

VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITER DER EBWE

Inhaltsverzeichnis

- Einführung
- Begriffsbestimmungen
- Allgemeine Verhaltensnormen
- Pflichten von Mitarbeitern der Bank
- Pflichten von Angehörigen des Direktoriums Interessenkonflikte:
 - Externe Aktivitäten
 - Politische Aktivitäten
 - Erwerbstätigkeit
 - Geschenke, Bewirtungen, Zuwendungen, Ehrungen und Auszeichnungen
- Finanzielle Interessen
- Verhaltenskodex-Entsprechenserklärung
- Vertraulichkeit
- Eigentum, Vermögenswerte und Ressourcen der Bank
- Pflicht zur Meldung von Fehlverhalten und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen
- Lokale Gesetze
- Verfahren wegen Fehlverhaltens:
 - Voruntersuchung
 - Formelle Untersuchung
 - Der Präsident
 - Die Vizepräsidenten
 - Der Chefbewerter, der Chief Accountability Officer, der Chief Compliance Officer, der Leiter der Innenrevision und der Generalsekretär
 - Vorsorgemaßnahmen
 - Benachrichtigung der Strafverfolgungsbehörden
- Schlussbestimmungen:
 - Richtlinien und Geschäftsordnung für den Ethikausschuss sowie Berichterstattung
 - Überprüfung
 - Zeitpunkt des Inkrafttretens

Einführung

Der vorliegende Verhaltenskodex (nachfolgend „der Kodex“) ist durch den Gouverneursrat gemäß Abschnitt 7 der Satzung der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung („die Bank“) überarbeitet worden. Er gilt für den Präsidenten^{1*}, die Vizepräsidenten, den Chefbewerter, den Chief Accountability Officer sowie Mitarbeiter („Mitarbeiter der Bank“), und ausschließlich für sie. Insoweit es dieser Kodex vorschreibt, sind Mitarbeiter der Bank jedoch auch verpflichtet, die Aktivitäten ihrer engen Familienangehörigen zu berücksichtigen und bestimmte Informationen über sie offenzulegen. Der Kodex soll ein Höchstmaß an Integrität, ethischem Verhalten, Ehrlichkeit und Anstand unter den Mitarbeitern der Bank fördern und die Werte, das Ansehen, die Integrität und die Mission der Bank unterstützen.

Begriffsbestimmungen

Im Sinne des vorliegenden Kodex gelten die folgenden Begriffsbestimmungen:

- (i) „Angeschlossene(s) Unternehmen“ bedeutet eine Einrichtung, die unmittelbar oder mittelbar der Kontrolle einer anderen Einrichtung untersteht (die kontrollierende Einrichtung), eine Einrichtung, die die kontrollierende Einrichtung unmittelbar oder mittelbar kontrolliert, oder eine Einrichtung, die unmittelbar oder mittelbar unter gemeinsamer Kontrolle mit der kontrollierenden Einrichtung steht.
- (ii) „Banking-Gegenpartei“ bedeutet jeden bestehenden Kunden oder Sponsor von Projekten, die von der Bank finanziert werden (sollen), oder ein einer solchen Einrichtung angeschlossenes Unternehmen.
- (iii) „Direktoriumskodex“ bedeutet den Verhaltenskodex für das Direktorium der EBWE in seiner jeweils gültigen Fassung.
- (iv) „Direktorium“ hat die im Direktoriumskodex angegebene Bedeutung.
- (v) „Angehörige des Direktoriums“ hat die im Direktoriumskodex angegebene Bedeutung.
- (vi) „Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren“ bedeutet die Richtlinie zu Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren („Conduct and Disciplinary Rules and Procedures“) in ihrer jeweils gültigen Fassung.
- (vii) „Vertrauliche Informationen“ bedeutet Informationen, die von der Bank im Rahmen der Grundsätze für die Veröffentlichung von Informationen („Access to Information Policy“) in der jeweils gültigen Fassung als solche eingestuft werden.
- (viii) „Interessenkonflikt“ bedeutet eine Lage oder Situation, in der ehemalige oder gegenwärtige private Interessen eines Mitarbeiters der Bank die objektive und unparteiische Ausübung seiner Dienstpflichten beeinflussen oder beeinflussen

* In dieser Übersetzung wird aus Gründen der Lesbarkeit die männliche Form gewählt. Nichtsdestotrotz bezieht sich der Text auf Angehörige aller Geschlechter.

könnten. In dieser Hinsicht beinhaltet der Begriff der privaten Interessen sämtliche Vorteile für ihn selbst, seine Familie oder persönlichen Bekanntschaften sowie alle gegenwärtigen oder vergangenen Aktivitäten, die mit seinen offiziellen Pflichten oder seinem offiziellen Status im Konflikt stehen oder die Bank in Misskredit bringen könnten.

- (ix) „Erfasste Person(en)“ bezeichnet einen Angehörigen des Direktoriums, den Präsidenten, die Vizepräsidenten, den Chefbewerter, den Chief Accountability Officer, den Chief Compliance Officer und den Leiter der Innenrevision.
- (x) „De-minimis-Interesse“ bedeutet ein finanzielles Interesse, das weniger als ein Prozent der Gesamtsumme einer Klasse von umlaufenden Wertpapieren einer Einrichtung ausmacht.
- (xi) „Ethikausschuss“ bedeutet den in Regel 14 des Direktoriumskodex genannten Ausschuss.
- (xii) „Finanzielles Interesse“ bedeutet jedes Recht auf Erhalt von Zinsen, Dividenden, Kapitalzuwachs, Gebühren oder andere Zahlungen oder Sachleistungen.
- (xiii) „Formelle Untersuchung“ bedeutet eine Untersuchung gemäß Regel 16 des vorliegenden Kodex.
- (xiv) „Gouverneursausschuss“ bedeutet einen Ausschuss des Gouverneursrates, der sich aus dem Vorsitzenden und den beiden Stellvertretenden Vorsitzenden des Gouverneursrates oder, wenn der Vorsitzende und/oder die Stellvertretenden Vorsitzenden aufgrund eines Interessenkonfliktes oder aus anderen Gründen nicht teilnehmen können, aus ihren jeweiligen Ersatzpersonen zusammensetzt. Für die Zwecke dieses Kodex werden diese Ersatzpersonen aus den Reihen der Gouverneure bestimmt, und zwar durch den Vorsitzenden, wenn ein Stellvertretender Vorsitzender oder beide Stellvertretenden Vorsitzenden nicht teilnehmen können, sowie gemeinsam durch die Stellvertretenden Vorsitzenden, wenn der Vorsitzende nicht teilnehmen kann.
- (xv) „Engerer Familienkreis“ bedeutet den Ehepartner oder Lebenspartner eines Mitarbeiters der Bank und/oder abhängige Kinder gemäß den für diese Begriffe in den Allgemeinen Bestimmungen und dem Glossar für das Personalhandbuch („General Provisions and Glossary of Terms for the Bank’s Staff Handbook“) in der jeweils gültigen Fassung festgelegten Begriffsbestimmungen.
- (xvi) „Informationsgüter“ hat die in den Grundsätzen für die Informationssicherheit („Information Security Policy“) in der jeweils gültigen Fassung angegebene Bedeutung.
- (xvii) „Voruntersuchung“ bedeutet eine gemäß Regel 15 des vorliegenden Kodex durchgeführte anfängliche Untersuchung.

- (xviii) „Untersuchungsbeauftragter“ bedeutet die gemäß Regel 16(a) des vorliegenden Kodex ernannte Person.
- (xix) „Abschlussbericht des Untersuchungsbeauftragten“ bedeutet den endgültigen Bericht des Untersuchungsbeauftragten, einschließlich angehängter und enthaltener Elemente gemäß Regel 16(g) oder (je nach Anwendbarkeit) gemäß Regel 16(h)(ii) des vorliegenden Kodex.
- (xx) „IT-Einrichtungen“ hat die in den Grundsätzen für die Informationssicherheit („Information Security Policy“) in der jeweils gültigen Fassung angegebene Bedeutung.
- (xxi) „Vorsorgemaßnahmen“ bedeutet eine oder alle der in Regel 20(a) des vorliegenden Kodex aufgeführten Maßnahmen.
- (xxii) „Verbotene Praktiken“ bedeutet Praktiken, die in den Durchsetzungsgrundsätzen und -verfahren („Enforcement Policy and Procedures“) der Bank in der jeweils gültigen Fassung als solche bezeichnet werden.
- (xxiii) „Geschützte Handlung“ hat die in den Whistleblowing-Grundsätzen angegebene Bedeutung.
- (xxiv) „Relevante Einrichtung“ bedeutet jede Einrichtung, die an einem Finanzgeschäft mit der Bank teilnimmt oder in einer anderen Finanz- oder Lieferantenbeziehung zur Bank steht, darunter sämtliche Banking-Gegenparteien.
- (xxv) „Vergeltungsmaßnahme“ hat die in den Whistleblowing-Grundsätzen angegebene Bedeutung.
- (xxvi) „Regel-16-Dokumente“ hat die in Regel 16(h)(i)(A)(2) des vorliegenden Kodex angegebene Bedeutung.
- (xxvii) „Geschäftsordnung für den Ethikausschuss“ bedeutet die in Regel 22(b) des Direktoriumskodex aufgeführten Verfahrensregeln in der jeweils gültigen Fassung.
- (xxviii) „Kurzfristiger Handel“ bedeutet: (1) jedwede Kombination von Kauf und Verkauf von Wertpapieren der gleichen Emission innerhalb von sechs Monaten; und (2) Kauf von Derivat- oder Verbriefungsprodukten, die eine ähnliche Auswirkung wie (1) oben haben oder haben könnten.
- (xxix) „Beschuldigte Person“ bedeutet die erfasste Person, die Gegenstand eines Verfahrens wegen Fehlverhaltens gemäß dem vorliegenden Kodex ist oder war.
- (xxx) „Whistleblowing-Grundsätze“ bedeutet die Grundsätze für die Meldung von Fehlverhalten der Bank in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Allgemeine Verhaltensnormen

Regel 1

Mitarbeiter der Bank haben die höchsten Standards für Integrität und ethisches Verhalten einzuhalten und aufrichtig und korrekt zu handeln. Ihr persönliches und professionelles Verhalten sollte stets Respekt und Vertrauen in ihre Stellung als Angehörige einer internationalen Organisation gebieten.

Pflichten von Mitarbeitern der Bank

Regel 2

(a) Bei der Ausübung ihrer Dienstpflichten sind Mitarbeiter der Bank ausschließlich der Bank und keiner anderen Autorität verpflichtet. Sie dürfen weder von Personen noch von Instanzen außerhalb der Bank Weisungen einholen oder annehmen. Bei der Kommunikation mit Angehörigen des Direktoriums haben sich Mitarbeiter der Bank an etwaige Richtlinien in dieser Sache zu halten.

(b) In ihren Entscheidungen im Namen der Bank haben Mitarbeiter der Bank nur solche Überlegungen zu berücksichtigen, die für den Zweck, die Funktionen und die Geschäftstätigkeit der Bank relevant sind, wie diese im Übereinkommen zur Errichtung der Bank dargelegt sind. Zur Erfüllung und Durchführung des Zwecks und der Aufgaben der Bank sind derartige Überlegungen unparteiisch abzuwägen.

(c) Mitarbeiter der Bank haben ihre Dienstpflichten in einer Art und Weise zu erfüllen, die das Vertrauen der Öffentlichkeit in ihre Integrität und die der Bank wahrt und steigert.

(d) In ihrem Umgang mit Kollegen und Angestellten haben Mitarbeiter der Bank Respekt und Toleranz für verschiedene Kulturen, Überzeugungen und Hintergründe zu zeigen. Sie haben Verhaltensweisen zu vermeiden, die Belästigung, sexuelle Belästigung, Mobbing oder Autoritätsmissbrauch gleichkommen oder von anderen als Belästigung, sexuelle Belästigung, Mobbing oder Autoritätsmissbrauch empfunden werden könnten.

(e) Mitarbeiter der Bank haben sich stets der Zurückhaltung und des Takts zu befleißigen, die ihnen aufgrund ihrer Aufgaben obliegen, und sie haben hinsichtlich sämtlicher mit der Bank verbundenen Angelegenheiten äußerste Diskretion zu üben, sowohl während ihrer Zeit als Mitarbeiter der Bank, wie auch nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses zur Bank.

Interessenkonflikte

Regel 3

Mitarbeiter der Bank haben jede Lage zu vermeiden, in der ein Interessenkonflikt oder der Anschein eines Interessenkonflikts entstehen könnte. Mitarbeiter der Bank, die sich in einer solchen Lage befinden, haben dem Chief Compliance Officer den Konflikt zu offenbaren, und dieser wird entscheiden, ob es angemessen ist, den Vorgesetzten des Mitarbeiters zu Rate zu ziehen für den Fall, dass ein Ausstand wegen Befangenheit erforderlich ist. Zweifelsfällen

haben Mitarbeiter der Bank die Angelegenheit an den Chief Compliance Officer zur Stellungnahme zu verweisen und dessen Rat zu befolgen.

Externe Aktivitäten

Regel 4

(a) Ohne entsprechende Genehmigung dürfen Mitarbeiter der Bank keiner externen Tätigkeit nachgehen. Dazu gehören jede selbständige Tätigkeit, jede Beschäftigung bei einer externen Einrichtung und jede Erbringung von Diensten für eine externe Einrichtung. Eine solche Genehmigung für externe Aktivitäten wird in der Regel erteilt, soweit diese mit der vollständigen und ordnungsgemäßen Ausübung der Dienstpflichten des Mitarbeiters der Bank vereinbar sind und nicht zu einem Interessenkonflikt führen.

(b) Eine Genehmigung im Rahmen von Regel 4(a) ist nicht erforderlich für:

(i) unentgeltliche, ehrenamtliche, kommunal orientierte Aktivitäten, die in der Freizeit für eine karitative, soziale, Bildungs-, religiöse oder sonstige ähnliche Einrichtung geleistet werden, oder externe Aktivitäten wie Lehrtätigkeit, Veröffentlichungen oder Vorlesungen, die in der Freizeit in der Eigenschaft als Privatperson stattfinden, solange solche Aktivitäten:

(1) mit den Pflichten der Mitarbeiter der Bank aus Regeln 1 und 3 im Einklang stehen und

(2) die Beziehungen der Bank zur Öffentlichkeit oder ihren Mitgliedern nicht berühren.

(ii) externe Aktivitäten, die im Rahmen der Dienstpflichten der Mitarbeiter der Bank unternommen werden, wie Lehr-, Vorlesungs-, Vortrags-, Schreib- oder publizistische Tätigkeiten, vorausgesetzt, dass solche Aktivitäten in Übereinstimmung mit den entsprechenden Kanälen der internen Freigabe genehmigt wurden. Mit Ausnahme von vertretbaren Reise- und Aufenthaltskosten dürfen Mitarbeiter der Bank im Zusammenhang mit solchen externen Aktivitäten keine Vergütung oder andere Formen der Entschädigung annehmen.

(c) Im Einklang mit Regeln 1 und 2 gewährleisten Mitarbeiter der Bank stets, dass die Ausübung jeglicher Aktivitäten gemäß Regel 4 angemessen ist und die Erfüllung ihrer Dienstpflichten nicht beeinträchtigt.

(d) Ein Antrag auf Genehmigung gemäß Regel 4(a) ist dem Chief Compliance Officer zur Überprüfung und folgender Stelle zur Entscheidung vorzulegen:

(i) wenn es um den Präsidenten geht, dem Gouverneursausschuss;

(ii) wenn es um einen Vizepräsidenten, den Chief Accountability Officer oder den Chefbewerter geht, dem Ethikausschuss; und

(iii) wenn es um andere Mitarbeiter der Bank geht, dem Präsidenten. In solchen Fällen kann der Präsident dem Chief Compliance Officer die Vollmacht übertragen, über Anträge auf Genehmigung zu entscheiden.

Politische Aktivitäten

Regel 5

Der vorliegende Kodex beschneidet in keiner Weise das legitime Interesse von Mitarbeitern der Bank, an demokratischen Prozessen teilzunehmen oder Mitglied einer politischen Partei zu sein, die demokratische Grundsätze vertritt. Allerdings dürfen Mitarbeiter der Bank sich während der Zeit ihrer Beschäftigung bei der Bank nicht an solchen politischen Aktivitäten beteiligen, die ihre Dienstpflichten oder ihren Status berühren oder damit in Konflikt geraten könnten. Mitarbeiter der Bank, die in ein politisches Amt gewählt oder ernannt werden oder die die Nominierung für ein solches Amt annehmen, müssen sich von der Bank trennen, wenn das Bekleiden eines solchen Amtes ihre Dienstpflichten oder ihren Status berühren oder damit in Konflikt geraten könnte. Weitere Leitlinien zu annehmbaren politischen Tätigkeiten sowie zum Bekleiden politischer Ämter finden sich in den diesbezüglichen Leitlinien oder Weisungen der Bank.

Erwerbstätigkeit

Regel 6

(a) Frühere Arbeitgeber

Ohne entsprechende Genehmigung dürfen Mitarbeiter der Bank für einen Zeitraum von zwei Jahren nach ihrer Trennung von früheren Arbeitgebern keine Verantwortung im Zusammenhang mit Angelegenheiten der Bank übernehmen, an denen ihre früheren Arbeitgeber ein Interesse haben oder haben könnten.

(b) Zukünftige Arbeitgeber

Mitarbeiter der Bank dürfen nicht zulassen, dass die Ausübung ihrer Dienstpflichten mit einer möglichen oder voraussichtlichen Anstellung bei einer externen Einrichtung, bzw. der Erbringung von Dienstleistungen für eine solche Einrichtung, in Konflikt gerät oder davon berührt wird. Wenn sich daher ein Mitarbeiter der Bank um eine Stelle bemüht, diesbezügliche Verhandlungen führt oder das Angebot einer Beschäftigung oder Ernennung außerhalb der Bank erhalten hat, darf er keine Verantwortung im Zusammenhang mit einer Angelegenheit der Bank übernehmen, in der die betreffende Einrichtung oder eines ihrer angeschlossenen Unternehmen ein Interesse hat oder haben könnte. Sollte ein solcher Konflikt entstehen, muss der Mitarbeiter der Bank den Chief Compliance Officer informieren, der erwägen wird, ob es angemessen ist, den Vorgesetzten des Mitarbeiters der Bank zu Rate zu ziehen, im Falle, dass der Mitarbeiter in den Ausstand treten muss.

(c) Nach der Beschäftigung

Nach ihrem Ausscheiden aus der Bank dürfen Mitarbeiter der Bank vorbehaltlich der unten aufgeführten Bestimmungen eine Tätigkeit bei jeder externen Einrichtung aufnehmen. Ungeachtet des unmittelbar vorhergehenden Satzes dürfen Mitarbeiter der Bank, die aus der Bank ausgeschieden sind, für einen Zeitraum von einem Jahr nach der Trennung von der Bank nur mit entsprechender Genehmigung:

(i) im Auftrag einer Einrichtung oder deren angeschlossenen Unternehmen mit einem Mitarbeiter der Bank, einem Angehörigen des EBWE-Direktoriums oder einer anderen mit der EBWE verbundenen Person (einschließlich Beratern, Auftragnehmern, Mitarbeitern mit zeitlich befristeten Verträgen oder Praktikanten) kommunizieren oder an geschäftlichen Treffen mit ihnen teilnehmen. Dazu gehören ohne Einschränkung das Erteilen von Ratschlägen, Weisungen oder Richtungsvorgaben an eine solche Person in Bezug auf eine Angelegenheit, an der die Bank ein Interesse hat oder Partei ist.

(ii) im Falle des Präsidenten, zusätzlich zu dem, was in Regel 6(c)(i) festgelegt ist, jegliche vergütete oder unentgeltliche Arbeit von einer externen Stelle und nur mit vorheriger Genehmigung durch den Ethikausschuss annehmen.

(d) Die Einschränkungen in den Regeln 6(a), 6(b) und 6(c) gelten nicht für eine Anstellung bei einer internationalen Organisation, Regierung, Zentralbank oder Regierungsbehörde, es sei denn:

(i) im Falle eines früheren Arbeitgebers ist die entsprechende Einrichtung eine Banking-Gegenpartei und der Mitarbeiter der Bank war in ein Bankprojekt involviert, an dem die Banking-Gegenpartei ein Interesse hatte; oder

(ii) im Falle eines möglichen und zukünftigen Arbeitgebers ist die entsprechende Einrichtung eine Banking-Gegenpartei und der Mitarbeiter der Bank war im Rahmen seiner Aufgaben bei der EBWE in ein Bankprojekt involviert, an dem die Banking-Gegenpartei ein Interesse hatte.

(e) Ein Ersuchen um eine Ausnahme von dem Verbot in Regel 6(a) oder Regel 6(c)(i) ist dem Chief Compliance Officer zur Überprüfung vorzulegen.

(i) wenn es um den Präsidenten geht, dem Gouverneursausschuss;

(ii) wenn es um einen Vizepräsidenten, den Chief Accountability Officer oder den Chefbewerter geht, dem Ethikausschuss; und

(iii) wenn es um einen anderen Mitarbeiter der Bank geht, dem Präsidenten; in solchen Fällen kann der Präsident dem Chief Compliance Officer die Vollmacht übertragen, über Anträge auf Genehmigung zu entscheiden.

Geschenke, Bewirtungen, Zuwendungen, Ehrungen und Auszeichnungen

Regel 7

(a) Die Entgegennahme von Geschenken, Bewirtungen, Zuwendungen, Ehrungen oder Auszeichnungen von Personen oder Einrichtungen außerhalb der Bank durch Mitarbeiter der Bank im Zusammenhang mit ihren Dienstpflichten sollte strengstens vermieden werden.

(b) Sollte es ungeachtet der Regel 7(a) Umstände geben, die es erschweren, ein Geschenk, eine Bewirtung, Zuwendung, Ehrung oder Auszeichnung auszuschlagen oder abzulehnen, insbesondere in Fällen, wo eine solche Ablehnung den Schenkenden oder die Bank beleidigen oder in Verlegenheit bringen könnte:

(i) können materielle Gegenstände angenommen werden, vorausgesetzt,

(1) der Marktwert des Gegenstandes überschreitet nicht den Betrag von 100 GBP bzw. einen anderen Wert, der von Zeit zu Zeit vom Chief Compliance Officer festgelegt wird. Mitarbeiter der Bank müssen die Annahme eines solchen Gegenstandes innerhalb von einundzwanzig (21) Kalendertagen an das Büro des Chief Compliance Officers melden, mit der gemäß Leitlinien oder Weisungen der Bank in dieser Sache bestehenden Ausnahme von Gegenständen von symbolischem Wert (mit einem Marktwert von bis zu 25 GBP); und

(2) wenn der Marktwert des Gegenstandes über 100 GBP bzw. einem anderen Wert liegt, der von Zeit zu Zeit vom Ethikausschuss festgelegt wird, müssen Mitarbeiter der Bank den Gegenstand so bald wie möglich, aber spätestens einundzwanzig (21) Kalendertage nach Erhalt, dem Büro des Chief Compliance Officers aushändigen.

(ii) Bewirtungen dürfen eingeschränkt angenommen werden, vorausgesetzt, Umfang und Kosten solcher Bewirtungen bleiben im vertretbaren und üblichen Rahmen.

Finanzielle Interessen

Regel 8

(a) Im Allgemeinen können Mitarbeiter der Bank ihre privaten Finanzangelegenheiten nach eigenem Gutdünken regeln, vorausgesetzt, dass dies in einer Art und Weise geschieht, durch die: (i) Interessenkonflikte vermieden werden, (ii) die Unabhängigkeit des bei der Ausübung der Dienstpflichten erforderlichen Urteils oder Handelns nicht beeinträchtigt wird; und (iii) vermieden wird, dass Mitarbeiter der Bank unter solchen Umständen mit börsennotierten Wertpapieren handeln, in denen dieses Handeln zu einem Missbrauch von wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen bzw. zum Insiderhandel durch diese Mitarbeiter der Bank führen würde oder könnte.

(b) Zu diesem Zweck müssen Mitarbeiter der Bank insbesondere das Folgende vermeiden:

(i) den kurzfristigen Handel mit Wertpapieren, die von der Bank emittiert werden;
und

(ii) den wissentlichen unmittelbaren oder mittelbaren Erwerb oder Verkauf für eigene oder fremde Rechnung von finanziellen Interessen an

(1) einem von der Bank ausgegebenen Darlehen; oder

(2) den Wertpapieren einer relevanten Einrichtung von dem Zeitpunkt an, an dem das Geschäft oder die Beziehung in Erwägung gezogen wird, bis zu dem Zeitpunkt, an dem das Geschäft oder die Beziehung abgeschlossen ist.

(c) Das Verbot gemäß Regel 8(b)(ii) gilt ungeachtet der Frage, ob Mitarbeiter der Bank persönlich in der Ausübung ihrer Dienstpflichten an solchen Geschäften oder Beziehungen beteiligt sind. Das Verbot gemäß Regel 8(b)(ii)(2) gilt jedoch nicht für den Erwerb oder den Verkauf eines De-minimis-Interesses an einer börsennotierten relevanten Einrichtung, vorausgesetzt, dass bei dem Erwerb oder dem Verkauf eines De-minimis-Interesses an einer Banking-Gegenpartei der Chief Compliance Officer über einen solchen Erwerb oder Verkauf informiert wurde und im Vorfeld seine Zustimmung dazu gegeben hat. Das Verbot gilt nicht für finanzielle Interessen an von der Bank emittierten Wertpapieren, vorbehaltlich des Verbots des kurzfristigen Handels. In Zweifelsfällen, einschließlich bezüglich der Frage, ob eine Einrichtung eine relevante Einrichtung oder eine Banking-Gegenpartei ist, sollte der Chief Compliance Officer zu Rate gezogen werden.

(d) Falls Mitarbeiter der Bank darüber hinaus von der Tatsache erfahren, dass ein Mitglied ihrer engeren Familie ein finanzielles Interesse hat, das unter das Verbot von Regel 8(b) fällt, müssen sie den Chief Compliance Officer von einem solchen Interesse unterrichten. Mitarbeiter der Bank müssen sich außerdem der Teilnahme an einem Bankgeschäft enthalten, an dem sie oder ein nahes Familienmitglied nach ihrem Wissen ein finanzielles Interesse haben/hat, das über ein De-minimis-Interesse hinausgeht, und sie müssen den Chief Compliance Officer von einem solchen Ausstand unterrichten.

(e) Regel 8 ist nicht anzuwenden bei finanziellen Interessen von Mitarbeitern der Bank, die in Investmentfonds, Pensionsfonds, Treuhandfonds, Immobilienfonds oder ähnlichen Anlagevehikeln gehalten werden oder von solchen gemanagt werden, vorausgesetzt, dass weder die Mitarbeiter der Bank noch ein Mitglied ihres engeren Familienkreises die Möglichkeit hat, Einfluss auf ein solches Anlagevehikel zu nehmen oder dessen Investitionen zu bestimmen.

Verhaltenskodex-Entsprechenserklärung

Regel 9

(a) Bei Eintritt in die Bank und danach jährlich bis zum Ausscheiden aus der Bank müssen alle Mitarbeiter der Bank eine Entsprechenserklärung für Mitarbeiter der Bank hinterlegen, und zwar in einer Form und Art, die vom Chief Compliance Officer vorgeschlagen und vom Ethikausschuss genehmigt wird. Alle Erklärungen sind beim Chief Compliance Officer zu hinterlegen, mit Ausnahme derjenigen für den Präsidenten, der sie beim Gouverneursausschuss abgibt, und derjenigen für den Chief Compliance Officer, der sie beim Präsidenten einreicht. Für den Fall, dass eine solche Erklärung eines Mitarbeiters der Bank, auch bezüglich dessen engerer Familie, einen Interessenkonflikt oder eine Nicht-Entsprechung des Verhaltenskodex offenbart, erteilt der Chief Compliance Officer Rat, wie sich der Konflikt oder die Nicht-Entsprechung vermeiden oder abmildern lässt. Offenbart der Chief Compliance Officer selbst einen Konflikt, arbeitet der Präsident in Absprache mit dem Leiter der Rechtsabteilung mit dem Chief Compliance Officer zusammen an einer Lösung, um diesen Konflikt oder die Nicht-Entsprechung auf ähnliche Weise zu vermeiden oder abzumildern.

Vertraulichkeit

Regel 10

(a) Mitarbeiter der Bank dürfen Personen innerhalb oder außerhalb der Bank, die nicht berechtigt sind, solche Informationen zu erhalten, keine vertraulichen Informationen zukommen lassen. Zu diesem Personenkreis gehören auch enge Familienangehörige.

(b) Darüber hinaus müssen Mitarbeiter der Bank es unterlassen, vertrauliche Informationen, zu denen sie aufgrund ihrer Stellung bei der Bank Zugang haben könnten, zu ihrem privaten Vorteil zu nutzen oder anderen zu deren privatem Vorteil zur Verfügung zu stellen, sei es unmittelbar oder mittelbar.

(c) Die Pflichten von Mitarbeitern der Bank gemäß Regel 10 bleiben nach ihrem Ausscheiden aus der Bank bestehen.

Eigentum, Vermögenswerte und Ressourcen der Bank

Regel 11

(a) Mitarbeiter der Bank haben das Eigentum und die Vermögenswerte der Bank zu schützen und zu bewahren und solche Ressourcen so effizient wie möglich zu nutzen sowie gegen Verschwendung und Missbrauch zu schützen. Mitarbeiter der Bank dürfen die Dienstleistungen, Vorräte und Einrichtungen der Bank nur nutzen, wenn es im Rahmen der einschlägigen Grundsätze der Bank erlaubt ist.

(b) Alle Rechte an Werken oder an geistigem Eigentum, die von Mitarbeitern der Bank im Rahmen ihrer Dienstpflichten geschaffen wurden, gehören der Bank, es sei denn, die Bank genehmigt eine Ausnahme. Geistiges Eigentum der Bank darf nur mit

entsprechender Genehmigung der Bank zu privatem Nutzen oder zum Nutzen anderer verwendet werden.

Pflicht zur Meldung von Fehlverhalten und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Regel 12

(a) Mitarbeiter der Bank müssen mutmaßliches Fehlverhalten von Mitarbeitern der Bank, von Angehörigen des Direktoriums oder von jeglichen Dritten, die von der Bank beauftragt wurden oder mit der Bank zusammenarbeiten, sowie alle mutmaßlichen Fälle verbotener Praktiken umgehend melden., sowie alle mutmaßlichen Fälle verbotener Praktiken umgehend melden. Meldungen können über jeden der in den Whistleblowing-Grundsätzen vorgesehenen Meldewege erfolgen, einschließlich an den Ethikausschuss, wenn sich die Meldung auf eine erfasste Person bezieht.

(b) Mitarbeiter der Bank dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person ergreifen, die eine geschützte Handlung ausgeübt hat. Jede Vergeltungsmaßnahme, die ihrerseits als Fehlverhalten gewertet wird, kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

Lokale Gesetze

Regel 13

Vorbehaltlich der Bestimmungen des Übereinkommens zur Errichtung der Bank und anderen anwendbaren Rechtsinstrumenten unterliegen Mitarbeiter der Bank nationalen Gesetzen und haben Handlungen zu unterlassen, die als Missbrauch der der Bank oder Mitarbeiter der Bank gewährten Privilegien und Immunitäten ausgelegt werden könnten.

Verfahren wegen Fehlverhaltens im Zusammenhang mit Anschuldigungen gegen den Präsidenten, die Vizepräsidenten, den Chefbewerter, den Chief Accountability Officer, den Chief Compliance Officer oder den Leiter der Innenrevision

Regel 14

Der vorliegende Kodex enthält Regeln für die Verfahrensweise bei Anschuldigungen wegen Fehlverhaltens gegen den Präsidenten, die Vizepräsidenten, den Chefbewerter, den Chief Accountability Officer, den Chief Compliance Officer oder den Leiter der Innenrevision. Bei mutmaßlichem Fehlverhalten aller anderen Mitarbeiter der Bank ist gemäß den Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren vorzugehen.

Voruntersuchung

Regel 15

(a) Kriterien

Der Ethikausschuss hat Meldungen mutmaßlichen Fehlverhaltens durch den Präsidenten, die Vizepräsidenten, den Chefbewerter, den Chief Accountability Officer, den Chief Compliance Officer oder den Leiter der Innenrevision zu prüfen und eine Voruntersuchung gemäß dieser Regel durchzuführen. Zweck der Voruntersuchung ist es, zu bestimmen, ob eine formelle Untersuchung gerechtfertigt ist. Hierbei sind folgende Kriterien anzulegen:

- (i) Glaubwürdigkeit, d. h. ob die Anschuldigung bei Betrachtung zusammen mit allen anderen während der Voruntersuchung eingeholten Informationen plausibel ist;
- (ii) Überprüfbarkeit, d. h. ob im Falle einer künftigen Untersuchung voraussichtlich relevante Beweise zur Verfügung stehen;
- (iii) Schwere, d. h. ob das mutmaßliche Fehlverhalten für sich genommen oder im Zusammenhang mit der Rolle der beschuldigten Person hinreichend schwerwiegend ist;
- (iv) ob das mutmaßliche Fehlverhalten in den Aufgabenbereich des Ethikausschusses fällt; und
- (v) ob die Anschuldigung ein gegebener Anlass für ein Disziplinarverfahren ist.

(b) Rahmen der Voruntersuchung

Bei der Prüfung, ob eine formelle Untersuchung gerechtfertigt ist, kann der Ethikausschuss Beweise erheben und prüfen, Dokumente und elektronische Daten beschaffen und prüfen, Mitarbeiter der Bank, Angehörige des Direktoriums und externe Personen befragen und Informationen einholen, die über die der Anschuldigung beigefügten Informationen hinausgehen. Der Ethikausschuss hat mindestens eine bankinterne oder bankexterne Person zu designieren, die bei der Durchführung dieser Maßnahmen mitwirkt. Derartige Maßnahmen werden in einem einer begrenzten Voruntersuchung angemessenen Rahmen durchgeführt.

(c) Ausgangsentscheidung

- (i) Stellt der Ethikausschuss auf der Grundlage der in Regel 15(a) dargelegten Kriterien fest, dass die Anschuldigung keine formelle Untersuchung rechtfertigt, ist das Verfahren einzustellen.
- (ii) Stellt der Ethikausschuss auf der Grundlage der in Regel 15(a) dargelegten Kriterien fest, dass die Anschuldigung eine formelle Untersuchung rechtfertigt, hat er eine formelle Untersuchung einzuleiten.

Formelle Untersuchung

Regel 16

(a) Untersuchungsbeauftragter

Stellt der Ethikausschuss gemäß Regel 15 fest, dass eine formelle Untersuchung gerechtfertigt ist, (i) hat er den Präsidenten (unter Anwendung der Modalitäten dieser Regel, wenn dieser selbst die beschuldigte Person ist) zu unterrichten und (ii) einen externen, in Ermittlung und Fehlverhaltenssachen erfahrenen Untersuchungsbeauftragten mit der Durchführung einer fairen, unparteiischen, gründlichen und zeitnahen Untersuchung in Übereinstimmung mit den Bestimmungen dieser Regel und in der Rolle eines Experten, der einen Auftrag für die Bank erfüllt, zu benennen.

(b) Beweisstandard

Unter Anlegen des Maßstabs der „begründeten Vermutung“ hat der Untersuchungsbeauftragte eine Faktenermittlung durchzuführen und unter Anwendung der Gesetze auf die Sachverhalte einen schriftlichen Bericht in vorläufiger und endgültiger Fassung zu erstellen sowie eine Empfehlung dazu abzugeben, ob ein Fehlverhalten festgestellt wurde.

(c) Benachrichtigung der beschuldigten Person über eine formelle Untersuchung; Beistand

(i) So bald wie möglich nach Einleitung der formellen Untersuchung hat der Ethikausschuss die beschuldigte Person über die formelle Untersuchung, deren Grundlage und das Verhalten, welches Gegenstand der Untersuchung ist, in Kenntnis zu setzen.

(ii) Die beschuldigte Person kann nach vorheriger schriftlicher Benachrichtigung des Ethikausschusses bei einer formellen Untersuchung den Beistand eines anderen Mitarbeiters (mit Ausnahme von Mitgliedern des Büros des Chief Compliance Officers, des Büros des Leiters der Rechtsabteilung oder der Personalabteilung) oder einer bankexternen Person in Anspruch nehmen, jeweils unter der Voraussetzung, dass diese Person nicht in der Eigenschaft eines gesetzlichen Vertreters handelt.

(d) Befragung der beschuldigten Person

(i) Im Rahmen einer formellen Untersuchung hat der Untersuchungsbeauftragte, soweit möglich, eine Befragung der beschuldigten Person durchzuführen. Vor einer Befragung der beschuldigten Person hat der Untersuchungsbeauftragte diese über die Art des untersuchten Verhaltens und darüber, inwiefern dieses ein Fehlverhalten darstellen könnte, zu unterrichten.

(ii) Befragungen der beschuldigten Person sind mit einem Aufnahmegerät aufzuzeichnen. Der beschuldigten Person ist eine Kopie der Aufzeichnung und, sofern vorhanden, der Abschrift der Befragung auszuhändigen. Der Untersuchungsbeauftragte kann die beschuldigte Person auffordern, die Abschrift

gegen die Aufzeichnung zu prüfen, auf erforderliche Änderungen zur Korrektur der Abschrift hinzuweisen und die Richtigkeit der überprüften Abschrift zu bestätigen.

(e) Stellungnahme der beschuldigten Person

Im Verlauf einer formellen Untersuchung ist der beschuldigten Person angemessen Gelegenheit zu geben, ihren Standpunkt in Bezug auf das untersuchte Verhalten darzulegen oder zu rechtfertigen und eigene Beweise vorzulegen, einschließlich der Namen von Zeugen, die ihre Aussagen bestätigen könnten.

(f) Vorläufiger Untersuchungsbericht

Der Untersuchungsbeauftragte hat der beschuldigten Person eine vorläufige Fassung des Untersuchungsberichts (mit allen erforderlichen Schwärzungen) ohne Schlussfolgerungen zur Verfügung zu stellen. Der vorläufige Bericht hat ausgewogen zu sein und die gesammelten Informationen angemessen wiederzugeben. Die beschuldigte Person kann zur sachlichen Richtigkeit des Berichts Stellung nehmen und Korrekturen verlangen.

(g) Abschlussbericht des Untersuchungsbeauftragten

Die Aussagen der beschuldigten Person zum vorläufigen Untersuchungsbericht und die von ihr eventuell geforderten Korrekturen sind von dem Untersuchungsbeauftragten sorgfältig zu prüfen und, falls erforderlich, in den Untersuchungsbericht aufzunehmen. Der Untersuchungsbeauftragte hat anschließend die endgültige Fassung des Berichts anzufertigen und dem Ethikausschuss vorzulegen. Der solchermaßen vorgelegte Abschlussbericht sowie jede gemäß Regel 16 (h)(ii)(B) geänderte Fassung davon müssen: (i) ausgewogen sein und die gesammelten Informationen angemessen wiedergeben; (ii) sowohl belastendes als auch entlastendes Beweismaterial berücksichtigen; (iii) einen Anhang mit dem untersuchten Beweismaterial enthalten, auf dem die Schlussfolgerung beruht; (iv) die Kommentare der beschuldigten Person und die von ihr beantragten Korrekturen enthalten und (v) die begründete Schlussfolgerung des Untersuchungsbeauftragten dazu enthalten, ob ein Fehlverhalten vorliegt.

(h) Weiteres Verfahren

Der Ethikausschuss hat den Abschlussbericht des Untersuchungsbeauftragten zu bewerten.

(i) Wenn der Untersuchungsbeauftragte zu dem Schluss kommt, dass ein Fehlverhalten vorliegt:

A. Stimmt der Ethikausschuss zu, hat er den Abschlussbericht des Untersuchungsbeauftragten (gegebenenfalls anonymisiert und/oder mit Schwärzungen) an die beschuldigte Person zu senden, die Stellung nehmen kann, sofern es sich um den Präsidenten oder einen Vizepräsidenten handelt. Anschließend kann der Ethikausschuss entweder:

(1) das Verfahren einstellen oder

(2) den Abschlussbericht des Untersuchungsbeauftragten, die Stellungnahme der beschuldigten Person, sofern eine solche vorliegt, und die Empfehlung des Ethikausschusses (zusammen die „Regel-16-Dokumente“, gegebenenfalls anonymisiert und/oder mit Schwärzungen) mit Kopie an die beschuldigte Person an die in Regeln 18 bis 20 des vorliegenden Kodex als zuständig bestimmte Stelle zur weiteren Bearbeitung gemäß der anwendbaren Regel senden.

B. Stimmt der Ethikausschuss nicht zu, ist das Verfahren einzustellen.

(ii) Wenn der Untersuchungsbeauftragte zu dem Schluss kommt, dass kein Fehlverhalten vorliegt:

A. hat der Ethikausschuss diese Schlussfolgerung zu akzeptieren und das Verfahren einzustellen, es sei denn

B. der Ethikausschuss weist den Untersuchungsbeauftragten an, eine weitere Untersuchung des fraglichen mutmaßlichen Fehlverhaltens durchzuführen; in diesem Fall hat der Untersuchungsbeauftragte die Schlussfolgerungen der weiteren Untersuchung in einer geänderten Fassung seines Abschlussberichts festzuhalten. Bei der Erstellung eines solchen Berichts gelten die in Absatz (a) bis (g) oben aufgeführten Verfahren entsprechend und die geänderte Fassung des Abschlussberichts des Untersuchungsbeauftragten ersetzt dessen vorherigen Abschlussbericht in der betreffenden Sache.

(iii) Im Falle eines Vizepräsidenten, des Chefbewerter, des Chief Accountability Officers, des Chief Compliance Officers oder des Leiters der Innenrevision hat der Ethikausschuss den Präsidenten über das Ergebnis seiner Bewertung gemäß dieser Regel 16 zu unterrichten.

Disziplinarmaßnahmen

Regel 17

(a) Verhältnismäßigkeit von Disziplinarmaßnahmen

Die Härte einer oder mehrerer Disziplinarmaßnahme(n), die von der zuständigen Stelle gemäß Regeln 18 und 19 dieses Kodex verhängt wird/werden, muss in einem angemessenen Verhältnis zur Art und Schwere des Fehlverhaltens stehen. Bei der Bestimmung der Schwere des Fehlverhaltens und bei der Entscheidung über die zu verhängende(n) Disziplinarmaßnahme(n) berücksichtigt die zuständige Stelle die Art des Fehlverhaltens und die Umstände, unter denen es auftrat. Insbesondere ist zu berücksichtigen:

- (i) inwieweit das Fehlverhalten die Interessen, die Integrität oder das Ansehen der Bank beeinträchtigt;
- (ii) inwieweit das Fehlverhalten vorsätzliche, leichtfertige oder fahrlässige Handlungen umfasst;

- (iii) von welchen Motiven die beschuldigte Person bei dem Fehlverhalten geleitet wurde;
- (iv) der Grad der persönlichen Verantwortung der beschuldigten Person bei der Verübung des Fehlverhaltens;
- (v) der Umfang der Pflichten und Verantwortlichkeiten der beschuldigten Person;
- (vi) ob dem Fehlverhalten zuzurechnende Handlungen oder Verhaltensweisen (insbesondere Handlungen oder Verhaltensweisen, die bereits Gegenstand von Untersuchungen im Einklang mit diesen Vorschriften waren) mehrfach erfolgten;
- (vii) das Verhalten der beschuldigten Person während ihrer gesamten Laufbahn; und
- (viii) das Verhalten der beschuldigten Person während des gesamten Untersuchungs- und sich daran anschließenden Disziplinarprozesses.

Die zuständige Stelle teilt dem Ethikausschuss die Art der verhängten Disziplinarmaßnahme(n) mit und legt ihm jegliche in Bezug auf die Maßnahme(n) relevanten Nachweise vor (diese Mitteilung geht zusammen mit den Nachweisen in die vertrauliche Akte ein).

(b) Disziplinarmaßnahmen

So rasch wie möglich nach Abschluss der Prozesse gemäß Regeln 15 und 16 dieses Kodex und auch dann, wenn die verdächtige Person das Fehlverhalten zugibt, kann die zuständige Stelle entscheiden, im Einklang mit Regeln 18 und 19 dieses Kodex eine oder mehrere der folgenden Disziplinarmaßnahmen zu verhängen:

- (i) schriftliche Rüge;
- (ii) die dauerhafte oder zeitlich befristete Kürzung und/oder Aberkennung von Beträgen, die für Gehalt, Leistungen (mit Ausnahme von Altersvorsorgeleistungen) und/oder Zulagen zu zahlen sind, die nach dem Datum der Bekanntgabe der Maßnahme fällig werden; oder
- (iii) die fristgemäße oder fristlose Kündigung, mit oder ohne Leistungen oder Zahlungen, die bei Kündigung fällig werden (mit Ausnahme von Altersvorsorgeleistungen), und einhergehend mit dem Verlust zukünftiger vertraglicher Möglichkeiten mit der Bank in jeglicher Funktion.

(c) Zahlung oder Rückerstattung von der Bank geschuldeten Beträgen

Zusätzlich zu den Disziplinarmaßnahmen nach Maßgabe der Regel 17(b) oben kann die zuständige Stelle gemäß Regeln 18 und 19 dieses Kodex von einer beschuldigten Person, die:

- (i) Mittel der Bank veruntreut hat;
- (ii) Eigentum der Bank vorsätzlich oder leichtfertig beschädigt hat;
- (iii) zu Unrecht Zahlungen von der Bank erhalten hat, einschließlich Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge und/oder Zahlungen von Zusatzleistungen und/oder Zulagen; oder
- (iv) zu Unrecht Zahlungen aus einem im Auftrag der Bank unterhaltenen Leistungsplan erhalten hat,

verlangen, den/die entsprechenden Betrag/Beträge zurückzuzahlen bzw. den Verlust oder Schaden zu ersetzen.

(d) Jeglicher der Bank nach Maßgabe von Regel 17(c) geschuldeter Betrag, der nicht innerhalb einer angemessenen Frist nach Abschluss des Disziplinarverfahrens und jeglicher Anfechtung desselben zurückgezahlt wurde, kann von den Geldern abgezogen werden, die der beschuldigten Person von der Bank zustehen.

Der Präsident

Regel 18

(a) Verweis durch den Ethikausschuss an den Gouverneursausschuss

Wenn der Ethikausschuss im Falle einer Anschuldigung wegen Fehlverhaltens gegen den Präsidenten dem Abschlussbericht des Untersuchungsbeauftragten zustimmt, hat er die Regel-16-Dokumente an den Gouverneursausschuss zu senden.

(b) Gouverneursausschuss

Unter Anlegen des Maßstabs der „begründeten Vermutung“ hat der Gouverneursausschuss die Regel-16-Dokumente zu prüfen und mit einfacher Mehrheit die Maßnahmen (so es sie gibt) zu beschließen, die der Gouverneursausschuss dem Gouverneursrat empfehlen soll.

(c) Gouverneursrat

- (i) Vor der Entscheidung des Gouverneursrates über jegliche zu ergreifenden Maßnahmen kann der Präsident dem Gouverneursrat seine Ansicht über die Empfehlung des Gouverneursausschusses und die Regel-16-Dokumente darlegen.
- (ii) Unter Anlegen des Maßstabs der „begründeten Vermutung“ hat der Gouverneursrat die Regel-16-Dokumente, die Empfehlung des Gouverneursausschusses und die Stellungnahme des Präsidenten (so vorhanden)

zu prüfen und zu entscheiden, ob ein Fehlverhalten vorliegt und ob und welche Maßnahmen daraufhin ergriffen werden können.

(iii) Stellt der Gouverneursrat ein Fehlverhalten des Präsidenten fest, können diese Maßnahmen die Verhängung einer angemessenen disziplinarischen Maßnahme im Einklang mit Regel 17 dieses Kodex umfassen.

Die Vizepräsidenten

Regel19

(a) Verweis durch den Ethikausschuss an das Direktorium

Wenn der Ethikausschuss im Falle einer Anschuldigung wegen Fehlverhaltens gegen einen Vizepräsidenten dem Abschlussbericht des Untersuchungsbeauftragten zustimmt, hat der Ethikausschuss die Regel-16-Dokumente an das Direktorium zu senden.

(b) Direktorium

(i) Das Direktorium hat den beschuldigten Vizepräsidenten aufzufordern, zu den Regel-16-Dokumenten Stellung zu nehmen. Unter Anlegen des Maßstabs der „begründeten Vermutung“ hat das Direktorium die Regel-16-Dokumente und sämtliche diesbezüglichen Stellungnahmen des beschuldigten Vizepräsidenten zu prüfen und festzustellen, ob ein Fehlverhalten vorliegt und ob sowie welche Maßnahmen deswegen zu ergreifen sind.

(ii) Stellt das Direktorium ein Fehlverhalten des beschuldigten Vizepräsidenten fest, können diese Maßnahmen die Verhängung einer angemessenen disziplinarischen Maßnahme im Einklang mit Regel 17 dieses Kodex umfassen.

(iii) Das Direktorium setzt den Präsidenten über seine Feststellungen gemäß Absatz (a) und (b) dieser Regel sowie über alle zu ergreifenden Maßnahmen in Kenntnis. In Fällen, in denen das Direktorium ein festgestelltes Fehlverhalten als schwerwiegend einstuft und das Fehlverhalten eine negative Auswirkung auf das Ansehen der Bank, ihre Beschäftigten oder ihre Finanzgeschäfte haben könnte, hat der Präsident die Befugnis, jegliche(n) weitere(n) Schritt(e) zu unternehmen, den/die er zum Schutz des Ansehens und der Interessen der Bank einschließlich ihrer Beschäftigten für notwendig erachtet. Der Präsident informiert den Ethikausschuss über die zu ergreifende(n) Maßnahme(n).

Der Chefbewerter, der Chief Accountability Officer, der Chief Compliance Officer, der Leiter der Innenrevision und der Generalsekretär

Regel 20

(a) Wenn der Ethikausschuss im Falle einer Anschuldigung wegen Fehlverhaltens gegen den Chefbewerter, den Chief Accountability Officer, den Chief Compliance Officer oder den Leiter der Innenrevision dem Abschlussbericht des Untersuchungsbeauftragten zustimmt, hat der Ethikausschuss die Regel-16-Dokumente an den für die Personalabteilung zuständigen Geschäftsführer zu senden. Die Regel-16-Dokumente gelten als Ermittlungsbericht des Chief Compliance Officers an den für die Personalabteilung zuständigen Geschäftsführer gemäß den Vorgaben in Teil II der Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren und sind gemäß Teil III und IV der Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren zu behandeln, vorbehaltlich der folgenden Punkte:

- (i) Der für die Personalabteilung zuständige Geschäftsführer kann keine weitere Untersuchung gemäß Teil III der Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren verlangen.
- (ii) Im Falle des Chefbewerter und des Chief Accountability Officers gelten für die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme, die zur Entfernung aus seiner Funktion führt, sowie für jedweden Einspruch gegen eine solche Maßnahme alle zusätzlichen, in den für die jeweilige Funktion geltenden Richtlinien in der jeweils gültigen Fassung festgelegten Modalitäten.
- (iii) In Bezug auf einschlägige Artikel der Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren hat der für die Personalabteilung zuständige Geschäftsführer den Ethikausschuss in Angelegenheiten zu konsultieren, in denen die Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren ansonsten eine Beratung mit dem Chief Compliance Officer vorsehen würden.

(b) Der für die Personalabteilung zuständige Geschäftsführer hat den Ethikausschuss und den Präsidenten über das Ergebnis eines Verfahrens wegen Fehlverhaltens gegen den Chefbewerter, den Chief Accountability Officer, den Chief Compliance Officer oder den Leiter der Innenrevision zu informieren.

(c) Im Falle einer Anschuldigung wegen Fehlverhaltens gegen den Generalsekretär wird/werden der Ethikausschuss und/oder der Vorsitzende des Ethikausschusses gemäß der Geschäftsordnung für den Ethikausschuss benachrichtigt und konsultiert.

Vorsorgemaßnahmen

Regel 21

(a) Während der Anhängigkeit eines Verfahrens wegen Fehlverhaltens kann die beschuldigte Person jederzeit zur Sicherung von Beweisen, zur Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Untersuchung, zum Schutz der Interessen der Bank oder zum Schutz von an der Untersuchung beteiligten Personen:

(i) am Zugang zu IT-Einrichtungen oder Informationsgütern der Bank gehindert werden oder ihr Zugang kann eingeschränkt oder von Bedingungen abhängig gemacht werden.

(ii) von bestimmten Aufgaben entbunden werden.

(iii) bei Weiterzahlung der Leistungen vom Dienst suspendiert werden; und/oder

(iv) am Betreten aller oder eines Teils der Räumlichkeiten der Bank gehindert werden.

(b) Die Entscheidung in Bezug auf das Ergreifen von Vorsorgemaßnahmen hat folgende Stelle zu treffen:

(i) wenn es sich bei der beschuldigten Person um den Präsidenten handelt, der Vorsitzende in Beratung mit dem Chief Compliance Officer und dem Leiter der Rechtsabteilung;

(ii) wenn es sich bei der beschuldigten Person um einen Vizepräsidenten, den Chefbewerter, den Chief Accountability Officer, den Chief Compliance Officer oder den Leiter der Innenrevision handelt, der Präsident in Beratung mit dem Vorsitzenden.

(c) Wird entschieden, einer beschuldigten Person Vorsorgemaßnahmen aufzuerlegen, so ist die beschuldigte Person von dem gemäß Regel 21(b) bestimmten Entscheidungsträger schriftlich über die anwendbaren Vorsorgemaßnahmen zu informieren.

Benachrichtigung der Strafverfolgungsbehörden

Regel22

(a) Findet der Ethikausschuss im Laufe des Verfahrens gemäß Regeln 15 bis 20 Grund zu der Annahme, dass die Gesetze eines Mitgliedslandes durch die beschuldigte Person verletzt worden sein könnten, kann der Ethikausschuss dem Präsidenten empfehlen zu erwägen, ob die Bank solche Informationen, die den mutmaßlichen Gesetzesbruch betreffen, den lokalen, nationalen oder übernationalen Behörden zum Zweck der Strafverfolgung mitteilen sollte. Der Präsident zieht hinsichtlich der rechtlichen Aspekte der Offenlegung den Leiter der Rechtsabteilung zu Rate, insbesondere angesichts der potenziellen Konsequenzen für den Status, die Privilegien und Immunitäten der Bank. Vorbehaltlich der notwendigen Aufhebung der einschlägigen Immunitäten (so es sie gibt) kann der Präsident eine solche Benachrichtigung genehmigen, wenn er zu dem Schluss kommt, dass eine solche Offenlegung im Interesse der Bank liegt.

(b) Handelt es sich bei der beschuldigten Person um den Präsidenten, nimmt der Erste Vizepräsident (oder im Falle von dessen Abwesenheit oder Verhinderung, der Vizepräsident mit der längsten Amtszeit) die für den Präsidenten in Regel 22(a) oben vorgesehenen Funktionen wahr.

Schlussbestimmungen

Richtlinien und Geschäftsordnung für den Ethikausschuss sowie Berichterstattung

Regel 23

(a) Vorbehaltlich der Bestimmungen in Regel 23(b) unten kann der Präsident in Konsultation mit dem Chief Compliance Officer und mit Zustimmung des Ethikausschusses bei Bedarf allgemeine Leitlinien zur Erläuterung des vorliegenden Kodex veröffentlichen. Sofern in der/den relevanten Leitlinie(n) nicht anders bestimmt, gelten alle unter dieser Regel 23(a) veröffentlichten Leitlinien für alle Mitarbeiter der Bank.

(b) Die Veröffentlichung jeglicher Leitlinien, bei denen es um den Präsidenten geht, erfordert die Zustimmung des Gouverneursausschusses.

(c) In die Geschäftsordnung für den Ethikausschuss können mit den Bestimmungen des vorliegenden Kodex vereinbare Maßnahmen zur Förderung der effizienten Arbeitsweise des Ethikausschusses aufgenommen werden.

(d) Zum Ende jedes Quartals oder so oft, wie der Chief Compliance Officer es für nötig hält, legt der Chief Compliance Officer einen Bericht vor, in dem er dem Präsidenten seine Aktivitäten im Rahmen des vorliegenden Kodex darlegt.

Überprüfung

Regel 24

Der vorliegende Kodex wird überprüft, wenn das Direktorium, der Ethikausschuss und/oder der Präsident es für nötig halten, spätestens aber fünf Jahre nach seinem Inkrafttreten.

Zeitpunkt des Inkrafttretens

Regel 25

(a) Der vorliegende Kodex tritt an dem Tag in Kraft, an dem er an dem er durch den Gouverneursrat angenommen wird (der Tag des Inkrafttretens). Er ersetzt den vom Gouverneursrat gemäß Resolution Nr. 244 angenommenen Kodex. Jede Handlung oder Unterlassung, die ein Fehlverhalten gemäß dem vorliegenden Kodex darstellt und während der Geltungsdauer des vorherigen Kodex auftrat, wird gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Kodex behandelt. Ausnahme bilden am Tag des Inkrafttretens laufende Prozesse, die gemäß den Bestimmungen des vorherigen Kodex abzuschließen sind, als ob dieser weiterhin in Kraft wäre.

(b) Anschuldigungen wegen Fehlverhaltens gegen eine Person, die als erfasste Person im Sinne des vorliegenden Kodex gilt, sind unabhängig vom Zeitpunkt des mutmaßlichen Fehlverhaltens gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Kodex zu behandeln. Anschuldigungen gegen eine Person, die die Bank verlassen hat, sind gemäß dem letzten Status dieser Person bei der Bank zu behandeln.