e non rispecchiano necessariamente le opinioni della Harley-Davidson.").

LA DIREZIONE GIUSTA

- Un nuovo parabrezza fumé molto atteso viene presentato e pubblicizzato come adatto a qualsiasi modello Softail® piuttosto che a "qualsiasi modello di motocicletta".
- Karen fornisce informazioni sulle prestazioni della motocicletta in materiali di marketing solo se esiste una serie di test documentati a supporto delle dichiarazioni.
- Citando dati finanziari dell'azienda, Juan utilizza solo dati di pubblico dominio.



PUBBLICITÀ VERITIERA

In tutte le pubblicità e dichiarazioni si devono fornire informazioni accurate e veritiere sulla nostra azienda. Evitare affermazioni false o fuorvianti sui prodotti, servizi o dipendenti di un'altra azienda.

LA DIREZIONE GIUSTA

CONCORRENZA/ANTITRUST

Mantenere un vantaggio sulla concorrenza è l'obiettivo di ogni azienda. Uno dei punti importanti che ci dà un vantaggio sulla concorrenza è che noi non vendiamo solo motociclette e relativi prodotti, vendiamo un'esperienza completa.

Ci siamo riusciti costruendo solidi rapporti con dipendenti, clienti, concessionari, fornitori e comunità e con l'offerta di ottimi prodotti e servizi stimolanti, pur osservando le leggi e le nostre politiche. Ci siamo guadagnati il nostro vantaggio sulla concorrenza in modo onesto e chiaro.

La concorrenza globale e le leggi antitrust esistono per garantire che ognuno agisca in modo corretto. Sebbene queste siano complesse e coprano un'ampia gamma di comportamenti, il loro obiettivo principale è quello di salvaguardare la concorrenza, vietando accordi o azioni che possano impedire irragionevolmente il funzionamento di un mercato libero e competitivo. Questo significa che qualsiasi accordo o azione che possa limitare la concorrenza potrebbe essere una violazione di queste leggi. Anche gli scambi verbali possono talvolta essere visti come un "accordo", per cui è necessario prestare attenzione ogni volta che ci si incontra con concessionari, fornitori o concorrenti. È necessario fare attenzione in modo particolare quando sono coinvolti concorrenti allo stesso livello di distribuzione, come l'azienda e un produttore concorrente di ricambi e accessori, due o più concessionari o distributori che sono concorrenti sullo stesso mercato.

Poiché le leggi sulla concorrenza e l'antitrust sono molto complesse, leggere sempre attentamente le eventuali politiche in vigore nell'azienda e consultarsi con l'Ufficio legale prima di prendere iniziative che potrebbero essere viste come anti-concorrenza. Quelli che seguono sono esempi che, a seconda delle circostanze, potrebbero rappresentare violazioni delle leggi sulla concorrenza e sull'antitrust:

Accordi con concessionari, distributori o altri fornitori per:

- Dettare i prezzi di vendita
- Offrire prezzi o condizioni preferenziali
- Obbligare all'acquisto di un prodotto come condizione di vendita di un altro

Discorsi tra concorrenti relativi a:

- Prezzi
- Mercati o clienti
- Fornitori
- Livelli di produzione o qualità

- Prima di offrire ad alcuni concessionari di sua scelta prezzi di favore o particolari termini di credito, Nora consulta l'Ufficio legale per accertarsi che questo sia consentito.
- Prima di vendere sottocosto alcune parti e accessori, Nigel consulta il suo Ufficio legale.
- Brenda partecipa ad un incontro di un'associazione commerciale e viene avvicinata da un concorrente che vuole parlare di prezzi e di strategie aziendali. Lei si rifiuta e avverte il suo Ufficio legale riferendo questa conversazione.



VANTAGGIO SULLA CONCORRENZA

Se si pensa che la proposta di un contratto o di un'attività possano essere visti come contrari alla concorrenza, chiedere il parere dell'Ufficio legale.

SCELTA DEI FORNITORI E DEI CONSULENTI

Parliamo del lavoro di squadra. Sappiamo che non possiamo fare più di tanto da soli; ecco perché contiamo sull'aiuto di fornitori, consulenti e appaltatori per raggiungere i nostri obiettivi.

Li consideriamo come parte del nostro team e dobbiamo trattarli in modo coerente con i nostri Valori, i nostri Comportamenti attesi e le politiche applicabili. Dobbiamo dare ai possibili fornitori, consulenti e appaltatori la possibilità di partecipare a corrette gare d'appalto in base a performance specifiche e a specifici risultati commerciali. Per esempio, non è opportuno né onesto far capire ad un fornitore che deve comprare da noi se vuole che compriamo da lui.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Un'azienda che in quel momento non è fornitrice ma è in gara per le attività dell'azienda offre a Jill dei biglietti per una partita di calcio. Jill rifiuta l'offerta perché è coinvolta nel processo di selezione del fornitore.
- Invece di selezionare un fornitore unicamente su consiglio del suo broker, Maya emette una "Richiesta di preventivo" per diversi fornitori.
- Prima di accordarsi per la fornitura di beni e servizi, Alexander fa riferimento al Processo di approvvigionamento indiretto.
- Per tutti i possibili fornitori (anche per quei fornitori che hanno una lunga storia con l'azienda), Mason conduce un esame delle gare d'appalto/dell'ente.



UN GIUSTO TRATTAMENTO

Ai fornitori, consulenti e appaltatori deve essere garantita un'equa opportunità di concorrere per collaborare con l'azienda. Le scelte finali si devono basare su performance specifiche e su specifici risultati commerciali oltre che sull'impegno del fornitore volto a migliorare qualità e costi.



LA DIREZIONE GIUSTA

REGALI, PASTI E INTRATTENIMENTI PER MOTIVI DI LAVORO

Nel corso di alcuni accordi commerciali, è d'uso, specialmente in affari che si basano su rapporti personali, dare e ricevere doni, pasti o svago. Esistono determinate linee guida fornite dall'azienda che è necessario seguire per garantire che doni, pasti o svaghi di normale uso non siano considerati eccessivi o inappropriati per un rapporto d'affari. Doni, pasti e intrattenimenti per motivi di lavoro che sono giudicati eccessivi possono violare leggi che proibiscono la corruzione nel settore pubblico come pure in quello privato. Per una guida più completa, consultare attentamente le politiche in vigore (come la nostra Politica su viaggi e svaghi e la nostra Politica anti-corruzione) e contattare il proprio responsabile, l'Ufficio viaggi oppure l'Ufficio legale. In caso di rapporti con enti governativi sono in vigore ulteriori normative. Per maggiori informazioni consultare la sezione "Governo". Inoltre, gli HDFS hanno adottato una politica che evita i regali. Per maggiori informazioni i dipendenti HDFS facciano riferimento alla Politica sui doni (401H).

- Prima di offrire qualsiasi cosa di valore ad un rappresentante o ad un funzionario del governo, è necessario consultare l'Ufficio legale.
- Se la propria unità aziendale prevede di stipulare un contratto con il governo, prima di discuterne i termini, è necessario contattare l'Ufficio legale.
- I pasti normalmente possono essere offerti se hanno un motivo di lavoro legittimo, un costo ragionevole e sono adatti per quanto concerne tempi e luoghi.
- Se previsti, i doni devono essere non frequenti e di valore moderato (tenendo conto delle pratiche regionali e d'uso).
- I doni devono essere conformi a tutte le leggi locali.
- I doni non devono creare imbarazzo alla Harley-Davidson, alla persona che riceve, né alla persona che offre.
- I viaggi, l'utilizzo di case per le vacanze, doni costosi e eccessivo svago sono di per sé compromettenti e non devono essere offerti né accettati.
- È vietato dare e ricevere doni e/o svaghi di natura sessuale o fare avance a carattere sessuale.
- Contanti, buoni o simili non devono mai essere offerti o ricevuti come regalo.
- Doni, pasti o svago non devono mai essere offerti o accettati in cambio di una promessa esplicita o implicita da parte del ricevente di fornire un qualche vantaggio commerciale per la nostra azienda.

Si noti che le pratiche d'uso regionali sono una parte importante per lo sviluppo e il mantenimento di un corretto rapporto di lavoro. Per qualsiasi domanda si consulti il proprio responsabile o l'Ufficio legale o l'Ufficio viaggi.

Se viene offerto un dono o un favore o una possibilità di svago eccessivi, che potrebbero essere visti come una violazione di queste linee guida o apparire fuori luogo, è opportuno informare l'offerente del nostro Codice di comportamento aziendale, rifiutare cortesemente e restituire qualsiasi regalo ricevuto.

- Lavorando al rally Sturgis, Uiana presta attenzione a seguire le politiche relative a pasti e svaghi.
- Atsuo riceve un giacca in pelle come regalo da un nuovo licenziatario Harley-Davidson. Ringrazia il licenziatario ma restituisce la giacca, spiegando che il dono non può essere accettato per il nostro Codice di comportamento aziendale.
- Jackson ha ricevuto un dono di compleanno non costoso da un dipendente di un fornitore di lunga data ed ha giustamente contattato il suo Ufficio legale per sapere se poteva accettare il regalo.
- Durante un viaggio di lavoro, Darcy ha usato la sua carta di credito per pagare i souvenir personali.



GOVERNO

I dipendenti devono evitare di offrire doni di qualsiasi genere ai rappresentanti del governo.

ACCORDI COMMERCIALI CON IL GOVERNO

I rapporti creano un percorso sostenibile e noi contiamo sui rapporti per ampliare la nostra attività nel mondo. Costruendo questi rapporti è importante notare che, come regola generale, rappresenta violazione del nostro Codice di comportamento aziendale, della Politica anti-corruzione dell'azienda e di varie leggi e normative l'offerta o il pagamento di qualsiasi somma di denaro o di qualsiasi cosa di valore a rappresentanti del governo, con lo scopo di ottenere, mantenere o indirizzare rapporti di affari.

Per rappresentanti del governo si intendono funzionari governativi, funzionari e dipendenti di organizzazioni internazionali pubbliche, quali la Banca Mondiale. In molti Paesi, i termini "rappresentanti del governo" e "funzionari del governo" comprendono anche funzionari di partiti politici e candidati a funzioni pubbliche. Anche le imprese possedute o controllate da funzionari e dipendenti di governo sono considerate "rappresentanti del governo" o "funzionari del governo" secondo alcune leggi nazionali anti-corruzione.

Le restrizioni anti-corruzione relative a rappresentanti e funzionari governativi sono valide anche per consulenti o agenti che agiscono per conto di un governo o un ente, un ufficio o un'amministrazione del governo. Queste leggi esistono per proteggere l'ente pubblico e la loro violazione spesso comporta sanzioni penali.

Le regole relative agli accordi commerciali con enti governativi variano da Paese a Paese o perfino da una località all'altra e possono esistere situazioni in cui pagare un pasto oppure offrire o scambiarsi piccoli doni quali una T-shirt, un portachiavi elettronico o un berretto da baseball è accettabile e non è una violazione della legge o delle nostre politiche. In conclusione, prima di offrire qualcosa di valore ad un rappresentante o ad un funzionario governativo, è necessario consultare l'Ufficio legale.

Se la propria unità aziendale prevede di stipulare un contratto con il governo, prima di discuterne i termini è necessario contattare l'Ufficio legale.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Dotti ha incontrato a pranzo un assistente di un funzionario del governo locale per parlare di un imminente evento Harley-Davidson. Per il pranzo ha pagato lei perché ha ricevuto una preventiva autorizzazione dall'Ufficio legale.
- Anthony viene avvicinato da un consulente che garantisce, per una tariffa insolitamente alta, che può aiutare la Harley-Davidson ad ottenere il permesso necessario ad importare prodotti. Anthony rimanda il negoziato e chiede consiglio all'Ufficio legale.
- Bill fa parte di un team che si sta preparando ad entrare in un nuovo mercato globale. Contatta immediatamente l'Ufficio legale quando gli viene richiesto di effettuare un sostanziale pagamento ad un funzionario governativo per consentire alla Harley-Davidson di fare affari in quel Paese.



BUSINESS GLOBALE

Normalmente è proibito effettuare dei pagamenti o dare un regalo a determinate persone con lo scopo di ottenere o mantenere rapporti commerciali o assicurarsi un vantaggio di natura commerciale. Tali leggi tendono ad essere valide nei settori pubblico e privato (cioè business-to-business).

LAVORARE CON I GOVERNI

Esistono severe linee guida che proibiscono, con pochissime eccezioni, l'offerta di qualsiasi cosa di valore, quali pasti, viaggi, alloggio e doni a rappresentanti e funzionari del governo. Poiché le leggi variano da Paese a Paese o perfino da una località all'altra, prima di intraprendere un viaggio di lavoro in cui vi saranno interazioni con dipendenti del governo e anche prima di invitare chiunque sia affiliato ad un governo, ente o ufficio governativo a visitare la Harley-Davidson, si prega di contattare l'Ufficio legale.

ATTIVITÀ POLITICA E CONTRIBUTI

La Harley-Davidson non sostiene attivamente nessun partito politico rispetto ad un altro. Il nostro ufficio Affari governativi instaura rapporti con organizzazioni e funzionari governativi per quello che riguarda leggi, politiche e questioni che hanno un impatto con le nostre attività. Questo gruppo gestisce anche le nostre commissioni statunitensi di azione politica. Se si verificassero situazioni non definite e che l'azienda giudica dannose per la sua attività, può essere richiesto a dipendenti, concessionari, clienti e fornitori di sostenere la nostra posizione in vari modi. Oltre che per le attività approvate dall'ufficio Affari governativi, i fondi dell'azienda non possono essere utilizzati per sostenere partiti o candidati politici.

L'azienda rispetta il diritto dei dipendenti di sostenere attivamente i propri partiti o candidati. Tuttavia, il lavoro per le campagne e la raccolta di fondi deve essere svolto nel tempo libero, senza servirsi di risorse o di beni dell'azienda. Se nella pianificazione di un contributo personale si potesse percepire in qualche modo l'intervento di fondi, di beni o di servizi dell'azienda o il contributo diretto dell'azienda, prima di erogare il contributo, consultare l'ufficio Affari governativi della Harley-Davidson.

LA DIREZIONE GIUSTA

- Durante una campagna elettorale, Katie dà un contributo di 500 \$ USA per la campagna di un candidato a presidente ma non indica alcuna affiliazione con l'azienda.
- Un politico locale vuole pronunciare un discorso in una proprietà Harley-Davidson. Il leader locale anziano contatta l'ufficio Affari governativi per chiedere consiglio.
- Chatham viene avvicinata da un politico che desidera che la Harley-Davidson sostenga la sua campagna. Lei indirizza il politico all'ufficio Affari governativi.



FAVORI AI PARTITI

Oltre che per le attività approvate dall'ufficio Affari governativi, i fondi dell'azienda non possono essere utilizzati per sostenere partiti politici, funzionari eletti o candidati. I dipendenti non devono prendere posizioni politiche o sostenere candidati in nome della Harley-Davidson o di una delle sue affiliate sussidiarie.

TANGENTI E PAGAMENTI SCORRETTI

Noi interagiamo con le nostre controparti tutti i giorni. Dobbiamo comportarci in modo corretto e tale da non compromettere la nostra posizione di costante successo. Nei rapporti con qualsiasi parte interessata, che si tratti di dipendenti governativi, consulenti, fornitori o concessionari o di qualsiasi altra persona o azienda, non si possono offrire favori o pagamenti che possano influenzare in modo improprio le loro decisioni che interessano l'azienda o i suoi dipendenti. Inoltre, non è possibile richiedere o accettare favori o pagamenti che influenzino le nostre decisioni. Questi divieti si applicano a decisioni per cui si avviano, si affidano o si mantengono rapporti d'affari e/o influenzano in modo scorretto il comportamento di dipendenti e consulenti governativi.



LA DIREZIONE GIUSTA

- In segno di gratitudine per l'affare, un fornitore offre di pagare a Nancy una piccola percentuale dei profitti che derivano dalla vendita del prodotto da parte dello stesso fornitore. Nancy declina l'offerta.
- Lou sta acquistando un sistema di home entertainment in un negozio di elettronica. Il venditore gli chiede un tasso preferenziale di finanziamento sull'acquisto di una motocicletta in cambio di uno sconto sulla merce. Lou declina l'offerta.
- Un funzionario dell'Unione Europea dice a Jaeden che potrebbe non intraprendere un'indagine sulle pratiche commerciali dell'azienda in cambio di due giacche di pelle. Jaeden rifiuta l'offerta e chiede ulteriore consiglio all'Ufficio legale.
- Un funzionario del governo accenna a Ashley che potrebbe sorvolare su una piccola questione normativa se l'azienda concedesse uno stage non pagato a suo figlio. Ashley rifiuta l'offerta e lo riferisce all'Ufficio legale.



INFLUENZA SULLE OPINIONI

Non influenzare in modo scorretto le decisioni proprie, dei funzionari governativi, dei consulenti, dei dipendenti o di altri facendo o accettando pagamenti, favori o contributi intesi a favorire se stessi, l'azienda o altri.

SOSTENIBILITÀ

Conservare e rinnovare la libertà di viaggiare: tener sempre conto dell'impatto che le decisioni aziendali possono avere sull'ambiente, le comunità locali, i partner e i dipendenti.

La sostenibilità, uno dei nostri pilastri strategici, è una componente importante della nostra strategia aziendale a lungo termine. Siamo impegnati a conservare e rinnovare il nostro marchio e la nostra esperienza per le future generazioni di clienti mediante la creazione di valori condivisi e l'integrazione nel mercato.

Cerchiamo modi per migliorare la salute e il benessere del nostro pianeta e la forza e la vitalità delle comunità in cui siamo presenti e operiamo. Inoltre, troviamo continuamente modi per ridurre i rifiuti, il consumo energetico e idrico e le emissioni.

Come azienda e come dipendenti, dobbiamo saper valutare bene e assumerci le nostre responsabilità riguardo agli aspetti sociali e ambientali legati all'utilizzo delle strutture, alla pratica dei processi e alla progettazione dei prodotti. Sono in vigore leggi e normative sulla protezione dell'ambiente che guidano i nostri sforzi per ridurre al minimo emissioni, produzione, scarico e smaltimento di materiali pericolosi e altri rifiuti. Esistono inoltre leggi che riguardano la sicurezza dei dipendenti e i diritti dei lavoratori. Le decisioni che si prendono devono essere conformi a queste leggi e a queste normative.

Inoltre, conformemente al Pilastro strategico del miglioramento continuo, siamo invitati a trovare dei modi per ridurre i rifiuti e il consumo di energia nel nostro lavoro quotidiano.

LA DIREZIONE GIUSTA

- James riceve un rapporto che dimostra come le emissioni dell'impianto aziendale stiano mettendo in pericolo la salute delle persone che abitano vicino alle strutture. Egli inoltra immediatamente il rapporto al suo responsabile in modo che possano essere prese misure appropriate.
- Al lavoro, Maria scopre una piccola perdita di benzina che prontamente fa eliminare. Anche se pare che la perdita sia stata eliminata, riferisce il fatto al suo supervisore e all'amministrazione locale come richiesto dalla legge.
- Invece di stampare delle copie per i partecipanti, Janet condivide per via elettronica il suo programma di incontri a livello di ufficio.



PENSARE GLOBALMENTE E LOCALMENTE

Prima di procedere, è necessario pensare all'impatto sull'ambiente delle decisioni aziendali. Seguire sempre le leggi e le normative sull'ambiente. Trovare dei modi per ridurre i rifiuti e il consumo di energia nel proprio lavoro quotidiano.