



ANHANG EUROATLAS Gesellschaft für Leistungselektronik mbH DEUTSCHLAND

Der Verhaltenskodex wurde auf seine Vereinbarkeit mit deutschem Recht seitens einer deutschen Rechtsanwaltskanzlei geprüft und dieser Anhang vor dem Hintergrund des entsprechend erzielten Prüfungsergebnisses gefertigt. Es darf also nicht gegen dt. Recht verstoßen werden.

Unser Verhaltenskodex und dieser Anhang dienen als Leitlinie für die Erfüllung Ihrer Aufgaben bei L-3. Wenn in den Ausführungen im Verhaltenskodex oder in diesem Anhang nur die weibliche oder männliche Form angesprochen werden sollte, so ist die jeweils andere automatisch mit umfasst. In diesen Dokumenten können nicht alle möglichen Situationen berücksichtigt werden. Je nach Bedarf sollten Sie bei Konflikten die Rechtsabteilung um Rat bitten. So eine solche nicht existiert, so wenden sie sich bitte an ihren Ethikbeauftragten.

Der Kodex zum ethischen Verhalten und Geschäftsgebaren von L-3 (der „Verhaltenskodex“) gilt für alle, die im Namen von L-3 geschäftlich tätig sind, also Beschäftigte, Beauftragte und Mitglieder der Geschäftsführung, des Vorstandes und des Aufsichtsrates. Außerdem gilt er ggf. für Vertreter, Berater, Leiharbeiter und andere, die im Namen von L-3 tätig sind. Grundsätzlich gilt, dass sich alle Beschäftigte von L-3 in ethischer Weise verhalten müssen.

Alle, die L-3 repräsentieren, müssen Folgendes beachten:

- ✓ Ethisches Verhalten ist die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit.
- ✓ Wir verschaffen uns keinen Vorteil und missbrauchen unsere Position auch nicht zum Zweck der persönlichen Bereicherung oder in anderer ungesetzlicher Weise.
- ✓ Unsere Handlungen schaffen weder direkt noch indirekt einen Interessenkonflikt.
- ✓ Bei Bedarf holen wir Rat ein.

Voraussetzungen

Wenn Sie US-Staatsbürger sind und außerhalb der Vereinigten Staaten arbeiten, müssen Sie die Gesetze der Vereinigten Staaten sowie die Gesetze und Bestimmungen des Landes einhalten, in dem Sie angestellt sind. Für alle anderen Personen gelten je nach Situation möglicherweise sowohl die Gesetze der USA als auch die des Aufenthaltslandes. Wenn Sie nicht sicher sind, ob ein bestimmtes Gesetz anwendbar ist, wenden Sie sich unverzüglich an Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung.

Obwohl die meisten Punkte des Verhaltenskodex für Deutschland gelten, gibt es Fälle, in denen das deutsche Gesetz von anderen Voraussetzungen ausgeht.

Diese Fälle sind unten beschrieben. Vor allem muss beachtet werden, dass bestehende Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge insofern gültig und bindend bleiben, als sie für den betreffenden Mitarbeiter weitere Verpflichtungen bedeuten.

Beschaffungsrichtlinien

Jeder Arbeitnehmer ist dafür verantwortlich, Schäden vom Unternehmen abzuwenden. Das U.S.-amerikanische Recht enthält in seinen Beschaffungsrichtlinien [Federal Acquisition Regulation] ähnlich wie das deutsche Recht Strafordrohungen für Unternehmen, die sich – insbesondere bei Regierungsaufträgen als Unternehmer oder Subunternehmer – in strafrechtlich relevanter Weise verhalten. Insbesondere sehen die Beschaffungsrichtlinien die Verpflichtung zur Vorlage von geeigneten Beweismitteln vor, die sich auf Betrug, Interessenkonflikte, Bestechung oder Bestechlichkeit beziehen sowie auf die Verletzung des U.S.-amerikanischen Gesetzes gegen Betrug zu Lasten der öffentlichen Hand [Civil False Claims Act] und erhebliche Überzahlung aufgrund eines Vertrages oder Subunternehmervertrages. Die Pflicht zur Meldung besteht für einen Zeitraum von drei Jahren nach Beendigung des Vertrages fort. Wenn Sie das Gefühl haben, dass dies im Unternehmen der Fall ist, so ist es erwünscht und wird erwartet, dass Sie einen derartigen Fall Ihrem Ethics Officer oder einer anderen im Kodex genannten Stelle mitteilen. Arbeitnehmer, die eine derartige Meldung machen haben keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu fürchten, soweit sie nicht offensichtlich unbegründet und böswillig ist.

Geschenke und Bewirtung

Wie im Verhaltenskodex beschrieben, hat das US-Gesetz zur Verhinderung korrupter Praktiken im Ausland [Foreign Corrupt Practices Act] möglicherweise direkte Konsequenzen für die Mitarbeiter in Deutschland sowie in den USA. Darüber hinaus gelten die entsprechenden deutschen Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung internationaler Bestechung ausländischer Amtsträger und die darin enthaltenen Bestimmungen für deutsche Beschäftigte. Bestimmte Teile dieser Gesetze gehen sogar über die Bestimmungen des US-Gesetzes zur Verhinderung korrupter Praktiken im Ausland hinaus. Falls Sie direkt mit Regierungsvertretern eines anderen Landes zu tun haben, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den FCPA-Beauftragten, den Ethikbeauftragten oder die Rechtsabteilung wenden, wenn Sie sich bezüglich des angemessenen Verhaltens nicht sicher sind.

Persönliche Beziehungen

Beschränkungen von Liebesbeziehungen innerhalb eines Betriebs gibt es nicht im deutschen Rechtssystem. Eine Bestimmung dieser Art würde gegen das Grundgesetz verstoßen und wäre ungültig.

Allerdings könnten Beziehungen zwischen über- und untergeordneten Mitarbeitern zu Spannungen unter den Beschäftigten führen. Vor allem könnten Bedenken geäußert werden, dass die untergeordnete Person nicht mehr objektiv bzw. sogar bevorzugt behandelt wird. Daher wird Folgendes empfohlen:

Falls eine Liebesbeziehung vorliegt oder sich eine solche entwickelt, wird den betreffenden Mitarbeitern empfohlen, sich in vertraulicher Weise mit ihrem Vorgesetzten, dem örtlichen Ethikbeauftragten oder dem Corporate Ethics Officer zu beraten. In einem Gespräch wird erörtert, ob ein Interessenkonflikt vorliegt und wie darauf reagiert werden sollte. Beschäftigungsbeschränkende oder gar -beendende Maßnahmen werden hierbei nicht ergriffen.

Wenn das Unternehmen von einer Liebesbeziehung erfährt, die sich möglicherweise auf die Beschäftigung auswirken könnte, ist es berechtigt, einen der betreffenden Mitarbeiter zu versetzen. Eine solche Versetzung wird sich nicht auf den Status oder das Gehalt des Mitarbeiters auswirken. Hierbei handelt es sich weder um eine beschäftigungsbeschränkende oder -beendende Maßnahme noch um eine moralische Verurteilung.

Schutz personenbezogener Daten

Entgegen den Angaben im Verhaltenskodex ist die Einsicht in Krankenakten von Mitarbeitern nur dem Betriebsarzt und dessen medizinischem Personal gestattet. Alle anderen Personen benötigen hierzu die ausdrückliche Zustimmung des betreffenden Mitarbeiters.

Die Einsicht in persönliche Unterlagen ist nur denjenigen gestattet, die hierzu laut Gesetz der Bundesrepublik Deutschland befugt sind. Hierzu gehören – außer dem Mitarbeiter – die dem Mitarbeiter übergeordneten Personen und die Beschäftigten, die damit beauftragt sind, diese Unterlagen zu führen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Dieser Abschnitt des Verhaltenskodex gilt auch für deutsche Mitarbeiter. Die Einhaltung ist jedoch auf den Beschäftigungszeitraum beschränkt.

Falls bestimmte Vertragsverpflichtungen über die Beschäftigung hinaus Gültigkeit haben sollen, so muss dies im Einzelfall, etwa mit einer Beschränkungsklausel, für den nachfolgenden Zeitraum vertraglich vereinbart werden.

Verwendung der Vermögenswerte im Bereich Informationssysteme

Dieser Abschnitt ist für Beschäftigte in Deutschland geändert.

Falls die Benutzung des Internets oder Ihrer beruflichen E-Mail für persönliche Zwecke nicht erlaubt ist, behält sich Ihr Betrieb vor, sämtliche Kommunikation zu überwachen.

Falls die Benutzung des Internets oder der beruflichen E-Mail für persönliche Zwecke erlaubt ist, darf diese Benutzung nicht überwacht werden.

Alle anderen Teile dieses Abschnitts behalten für die deutschen Mitarbeiter vollumfänglich ihre Gültigkeit. Dies bedeutet vor allem, dass die Sicherheitsbestimmungen eingehalten werden müssen.

Import/Export

Deutsche Firmen und deutsche Mitarbeiter müssen die Ein- und Ausführbestimmungen der Bundesrepublik Deutschland einhalten. Falls Sie sich hierzu im Einzelnen nicht sicher sind, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung.

Meldung von Problemen

Dieser Abschnitt enthält zwei wichtige Änderungen für Mitarbeiter in Deutschland:

1. HelpLine und Website: Die HelpLine sowie die Website von L-3 steht deutschen Mitarbeitern nicht zur Verfügung. Alle anderen Stellen können und sollten wie im Verhaltenskodex angegeben genutzt werden.
2. Zusätzlich zu den im Verhaltenskodex angegebenen Stellen können sich die Mitarbeiter auch an einen bestehenden Betriebsrat wenden.

Der Betriebsrat hat folgende Funktionen: Er kontrolliert, ob alle Gesetze, Bestimmungen, Bestimmungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, von denen der Mitarbeiter profitiert, eingehalten werden. Er bittet das Unternehmen außerdem um Maßnahmen, von denen das Geschäft und die Beschäftigten profitieren. Der Betriebsrat ist vor allem dafür verantwortlich, dass Männer und Frauen tatsächlich gleich behandelt werden, und setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit ein. Eine weitere Aufgabe des Betriebsrats ist es, Vorschläge seitens der Mitarbeiter einzuholen.

Weitere Rechte und Pflichten des Betriebsrats sind in § 80 des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt oder, sofern vorhanden, über den Betriebsrat selbst sowie die Rechtsabteilung erhältlich.

Alle gemeldeten Probleme werden – besonders bezüglich der meldenden Person – soweit wie möglich vertraulich behandelt. Allerdings ist die anonyme Meldung nicht möglich, da die Rechte derjenigen, die von einer Meldung betroffen sind, gewahrt werden müssen.

Dieser Anhang entspricht dem Stand des Verhaltenskodex vom März 2008. Der Verhaltenskodex und dieser Anhang werden automatisch verbindlicher Bestandteil für alle bereits bestehenden und in Zukunft neu abgeschlossenen Arbeitsverträge.