



TILLÆG **DANMARK**

Formålet med L-3's Regelsæt for Etisk Forretningsførelse og dette Tillæg er at give dig retningslinjer for, hvordan du varetager dine ansvarsområder i L-3. Det er ikke hensigten, at det Etiske Regelsæt og Tillægget skal omhandle alle tænkelige situationer. I tvivlstilfælde bør du derfor søge vejledning hos den juridiske afdeling.

Det Etiske Regelsæt gælder for alle, der agerer på vegne af L-3, det vil sige medarbejdere, herunder ledende medarbejdere, og medlemmer af vores bestyrelse. Det Etiske Regelsæt kan i nogle tilfælde også gælde for agenter, konsulenter, kontraktansatte og andre, der agerer på L-3's vegne. Frem for alt skal en L-3-medarbejder udvise etisk adfærd.

Særligt skal alle, der repræsenterer L-3, sikre sig,

- ✓ at etisk adfærd er grundstenen i udøvelsen af vores virksomhed,
- ✓ at vi ikke benytter eller udnytter vores position til personlig vinding eller på anden måde forsætligt overtræder lov og ret,
- ✓ at vore handlinger, hverken direkte eller indirekte, skaber interessekonflikter, samt
- ✓ at vi søger vejledning, når det er nødvendigt.

Lovkrav

Hvis du er amerikansk statsborger og arbejder uden for USA, skal du overholde såvel amerikansk lovgivning som de love og regler, der gælder i det land, du er ansat i. Alle øvrige medarbejdere kan være underlagt både amerikansk og ikke-amerikansk lovgivning, afhængig af omstændighederne. I situationer, hvor du er usikker på, om en bestemt lov eller regel gælder, bedes du omgående kontakte din chef eller den juridiske afdeling.

Der gælder specifik lovgivning om drift af virksomhed i Danmark. Dette tillæg beskriver specifikke områder af dansk ret, som supplerer de eksisterende krav i det Etiske Regelsæt, og skal læses i sammenhæng med dette.

Gaver og repræsentation i forhold til embedsmænd og repræsentanter for tredjemænd

Ifølge straffeloven er bestikkelse (§§ 122 og 144) og returkommission (§ 299) strafbart. Hvis principperne i det Etiske Regelsæt følges, handler du ikke i strid med dansk ret.

Du bør derfor ikke give, tilbyde eller love bestikkelse til hverken offentligt ansatte eller privatansatte eller give, tilbyde eller love noget af værdi med det formål at udøve upassende indflydelse på en beslutning, som er relateret til forretninger med L-3.

Ufravigelig forpligtelse til at videregive oplysninger om visse former for uredelig embedsførelse/misbrug af stilling

Du skal være opmærksom på, at det i henhold til The U.S. Federal Acquisition Regulation (FAR), er et ufravigeligt krav, at sandsynlige beviser for overtrædelser af den amerikanske føderale strafferet i form af bedrageri, interessekonflikter, bestikkelse, returkommission og betydelige overbetalinger samt krav i medfør af The U.S. Civil False Claims Act, skal videregives til rette vedkommende. Denne ufravigelige forpligtelse til at videregive sådanne oplysninger fortsætter indtil tre år efter aftaleforholdets ophør.

For at opfylde disse forpligtelser skal alle medarbejdere i L-3 straks rapportere ethvert forhold, som måtte kunne udgøre en overtrædelse af straffe- eller civilretlige bestemmelser, eller betydelige overbetalinger vedrørende kontrakter med den amerikanske forbundsregering til medarbejderens nærmeste Etisk Ansvarlige eller til koncernens Etisk Ansvarlige. Medarbejderen kan også rapportere sådanne forhold via den etiske Helpline. Det er et ufravigeligt krav, at sådanne forhold rapporteres, idet rapporteringen dog kan foregå via den etiske Helpline, såfremt medarbejderen foretrækker at være anonym.

Såfremt principperne i det Etiske Regelsæt følges vil du agere i overensstemmelse med dansk ret.

Forbud mod insiderhandel

Ifølge aktieselskabsloven og værdipapirhandelsloven – sidstnævnte vedrører børsnoterede virksomheder - er insiderhandel forbudt.

Du må derfor ikke handle med relevante værdipapirer, så længe du er i besiddelse af prisfølsomme oplysninger, som ikke er almindeligt tilgængelige, vedrørende L-3 eller en af vores samarbejdspartnere.

Kommunikation med medierne

Ifølge grundloven har alle ytringsfrihed. L-3 kan selvsagt ikke krænke denne fundamentale rettighed, men det er virksomhedens politik, at du ikke bør besvare henvendelser fra pressen vedrørende forhold, der angår L-3's virksomhed.

Forretningshemmeligheder og tekniske tegninger

Ifølge markedsføringsloven må en medarbejder ikke på upassende vis erhverve sig eller forsøge at erhverve sig viden om en virksomheds forretningshemmeligheder. Selvom en medarbejder har opnået sådan viden på lovlig vis, må medarbejderen ikke videregive eller gøre brug af de pågældende forretningshemmeligheder, medmindre der foreligger tilladelse hertil. Dette forbud gælder i tre år efter ansættelseskontraktens ophør.

Hvis du som led i din ansættelse har opnået kendskab til tekniske tegninger, specifikationer, formularer, opskrifter, recepter, formler, modeller eller lignende (også selvom de er offentliggjorte), må du ikke gøre brug af disse eller medvirke til, at andre (heller ikke medlemmer af din familie) får mulighed for at gøre uberettiget brug heraf.

Brug af informationssystemer

Ifølge dansk retspraksis skal en arbejdsgiver betragte e-mails som hemmelige og ukrænkelige, hvis de af en medarbejder er markeret med ordet "privat" eller på lignende måde er identificerede som værende af personlig karakter. Det samme gælder, hvis arbejdsgiveren ønsker at overvåge eller registrere medarbejderens aktiviteter på internettet.

Du bør imidlertid være opmærksom på, at det Etiske Regelsæt skal anses som en politik, i henhold til hvilken L-3 forbeholder sig ret til at overvåge eller registrere al elektronisk kommunikation af den nævnte art for at efterprøve om L-3's virksomhedspolitikker bliver overholdt, eller af andre legitime, forretningsmæssige årsager.

Forbud mod forskelsbehandling, arbejdsmiljø

Ifølge ligestillingslovene er der forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, race, køn, seksuel orientering og handicap i ansættelsesforhold, herunder i forbindelse med såvel annoncering, rekruttering, udvælgelse, oplæring og forfremmelsesmuligheder som ansættelsesvilkår.

Ifølge arbejdsmiljøloven skal en arbejdsgiver ved oplæring af og tilsyn med medarbejderne sikre et godt arbejdsmiljø samt sikre en god og sikker arbejdsplads.

Miljølovgivning, beskyttelse af naturen

Ifølge miljøbeskyttelsesloven skal virksomheder, der beskæftiger sig med produktions- og forarbejdningsprocesser, implementere principper for bæredygtig økologisk udvikling og fastsætte processer for aktiviteter, som skønnes at have en betydelig positiv indflydelse på miljøet.

Konkurrencelovgivning, monopolbekæmpelse

Ifølge konkurrenceloven samt EU-forordninger om monopolbekæmpelse - herunder bestemmelser i EF-traktater vedrørende fair konkurrence og gennemsigtighed - er en urimeligt restriktiv handelspraksis og unfair konkurrence forbudt.

Regler for offentlige indkøb

Ved indgåelse af kontrakter med offentlige myndigheder gælder de særlige regler for offentlige indkøb. Hvis en kontrakt overstiger EU-grænseværdien, skal reglerne i EU-direktiverne vedrørende offentlige indkøb følges. Direktivet om offentlige vareindkøbskontrakter, offentlige tjenesteydelseskontrakter og offentlige bygge- og anlægskontrakter (2004/18/EF) og direktivet til samordning af fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester (2004/17/EF) blev implementeret i dansk lovgivning ved bekendtgørelser den 16. september 2004.

National sikkerhed

Ved indgåelse af kontrakter med det danske forsvar skal alle involverede medarbejdere sikkerhedsgodkendes, og kontraktparterne vil sædvanligvis skulle handle i henhold til specifikke regler, herunder udvidede fortrolighedsforpligtelser. Hvis varer af militær karakter skal eksporteres fra Danmark, skal alle relevante tilladelser indhentes før afsendelsen.