



ANHANG DEUTSCHLAND

Unser Kodex sowie dieser Nachtrag dienen Ihnen als Orientierungshilfe bei der Wahrnehmung Ihrer Verantwortung für L3. Wenn im Kodex oder im Nachtrag die weibliche oder männliche Form verwendet wird, ist auch immer die jeweils andere Form gemeint. Diese Dokumente sind nicht als allumfassend zu verstehen. Beim Auftreten von Konflikten sollten Sie sich von Ihrem lokalen Ethikbeauftragten beraten lassen.

Der L3 Kodex für ethisches Verhalten und Geschäftsgebaren (der „Kodex“) gilt für alle, die im Auftrag von L3 tätig sind: Angestellte, leitende Angestellte und Mitglieder des Verwaltungsrates. Dieser gilt auch für Vertreter, Berater, Vertragsarbeiter und andere, die im Auftrag von L3 handeln. Jeder L3-Mitarbeiter muss sich in ethisch einwandfreier Weise verhalten.

Insbesondere muss jeder, der L3 vertritt, Folgendes sicherstellen:

- ✓ Ethisches Verhalten ist die Grundlage, auf der wir unsere Geschäfte führen
- ✓ Wir nutzen unsere Position nicht aus, missbrauchen sie nicht zum persönlichen Vorteil oder verstoßen nicht in irgendeiner Weise bewusst gegen Gesetze
- ✓ Unser Handeln führt weder direkt noch indirekt zu einem Interessenkonflikt
- ✓ Bei Bedarf holen wir Rat ein

Anforderungen

Wenn Sie US-Bürger sind und außerhalb der Vereinigten Staaten arbeiten, sind Sie verpflichtet, die Gesetze der Vereinigten Staaten sowie die Gesetze und Vorschriften des Landes, in dem Sie beschäftigt sind, einzuhalten. Alle anderen Personen unterliegen je nach den Umständen möglicherweise sowohl US-amerikanischen als auch ausländischen Gesetzen. In Situationen, in denen Sie sich in Bezug auf die Anwendbarkeit eines bestimmten Gesetzes unsicher sind, wenden Sie sich unverzüglich an Ihren Vorgesetzten.

Obwohl die meisten Bestimmungen des Kodex in Deutschland gelten, gibt es Fälle, in denen das deutsche Recht unterschiedliche Anforderungen stellt. Diese werden im Folgenden beschrieben. Insbesondere ist zu beachten, dass bestehende Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge gültig und verbindlich bleiben, soweit sie dem Arbeitnehmer weitere Verpflichtungen auferlegen.

Federal Acquisition Regulation

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass dem Unternehmen kein Schaden entsteht. Ähnlich wie das deutsche Recht enthält die Federal Acquisition Regulation (FAR) der Vereinigten Staaten Strafen für Unternehmen, die – insbesondere im Zusammenhang mit Regierungsverträgen und Unterverträgen – strafrechtlich relevante Verstöße gegen Bundesgesetze begehen. Insbesondere verlangt die FAR die Offenlegung glaubwürdiger Beweise für strafrechtlich relevante Verstöße gegen Bundesgesetze im Zusammenhang mit Betrug, Interessenkonflikten, Bestechung oder Verstößen in Bezug auf Zuwendungen, sowie im

Zusammenhang mit Ansprüchen nach dem Civil False Claims Act und erheblichen Überzahlungen bei Verträgen oder Unteraufträgen. Diese Offenlegungspflicht besteht bis zu drei (3) Jahre nach Vertragsabschluss. Wenn Sie das Gefühl haben, dass dies in Ihrem Unternehmen der Fall ist, sind Sie gehalten, und wird von Ihnen erwartet, dies Ihrem Ethikbeauftragten oder einer anderen im Kodex genannten zuständigen Stelle zu melden. Mitarbeiter, die Fehlverhalten melden, sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt, es sei denn, die Meldung ist offensichtlich ungerechtfertigt und böswillig.

Bereitstellung von Geschenken und Unterhaltung

Wie im Kodex beschrieben, kann der Foreign Corrupt Practices Act direkte Auswirkungen auf die Mitarbeiter in Deutschland und in den USA haben. Darüber hinaus gelten für deutsche Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder das deutsche Strafgesetzbuch und das Ordnungswidrigkeitengesetz. Einige Bestimmungen dieses Gesetzes gehen sogar noch über die Bestimmungen des Foreign Corrupt Practices Act hinaus. Insbesondere kann das deutsche Strafgesetzbuch auch auf Straftaten (insbesondere Bestechung, Angebotsabsprache und Betrug) außerhalb Deutschlands Anwendung finden. Die deutschen Anti-Korruptionsbestimmungen sanktionieren nicht nur die Bestechung von (ausländischen) Amtsträgern, sondern auch die Bestechung im privaten Geschäftsverkehr.

Es ist Ihnen nicht gestattet, Bewirtungen, Geschenke, Entertainment oder andere Vorteile anzubieten oder anzunehmen, die geeignet erscheinen könnten, Entscheidungen unangemessen zu beeinflussen (einschließlich – aber nicht beschränkt auf – Entscheidungen von Beamten). Jede Zuwendung muss in Umfang, Wert und Häufigkeit angemessen sein und den üblichen lokalen Geschäftsgewohnheiten entsprechen. Wir bieten oder akzeptieren niemals Bargeld oder Bargeldäquivalente, wie z. B. Gutscheine.

Im Umgang mit Regierungsbeamten ist besondere Vorsicht geboten. Als Vorsichtsmaßnahme dürfen Zuwendungen (einschließlich – aber nicht beschränkt auf – Geschenke, Bewirtungen, Entertainment) nur dann Amtsträgern angeboten werden, wenn der örtliche Ethikbeauftragte dies vorab genehmigt hat.

Wenn Sie in irgendeiner Weise direkt mit Beamten in Deutschland oder in einem anderen Land zu tun haben, müssen Sie sich von Ihrem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung, dem ABC-Leiter oder Ihrem lokalen Ethikbeauftragten beraten lassen, wenn Sie sich nicht sicher sind, welches Verhalten angemessen ist.

Compliance mit Geschäftspartnern

Wir müssen Vorsicht walten lassen bei der Beauftragung von Drittparteien oder Vertretern, die L3 Interessen vertreten sollen. L3 hat strenge Genehmigungsanforderungen zur Beauftragung solcher Parteien, wie in den Richtlinien des Unternehmens im Zusammenhang mit Anti-Korruptions-Sorgfaltspflichten beschrieben. Bei Fragen oder Zweifeln wenden Sie sich bitte an Ihre Compliance-Abteilung oder das Ethikbüro.

Persönliche Beziehungen

Einschränkungen von Liebesbeziehungen innerhalb eines Unternehmens sind in der deutschen Rechtsordnung unbekannt. Eine solche Bestimmung würde gegen das Grundgesetz verstoßen und unwirksam sein.

Liebesbeziehungen zwischen leitenden und untergeordneten Mitarbeitern können jedoch durchaus zu Spannungen unter den Mitarbeitern führen. Insbesondere kann die Sorge entstehen, dass die untergeordnete Person nicht mehr objektiv beurteilt oder gar begünstigt wird. Daher wird folgendes vorgeschlagen:

Sobald eine Liebesbeziehung besteht oder sich entwickelt, werden die Parteien ermutigt, ihren Vorgesetzten oder den lokalen Ethikbeauftragten vertraulich zu konsultieren. Ziel der Konsultation wäre es, festzustellen, ob es einen Interessenkonflikt gibt und was in diesem Zusammenhang unternommen werden kann. Dies zieht keine Sanktionen in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis nach sich.

Datenschutzerklärung

Die Vertraulichkeit und der Schutz der uns anvertrauten Informationen hat für uns höchste Priorität.

Wir verarbeiten Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen und verpflichten uns, geeignete Maßnahmen zur Daten- und IT-Sicherheit zu ergreifen.

Schutz der Privatsphäre

Der Zugang zu den Krankenakten der Mitarbeiter ist, anders als im Kodex angegeben, nur unter den Voraussetzungen der Datenschutz-Grundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes zulässig.

Der Zugang zu den Personalakten ist nur denjenigen gestattet, die nach dem Recht der Bundesrepublik Deutschland dazu berechtigt sind. Dies sind – neben dem Mitarbeiter – die Vorgesetzten des Mitarbeiters und diejenigen, die beauftragt wurden, diese Aufzeichnungen jeweils unter den gesetzlich vorgeschriebenen Voraussetzungen zu führen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Dieser Abschnitt des Kodex gilt auch für deutsche Mitarbeiter. Die Verpflichtungen daraus beschränken sich jedoch auf die Dauer der Beschäftigung.

Sollen die Verpflichtungen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen bleiben, muss dies individuell vereinbart werden oder gesetzlich vorgeschrieben sein.

Nutzung von Informationssystemen

Dieser Abschnitt wurde für Mitarbeiter in Deutschland angepasst.

E-Mail-Dienste und Internetzugang werden nur für geschäftliche Zwecke zur Verfügung gestellt. Wir verwenden oder kopieren keine Software aus betrieblichen IT-Systemen für private Zwecke und installieren keine private Software am Arbeitsplatz.

Alle anderen Bestimmungen dieses Abschnitts bleiben für alle, die in Deutschland im Namen von L3 Geschäfte tätigen, in vollem Umfang in Kraft. Dies bedeutet insbesondere, dass die Sicherheitsvorkehrungen zu beachten sind.

Import / Export

Der Abschnitt des Kodex über Sanktionen, Suspendierungen und Ausschlüsse gilt nur insoweit, als diese Sanktionen, Suspendierungen und Ausschlüsse nicht über die von den Vereinten Nationen, der Europäischen Union und der Bundesrepublik Deutschland verhängten Exportkontrollbestimmungen, Sanktionen und Embargos hinausgehen.

Deutsche Unternehmen und deutsche Mitarbeiter müssen die Import- und Exportbestimmungen der EU und Deutschlands sowie deren Sanktionen beachten. Unter anderem ist es verboten, eine Erklärung in Außenhandels- und Zahlungstransaktionen abzugeben, durch die sich unser Unternehmen an einem Boykott gegen ein anderes Land beteiligt (Boykotterklärung). Wenden Sie sich bei Fragen oder Zweifeln immer an Ihren Vorgesetzten oder Ihre Exportabteilung.

Verweis auf die Unternehmensrichtlinien

Einige Abschnitte des Kodex beziehen sich auf Unternehmensrichtlinien, die weitere Informationen enthalten. Sollten Sie die entsprechende Richtlinie nicht in Ihrer Sprache beschaffen können, wenden Sie sich bitte an Ihre örtliche Rechtsabteilung oder Ihr Ethikbüro, um weitere Informationen zu erhalten.

Bedenken ansprechen

Dieser Abschnitt enthält eine wichtige Änderung für die Mitarbeiter in Deutschland:

1. L3 Corporate Ethikbüro: Das L3 Corporate Ethikbüro mit Sitz in den USA ist für deutsche Mitarbeiter nicht als Berichtsweg zugänglich. Alle anderen lokalen Ressourcen, einschließlich des lokalen Ethikbüros, können und müssen wie im Kodex angegeben genutzt werden.

Alle vorgebrachten Bedenken werden so vertraulich wie möglich behandelt, insbesondere in Bezug auf die Person, die sie gemeldet hat. Anonyme Mitteilungen sind jedoch nicht möglich, da die Rechte derjenigen, die Gegenstand des Anliegens sind, gewahrt werden müssen.

Anerkennung des L3 Kodex für ethisches Verhalten und Geschäftsgebaren

Die durch diesen Kodex abgedeckten Verpflichtungen unterliegen einer Unternehmensrichtlinie, die Ihre Geschäftsführung verabschiedet hat. Obwohl dies nicht obligatorisch ist, würde L3 es sehr begrüßen, wenn Sie Ihre Verpflichtung zu unserem Kodex bekräftigen würden, indem Sie die Anerkennungserklärung auf der letzten Seite des L3 Kodex für ethisches Verhalten und Geschäftsgebaren unterzeichnen.