



 THOMASLLOYD

CONNECTING INVESTORS TO MARKETS

Verhaltenskodex und Geschäftsethik
der ThomasLloyd Group plc

Einführung

Verhaltenskodex und Geschäftsethik der ThomasLloyd Group basieren auf den gemeinsamen Werten der ThomasLloyd-Unternehmensgruppe und unserer Mitarbeiter. Die Werte Integrität, Teamwork, Service, Innovation und Leistungsbereitschaft sind die Grundlagen unseres Unternehmens und unserer Unternehmenskultur. Der vorliegende Verhaltenskodex und die Geschäftsethik – in Verbindung mit den Richtlinien, auf denen beide basieren – geben einen hohen Standard für unser berufliches und ethisches Verhalten vor.

Unser wichtigster Wert ist Integrität. Transparenz und höchste ethische Standards bilden den Maßstab für unsere Geschäftstätigkeit. So wie unsere Werte unser Denken leiten, so sind unsere Richtlinien die Grundlage für unsere Handlungen.

In Übereinstimmung mit den Gesetzen und Regelungen der Länder, in denen wir tätig sind, setzen unsere Mitarbeiter unsere zentralen Werte und Richtlinien um. Diese müssen verstanden, eingehalten und durchgängig angewendet werden, um die Werte zu integrieren, die den langfristigen Erfolg von ThomasLloyd sicherstellen.

Der Verwaltungsrat und die Konzernleitung genehmigen diesen Kodex und seine Umsetzung.

T.U. Michael Sieg
Chairman of the Board

T.U. Michael Sieg
Group Chief Executive Officer



Der Verhaltenskodex

1. Ethisches Verhalten und Geschäftsintegrität

- 1.1 Wir fühlen uns einem Geschäftsgebaren verpflichtet, das über jeden Vorwurf erhaben ist und unserem Streben nach Professionalität und unserer unternehmerischen Verantwortung Ausdruck verleiht.
- 1.2 Wir sind bestrebt, bei allen Entscheidungen, die wir treffen, und allen Aktionen, die wir ausführen, hohe ethische Standards umzusetzen. Bei dieser verantwortungsvollen Handlungsweise werden folgende Punkte berücksichtigt: die Einhaltung von Gesetzen, Bestimmungen und Regelungen der Länder, in denen wir tätig sind, sowie die Umsetzung der Werte von ThomasLloyd.
- 1.3 Wir haben ThomasLloyd gegenüber die Verpflichtung, deren berechnete Interessen voranzubringen. Wir müssen Legal Officer bzw. Compliance Officer zu Rate ziehen, wenn unsere eigenen Interessen im Widerspruch zu den Interessen von ThomasLloyd stehen könnten. Mitarbeitern und Führungskräften ist es untersagt, ohne Zustimmung des Verwaltungsrats für sich selbst Geschäftschancen wahrzunehmen, die durch Nutzung von Firmeneigentum, interne Informationen oder die eigene Position im Unternehmen zustande kommen.
- 1.4 In unserem Geschäftsverkehr mit anderen Parteien bieten wir unverhältnismäßige Leistungsanreize weder selbst an noch akzeptieren wir sie.
- 1.5 Alle Führungskräfte und Mitarbeiter agieren im besten Interesse unserer Klienten und Kunden.



2. Einhaltung von Gesetzen, Bestimmungen und Regelungen

- 2.1 Wir halten die Gesetze, Bestimmungen und Regelungen der Länder ein, in denen wir tätig sind.
- 2.2 Wir setzen die Standards und Einschränkungen um, die in unseren eigenen internen Richtlinien, Grundsätzen und Verfahren festgeschrieben sind.
- 2.3 Wir verfügen über ein Compliance-Handbuch.

3. Offenlegung und öffentliche Kommunikation

- 3.1 Für unsere geschäftlichen Beziehungen mit Aufsichtsbehörden gelten strikte Transparenz, Offenheit und Kooperationsbereitschaft.
- 3.2 Im Rahmen der in den einzelnen Ländern gesetzlich vorgeschriebenen Richtlinien stellen wir Berichte, Dokumente und/oder Datenflüsse auf vollständige, genaue, verständliche und rechtzeitige Weise bereit.
- 3.3 Wir stellen sicher, dass unsere Finanzberichte den Branchenstandards entsprechen. Wir führen genaue Bücher und Aufzeichnungen und verwenden allgemein anerkannte Grundsätze der Rechnungslegung. Kein geheimer bzw. nicht registrierter Fonds oder entsprechende Vermögenswerte des Unternehmens dürfen zu welchem Zweck auch immer vorgehalten werden.

4. Public Relations und Unternehmenskommunikation

- 4.1 Wir kontrollieren strikt alle Kontakte und die Bereitstellung von Informationen zum Unternehmen gegenüber Außenstehenden, einschließlich Pressevertretern und Angehörigen der Investmentbranche. Alle zu Unternehmen veröffentlichten Nachrichten bedürfen der Genehmigung durch den Verwaltungsrat.
- 4.2 Wir verweisen Anfragen oder Kontakte mit Pressevertretern unverzüglich an unseren PR-Beauftragten oder zuständigen Ansprechpartner, andernfalls an die Pressestelle.



- 4.3 Presserichtlinie
- Kontakte für die Unternehmenskommunikation (Anfragen, Kontakt- und Krisenmanagement)
 - Verfahren für nicht sensible Themen (Handels- und lokale Medien, allgemeine Geschäfts- und Finanzmedien)
 - Verfahren für sensible Themen (Kommunikation bei Krisen)

5. Kundenbeziehungen

- 5.1 Wir sind bestrebt, unseren Kunden einen erstklassigen Service zu bieten, diesen kontinuierlich zu verbessern und Partnerschaften zu pflegen, die für unsere Kunden von Nutzen sind.
- 5.2 Wir behandeln unsere Kunden mit Integrität und Fairness, indem wir uns unserer gesetzlichen und ethischen Verpflichtungen bewusst sind und danach handeln.

6. Vertraulichkeit von Kunden- und Mitarbeiterdaten

- 6.1 Wir behandeln alle uns von unseren Kunden oder Mitarbeitern überlassenen Informationen vertraulich, sofern die Offenlegung nicht durch unsere Kunden genehmigt oder durch gültige Gesetze, Bestimmungen und Regelungen erzwungen wird.
- 6.2 Wir, d. h. jeder Einzelne von uns, stellen die ordnungsgemäße Veröffentlichung solcher vertraulichen Informationen mit entsprechender Diskretion sicher. Alle Anforderungen persönlicher oder mitarbeiterbezogener Informationen werden an die Personalabteilung weitergeleitet.
- 6.3 Wir wenden strikte Kontrollen beim Erhalt, bei der Bearbeitung und Speicherung von Daten an und halten die vordefinierten Datensicherheitsverfahren ein. Dies geschieht in Übereinstimmung mit unseren rechtlichen und ethischen Standards, die darauf ausgelegt sind, den unbefugten Zugriff, die Weitergabe, die Manipulation oder die Zerstörung von Daten zu verhindern.
- 6.4 Die Verpflichtung, vertrauliche Informationen zu schützen, endet nicht mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.



7. Interessenkonflikte

- 7.1 Wir achten auf mögliche Interessenkonflikte und verpflichten uns zur Einhaltung wirksamer organisatorischer und betrieblicher Prozesse, um potenzielle Konflikte in unserem Unternehmen zu erkennen und aktiv zu regeln bzw. ganz zu vermeiden.
- 7.2 Derartige Angelegenheiten werden umgehend unserer Rechtsabteilung und unserem Chief Risk Officer zur Bearbeitung übertragen.

8. Anti-Geldwäsche und -Korruptionsregelungen

- 8.1 Wir leisten unseren Beitrag zur Bekämpfung von Geldwäsche und Korruption.
- 8.2 Vom Unternehmen werden alle die Geschäftstätigkeit betreffenden Gesetze in allen Ländern, in denen wir tätig sind, eingehalten. „Compliance“ bedeutet für uns nicht nur die Einhaltung gültiger Gesetze, sondern auch eine sozial verträgliche Führung unseres Unternehmens. Selbst in Bereichen, die nicht durch Gesetze erfasst sind, gelten für uns die höchsten Standards der Geschäftsethik.
- 8.3 Wir führen kontinuierlich Due-Diligence- und Überwachungsverfahren aus, um verdächtige Aktivitäten zu erkennen, die unverzüglich dem Management und den Kontrollorganen zur Bearbeitung übertragen werden.
- 8.4 Wir überprüfen unsere Kunden vor jeder geschäftlichen Beziehung und führen kontinuierlich Due-Diligence-Verfahren aus, um ihre Unbedenklichkeit sicherzustellen.



9. Insiderhandel und Insiderinformationen

- 9.1 Wir sind bestrebt, festzulegen, dass die Finanzinformationen, die wir erhalten, entweder der breiten Öffentlichkeit oder nur bestimmten Personen innerhalb eines Unternehmens (Insiderinformationen) zugänglich sind.
- 9.2 Die Weitergabe von Insiderinformationen unterliegt einer strikten Kontrolle und erfolgt nur in Übereinstimmung mit unseren internen Verfahren sowie gültigen Gesetzen, Bestimmungen und Regelungen an externe oder interne Dritte.
- 9.3 Die Nutzung von Insiderinformationen kann eine fristlose Kündigung nach sich ziehen, und der betreffende Mitarbeiter wird entsprechend den geltenden Gesetzen sowohl zivilrechtlich als auch anderweitig persönlich haftbar gemacht.

10. Schutz und ordnungsgemäße Verwendung von Unternehmensressourcen

- 10.1 Wir sind bestrebt, Ressourcen und interne Informationen, einschließlich des geistigen Eigentums von ThomasLloyd, die uns im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit zugänglich sind, zu schützen und nicht missbräuchlich zu nutzen.
- 10.2 Wir melden Diebstahls- oder Betrugsfälle unverzüglich dem Management zur Untersuchung.
- 10.3 Wir behandeln die Infrastruktur und Einrichtungen von ThomasLloyd pfleglich, vermeiden Beschädigungen und Verschwendung sowie jegliche missbräuchliche Nutzung außerhalb der Geschäftstätigkeit von ThomasLloyd.



11. Mitarbeiter – Interaktion und Arbeitsplatz

- 11.1 Die ThomasLloyd Group achtet als Arbeitgeber auf Chancengleichheit.
- 11.2 Wir sind bestrebt, in unseren Anweisungen und Handlungen fair und objektiv zu sein und unsere Entscheidungen, Handlungen oder Empfehlungen nicht durch Geschlecht, ethnische Herkunft, Überzeugungen, Hautfarbe, Alter oder Behinderungen beeinflussen zu lassen.
- 11.3 Wir behandeln unsere Kollegen respektvoll und arbeiten in gegenseitigem Vertrauen und mit gegenseitiger Unterstützung zusammen. Unterschiede in der Meinung, beim persönlichen Hintergrund und Know-how werden respektiert.
- 11.4 Wir fördern die Kommunikation und – sofern kein Konflikt mit der Compliance und anderen Regelungen besteht – die Zusammenarbeit aller Mitarbeiter, unabhängig von ihrer jeweiligen Abteilung oder Position.
- 11.5 Wir untersagen jegliche Art von Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung (unerwünschtes Verhalten aufgrund des Geschlechts oder unerwünschtes physisches, verbales oder nonverbales Verhalten, das sexuell motiviert ist). Jede potenzielle Zuwiderhandlung ist der Personalabteilung oder einem Vorgesetzten zu melden. Alle Beschwerden werden vertrauensvoll behandelt und unvoreingenommen, vorurteilsfrei und ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen untersucht.
- 11.6 Wir nehmen aktiv an Gesundheits- und Sicherheitstrainings und Notfallmaßnahmen teil. Wir benachrichtigen einen Vorgesetzten und Kollegen unverzüglich über Gesundheits- oder Sicherheitsgefahren.

Einhaltung des Verhaltenskodex

ThomasLloyd erwartet von allen Mitarbeitern als Einzelpersonen sowie vom Unternehmen als Ganzes, einschließlich des Verwaltungsrats, die strikte Einhaltung dieses Verhaltenskodex. Alle neuen Mitarbeiter erhalten und lesen ein Exemplar des Verhaltenskodex sowie aller Unternehmensrichtlinien. Mitarbeiter, die eine Frage haben oder einen Verstoß gegen diesen Kodex vermuten, wenden sich an ihren Vorgesetzten, den Risk Management und Corporate Compliance Officer, den General Counsel oder die Personalabteilung.

Jede potenzielle Ausnahmegenehmigung für diesen Kodex erfordert eine Prüfung durch die Geschäftsleitung sowie eine dokumentierte Genehmigung. Ausnahmegenehmigungen werden nur unter ganz besonderen Umständen, wenn überhaupt, und nur durch den Verwaltungsrat erteilt und müssen unverzüglich dokumentiert werden.

Von Zeit zu Zeit werden von ThomasLloyd in der fortlaufenden Implementierung unserer Werte präzisere Richtlinien, Grundsätze und Regelungen formuliert, die auch einen regionalen oder lokalen Verhaltenskodex beinhalten können. Es werden alle Anstrengungen unternommen, um die Anwendung und Durchsetzung unseres Verhaltenskodex zu erreichen und dabei gleichzeitig die Anforderungen bestimmter Geschäftsbereiche oder lokaler Rechtsprechungen zu berücksichtigen.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Situationen innerhalb der gesamten ThomasLloyd Group. Alle Verstöße gegen die in diesem Kodex festgeschriebenen Standards ziehen Disziplinarstrafen, einschließlich einer möglichen Entlassung, nach sich. Für den Fall, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex oder gegen sonstige geltende Gesetze, Bestimmungen und Regelungen festgestellt wird, sei es intern oder extern, muss der Verstoß dem Vorgesetzten, der Rechts- oder Compliance-Abteilung bzw. der Personalabteilung gemeldet werden. Wenn ein Mitarbeiter unsicher ist, wie eine bestimmte Situation im Hinblick auf den Kodex zu bewerten ist, hat er sich an seinen Vorgesetzten oder die Personalabteilung zu wenden. In Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex erlaubt ThomasLloyd keinerlei Vergeltungsmaßnahmen in Meldungen, die beim berechtigten Verdacht auf ungebührliches Verhalten oder einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex erfolgen.



“Die Begabungen und die Leidenschaft unserer Mitarbeiter sind wesentlich für unseren Erfolg. Wir teilen gemeinsame Werte, gegründet auf Integrität und Leistungsbereitschaft.”

 THOMASLLOYD

ThomasLloyd Group plc
Talstraße 80
8001 Zürich
Switzerland

www.thomas-lloyd.com