



# Gedragscode



# Inhoudsopgave

<b>Een bericht van onze Chief Executive Officer</b>	<b>3</b>	Financiële verslaglegging	27
<b>Een bericht van onze Chief Compliance Officer</b>	<b>3</b>	Nauwkeurige bedrijfsarchieven	27
<b>Onze verplichtingen waarmaken</b>	<b>4</b>	Archiefbeheer	27
Waarom hebben wij een Code?	5	Bescherming van eigendom van AIG	28
Op wie is de Gedragscode van toepassing?	5	<i>Fysiek eigendom</i>	28
Individuele verantwoordelijkheden	6	<i>Persoonlijke veiligheid</i>	28
Aanvullende verantwoordelijkheden voor managers	6	<i>Reisveiligheid</i>	28
Vragen stellen & bezwaren uiten	7	<i>Intellectueel eigendom</i>	28
Beleid tegen represailles	9	<i>Bedrijfseigen informatie/Handelsgeheimen/     Vertrouwelijke informatie</i>	29
Corrigerende maatregelen	9	<i>Fondsen</i>	29
Uitzonderingen op deze Code	9	<i>Informatietechnologiesystemen</i>	29
<b>Onze verplichtingen tegenover elkaar</b>	<b>11</b>	<b>Onze verplichtingen als maatschappelijke burgers</b>	<b>31</b>
Wereldwijde diversiteit, gelijkheid en inclusie	12	Duurzaamheid	32
Respect voor anderen	12	Maatschappelijk verantwoordelijk bedrijf	32
Mensenrechten respecteren	12	Politieke activiteiten	33
Een werkomgeving vrij van pesterijen en intimidatie	13	Effectenhandel	33
Een veilige, gezonde en beveiligde werkplek	13	Preventie voor het witwassen van geld	34
Alcohol- en druggebruik	13	Economische sancties, antiboycot- en exportcontrolewetten	34
Privacy van werknemers	14	Communicatie met het publiek	35
<b>Onze verplichtingen op de markt</b>	<b>16</b>	Communicatie met regelgevende en andere overheidsfunctionarissen	35
Privacy van klanten en gegevensbeveiliging	17	Sociale media	35
Belangenverstremming	18	Overheidsaangelegenheden	35
<i>Kansen binnen het bedrijf</i>	18	Anticorruptie en -omkoping	36
<i>Persoonlijke relaties</i>	18		
<i>Externe activiteiten</i>	18		
<i>Geschenken en entertainment</i>	19		
<i>Geschenken en entertainment voor         overheidsfunctionarissen</i>	20		
Relaties met onze zakenpartners	21		
Diversiteit van leveranciers	21		
Eerlijk handelen	22		
Antitrust en eerlijke mededinging	23		
Informatie van/over concurrenten	24		
<b>Onze verplichtingen tegenover onze aandeelhouders</b>	<b>26</b>		

In deze gedragscode verwijst 'AIG' naar American International Group, Inc. en haar wereldwijde dochterondernemingen. Bedrijfseenheden en rechtsgebieden hebben eventueel andere Gedragscodes die overeenkomen met of strenger zijn dan deze Gedragscode. Die Gedragscodes kunnen extra verantwoordelijkheden aan werknemers in die bedrijfseenheden en rechtsgebieden opleggen. Bezwaren/zorgen betreffende mogelijke conflicten tussen een bepaling van deze Gedragscode en de plaatselijke wetgeving moeten naar de Compliance functionaris worden doorverzonden.

## Een bericht van onze Chief Executive Officer



Geachte collega's,

ethisch en integer handelen staat centraal bij alles wat we bij AIG doen. Daarom is onze Gedragscode zo belangrijk. Altijd het juiste doen en een veilige omgeving handhaven voor collega's om zorgen te kunnen uiten is van het grootste belang om het vertrouwen van onze belanghebbenden te verdienen en te behouden.

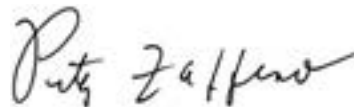
AIG's cultuur is gebaseerd op samenwerking, transparantie en uitstekende besluitvorming. Onze individuele en collectieve beslissingen kunnen een aanzienlijke impact hebben op de reputatie van AIG, wat een van onze meest waardevolle bezittingen is.

De Gedragscode van AIG beschrijft normen en beleidslijnen die van toepassing zijn op alle collega's en geeft

richtlijnen over hoe we met elkaar, onze klanten, distributiepartners, toezichthouders en andere belanghebbenden samenwerken. Deze Gedragscode stuurt, samen met uw gezond beoordelingsvermogen, uw acties en beslissingen.

Als u vragen of zorgen heeft over onze Gedragscode, neem dan contact op met uw manager, Human Resources of Compliance.

Hartelijk dank voor uw inzet in het handhaven van het hoogste niveau van ethiek en integriteit bij AIG.



**Peter Zaffino**  
President & Chief Executive Officer

## Een bericht van onze Chief Compliance Officer



Geachte collega's,

De Gedragscode van AIG bevat de regels en richtlijnen die elk van ons ter harte moet nemen bij het uitvoeren van onze dagelijkse activiteiten.

De Code weerspiegelt de waarden van AIG en schetst de wet- en regelgeving waar wij als bedrijf aan zijn onderworpen. Door aan deze normen te voldoen, houden we de reputatie van AIG hoog op het gebied van transparantie en het bevorderen van een cultuur van integriteit.

Deze gedragscode is bedoeld om u te helpen juist te handelen. Hoewel het richtlijnen biedt voor de meeste situaties, is het geen allesomvattende hulpbron. Als u vragen hebt met betrekking tot een specifieke situatie, zaak of functie die mogelijk onduidelijk zijn, neem dan contact op

met uw manager, HR- of Compliance-functionaris. Zeg het ook als u iets ziet dat niet in overeenstemming lijkt te zijn met de principes die in de Code uiteengezet zijn.

Bedankt dat u de sterke integriteitscultuur van AIG blijft handhaven en voor uw voortdurende naleving van de principes van de Gedragscode van AIG. Onze inspanningen geven onze klanten, polishouders, distributiepartners, toezichthouders en andere belanghebbenden vertrouwen in de kracht en betrouwbaarheid van AIG.



**Karen J. Nelson**  
Senior Vice President  
Global Chief Compliance Officer

# Onze verplichtingen waarmaken

De belofte om achter onze producten en diensten te staan, staat centraal in de bedrijfsactiviteiten van AIG. Persoonlijke en bedrijfsintegriteit zijn van cruciaal belang voor het nakomen van deze belofte en de bescherming van onze reputatie.

Trouw aan onze verplichtingen is van essentieel belang voor onze werknemers, klanten, zakenpartners, aandeelhouders en de gemeenschappen waarin wij leven en zakendoen.

# Onze verplichtingen waarmaken

## Waarom hebben wij een Code?

De Gedragscode van AIG ("de Gedragscode") voorziet in ethische richtlijnen voor zakelijke activiteiten namens alle bedrijven van AIG. De Gedragscode is een hulpmiddel voor alle functionarissen en werknemers van AIG. Deze Gedragscode kan onmogelijk alle eventuele problemen behandelen, maar is wel een leidraad en hulpmiddel voor momenten waarop de juiste keuze niet zo voor de hand ligt. Onder de links in dit document en in ons bedrijfsbeleid vindt u aanvullende informatie, met o.a. relevante reglementen en beleid.

Deze Gedragscode is gestructureerd volgens onze verplichtingen ten opzichte van al deze groepen mensen.

- Onze collega's vertrouwen erop gewaardeerd en gerespecteerd te worden.
- Onze klanten en bedrijfspartners vertrouwen op onze integriteit.
- Onze aandeelhouders vertrouwen op ons leiderschap.
- Gemeenschappen over de hele wereld vertrouwen erop dat wij ons gedragen als verantwoordelijke maatschappelijke burgers.

## Op wie is de Gedragscode van toepassing?

De Code geldt voor alle leidinggevendenden en werknemers van AIG. Bepaalde zakenpartners van AIG zoals agenten en consulenten vertegenwoordigen AIG tegenover het algemene publiek; van hen wordt verwacht dat zij de geest van de Gedragscode, de Gedragscode van AIG voor derden, naleven en zich houden aan alle van toepassing zijnde contractuele bepalingen als zij namens AIG optreden.

AIG is een grote organisatie, maar ons engagement om onze beloften na te komen, verenigt ons. Elk van ons moet het vertrouwen verdienen dat in ons wordt gesteld.



# Onze verplichtingen waarmaken

## Individuele verantwoordelijkheden

Door te voldoen aan onze verantwoordelijkheden kan ons bedrijf zowel vandaag als morgen succesvol groeien. Van elk van ons wordt verwacht dat we:

- Begrijpen van en handelen naar deze Gedragscode, AIG's beleid, de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.
- In geval van vragen, advies inwinnen bij het management, het met naleving belaste personeel of de juridische afdeling van AIG.
- Zorgen in verband met mogelijke schendingen van deze Gedragscode, AIG's beleid of van toepassing zijnde wet- en regelgeving onmiddellijk melden bij het management of een van de op de volgende bladzijde vermelde contactpunten.
- Deelnemen aan training inzake ethisch gedrag en naleving van wet- en regelgeving om op de hoogte te blijven van actuele normen en verwachtingen.
- Volledig meewerken met interne onderzoeken.

Er is geen enkel excuus voor het overtreden van deze Code, AIG's beleid, de wet- en regelgeving. Ook niet het verlangen om bedrijfsdoelstellingen te behalen of voorschriften.

## Aanvullende verantwoordelijkheden voor managers

Van elke manager wordt verwacht dat hij/zij voldoet aan de volgende aanvullende verantwoordelijkheden:

- Een voorbeeld zijn bij het toepassen van de strengste ethische normen en een cultuur van vertrouwen, eerlijkheid, integriteit en respect scheppen en onderhouden.
- een aanspreekpunt zijn voor werknemers. Ervoor zorgen dat zij inzien, begrijpen en weten hoe deze Gedragscode, AIG's beleid en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving in hun dagelijks werk moeten worden toegepast.
- Sta ter beschikking van werknemers om problemen, klachten of grieven voor te leggen in een veilige omgeving en versterk AIG's niet-vergeldingsbeleid. Zorg ervoor dat dergelijke zaken op een eerlijke en tijdige manier worden aangepakt.

- Vraag hulp aan andere managers of AIG's legal counsel,, compliance officers of human resource professionals wanneer u niet zeker bent van de juiste reactie op een bepaalde situatie of meld dit via de AIG Compliance Help Line.
- Proactief zijn. Redelijke maatregelen nemen om wangedrag te voorkomen en vast te stellen. Situaties melden die mogelijk invloed hebben op het vermogen van werknemers om namens AIG ethisch op te treden.

## De headline-test

### Betere Beslissingen Nemen



# Onze verplichtingen waarmaken

## Vragen stellen & bezwaren uiten

De meest waarschijnlijke problemen die men op het werk kan tegenkomen, kunnen worden opgelost door te praten en samen te werken met het management, Human Resources, Employee Relations of de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance-functionaris. Bovendien kunnen werknemers vragen stellen, zorgen naar voren brengen of gevallen van niet-naleving van deze Gedragscode, AIG richtlijnen of de van toepassing zijnde wet- en regelgeving melden door met ons contact op te nemen via een van de volgende kanalen:

- **AIG's Global Compliance Group** op + 1 646 857-1877 of e-mail [corporatelegalcompliance@aig.com](mailto:corporatelegalcompliance@aig.com)
- **AIG Compliance Help Line** op +1 877 244-2210 of online via [www.aigcompliancehelpline.com](http://www.aigcompliancehelpline.com), of scan onderstaande QR-code, onder voorbehoud van de lokale wetgeving. De helpline voor naleving wordt bemand door een onafhankelijke derde partij die schriftelijke verslagen uitbrengt aan de Global Compliance Group van AIG. Communicatie met de Help Line kan, afhankelijk van de plaatselijke wetgeving, anoniem zijn en in alle voornaamste talen plaatsvinden.

Voor vragen in verband met de boekhouding, interne boekhoudcontroles of audits kunnen werknemers, onder voorbehoud van de lokale wetgeving, terecht bij een van de bovenvermelde kanalen (anoniem via de helpline) of ze kunnen hun zorgen onder de aandacht brengen van de voorzitter van het auditcomité van de Raad van Bestuur van AIG via e-mail op [boardofdirectors@aig.com](mailto:boardofdirectors@aig.com) of per brief aan: Peter R. Porrino, voorzitter van het auditcomité, American International Group, Inc., 1271 Ave of the Americas, Etage 41, New York, NY 10020-1304.

### AIG COMPLIANCE HELP LINE

De helpline wordt beheerd door een onafhankelijke derde partij dienst aanbieder, die meldingen zal doorsturen naar de Global Compliance Group van AIG. Communicatie kan, afhankelijk van plaatselijk wetgeving, anoniem plaatsvinden.

#### Telefoon



+1 877 244-2210

#### QR-code



#### Web



[aigcompliancehelpline.com](http://aigcompliancehelpline.com)

### Global Compliance Group beoordeelt verslag

#### Advies vragen

Er zal begeleiding worden gegeven om de juiste beslissing te nemen.

#### Bezwaren melden

De zaak zal onmiddellijk worden onderzocht door de bevoegde interne organisatie binnen AIG.

# Onze verplichtingen waarmaken

## V&A

### Vragen stellen en Bezwaren uiten

---

#### **V** *Wat gebeurt er als ik iets meld bij de Compliance Help Line van AIG?*

**A** Na afloop van het gesprek stuurt de externe dienstverlener een verslag naar de Global Compliance Group van AIG. Als de melding online gebeurt, stuurt de externe dienstverlener het verslag rechtstreeks naar de Global Compliance Group.

1. Als u om advies vraagt, wordt u benaderd over de kwestie en krijgt u advies en een interpretatie, zodat u de juiste beslissing kunt nemen.
2. Als u een vermeende overtreding wilt melden, zal de externe dienstverlener alle relevante informatie noteren en een verslag naar de Global Compliance Group sturen. Alle meldingen omtrent bedenkelijke boekhouding, interne boekhoudcontrole en audits worden met vertegenwoordigers van Global Investigations Group doorgenomen en daarna zo nodig gerapporteerd aan het auditcomité van de Raad van Bestuur van AIG.
3. Als het beter zou zijn om de kwestie aan de orde te stellen bij een andere interne organisatie bij AIG (bv. Legal, Internal Audit, Global Security of Human Resources), kan de Global Compliance Group de melding ter afhandeling naar die organisatie sturen.

AIG moedigt werknemers die iets melden aan

#### **V** *Kan ik een overtreding melden en toch anoniem blijven?*

**A** om zich te identificeren, zodat de informatie onverwijld en grondig kan worden onderzocht. Als wij rechtstreeks contact kunnen opnemen met een werknemer die een bezwaar te berde heeft gebracht, zal dit elk onderzoek bespoedigen. In naleving van de plaatselijke wet of de arbeidsovereenkomst kunt u echter verkiezen om anoniem te blijven wanneer u een kwestie meldt bij de AIG Compliance Help Line.

#### **V** *Hoe zit het met geheimhouding en represailles?*

**A** Men zal redelijkerwijs alles in het werk stellen om, overeenkomstig de wet en het beleid van AIG, de naam van werknemers die te goeder trouw een overtreding of vermeende overtreding melden, geheim te houden en die werknemers in bescherming te nemen tegen represailles.



# Onze verplichtingen waarmaken

## Beleid tegen represailles

AIG verbiedt vergelding tegen een werknemer die te goeder trouw melding maakt van daadwerkelijke of vermoedelijke schendingen van deze Code, ander AIG-beleid, of toepasselijke wet- of regelgeving, en schending van dit beleid kan leiden tot corrigerende maatregelen, tot en met ontslag.

## Corrigerende maatregelen

Schending van deze Gedragscode, ander AIG-beleid of de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, of anderen ertoe aansporen deze te schenden brengt de reputatie van AIG in gevaar en kan daarom leiden tot disciplinaire maatregelen. Het niet onmiddellijk melden van door anderen gepleegde schendingen waarvan men op de hoogte is, kan eveneens een schending van deze Gedragscode inhouden. Bij disciplinaire maatregelen kan het o.a. gaan om ontslag of verlies van recht op arbeidsgerelateerde voordelen.

## Uitzonderingen op deze Code

AIG kan van tijd tot tijd bepaalde bepalingen van deze Gedragscode wijzigen of hiervoor vrijstelling verlenen. Werknemers die van mening zijn dat een vrijstelling passend zou zijn, moeten dit bespreken met de Compliance functionaris van hun bedrijfseenheid. Alleen de Raad van Bestuur of het Nominating and Corporate Governance Committee van AIG kan een vrijstelling van een specifieke bepaling van de Gedragscode voor een directielid van AIG toestaan.



# Onze verplichtingen waarmaken

## Vragen en antwoorden

---

**V** *Mijn bedrijfseenheid stelt diverse doelstellingen op die we verondersteld worden te bereiken. Soms voel ik druk om de Code te overtreden om die doelen te bereiken. Is dit aanvaardbaar?*

**A** Nee. Succesvolle bedrijven leggen de lat vaak hoog en streven ernaar deze doelen te bereiken, maar u mag nooit inbreuk maken op de Gedragscode of op andere richtlijnen van AIG om uw doelen te bereiken.

**V** *Onze manager doet eigenlijk niets wanneer er klachten over mogelijk wangedrag onder haar aandacht worden gebracht. Ze maakt het collega's die problemen ter sprake brengen, moeilijk. Ik zit nu met een probleem: een collega is verkeerd bezig. Wat moet ik doen?*

**A** Spreek vrijuit. Onze Code zegt dat u verkeerd gedrag moet melden en dat u dat zonder angst voor represailles kunt doen. Bij uw directe manager beginnen is vaak de beste manier om klachten aan de orde te stellen, maar als u denkt dat dit niet de juiste weg is, moet u met iemand anders van het managementteam, Human Resources of de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris spreken. U kunt ook bellen met of een online melding indienen bij de Compliance Help Line van AIG.

**V** *Wat moet ik doen als ik denk dat een plaatselijke wet met deze Code in strijd is?*

**A** Als u denkt dat plaatselijke wetten in strijd zijn met deze Gedragscode, kunt u die kwestie met uw Compliance functionaris bespreken.

# Onze verplichtingen tegenover elkaar

De bedrijven van AIG en hun voorgangers zijn al meer dan 100 jaar wereldleiders in verzekeringen, omdat wij altijd al hebben geloofd in de kracht van de diversiteit en het talent van mensen om waarde te creëren en resultaten neer te zetten voor klanten en aandeelhouders.

# Onze verplichtingen tegenover elkaar

## Wereldwijde diversiteit, gelijkheid en inclusie

AIG is toegewijd aan inclusiviteit en diversiteit met betrekking tot mensen, ideeën en vaardigheden, zoals beschreven in [de Global Human Resources Policy van AIG](#).

AIG streeft ernaar de beste talenten te werven en te stimuleren door een dynamische werkomgeving aan te bieden waarin mensen met uiteenlopende vaardigheden en ideeën worden samengebracht. Een inclusief, divers personeelsbestand stimuleert innovatie en verbetert onze positie als marktleider op wereldniveau.

AIG vertrouwt op de bijdragen van plaatselijke werknemers die het beste de cultuur van de landen en rechtsgebieden waar wij zaken doen, begrijpen. AIG heeft zich altijd ingezet voor het werven van lokale expertise en het bieden van een professioneel zakenklimaat, leiderschapsmogelijkheden en een eerlijke beloning aan lokaal talent.

AIG biedt werknemers leerkansen en de mogelijkheid om uit te blinken in hun baan, verder te groeien binnen de organisatie en hiervan de financiële vruchten te plukken.

## Respect voor anderen

Anderen met respect behandelen betekent dat we niet discrimineren op basis van leeftijd, etniciteit, geslacht, genderidentiteit of -uitdrukking, taalverschillen, nationaliteit of nationale afkomst, zwangerschap, familie of burgerlijke staat, fysieke, mentale en ontwikkelingsmogelijkheden, ras, religie of geloof, seksuele geaardheid, huidskleur, sociale of economische klasse, opleiding, werk en gedragsstijlen, politieke overtuiging, militaire dienst, kaste en elke andere status die wordt beschermd onder de toepasselijke lokale wetgeving.

Respect betekent eveneens het waarderen van elkaars verschillen. We respecteren elkaars mening en behandelen al onze collega's eerlijk en op een waardige manier.

## Mensenrechten respecteren

AIG respecteert de mensenrechten en zet zich in om ervoor te zorgen dat er binnen AIG geen praktijken van kinderarbeid, moderne slavernij of mensenhandel plaatsvinden.

## Onze verplichtingen waarmaken

### Respect voor anderen

- Werknemers kansen bieden op basis van prestaties en de relevante objectieve normen voor de werkprestaties.
- Plaatselijke arbeids- en werkgelegenheidswetgeving naleven, inclusief wetten betreffende discriminatie en pesterijen.
- Zorgen voor een werkomgeving zonder pesterijen en discriminatie.
- Breng de klachten die u mogelijk over uw werkomgeving hebt onder de aandacht van Human Resources of de aan uw vestiging verbonden Compliance functionaris.



# Onze verplichtingen tegenover elkaar

## Een werkomgeving vrij van pesteringen en intimidatie

AIG tolereert geen intimiderend gedrag of pesteringen, noch als eenmalig incident, noch als zich herhalend ongepast gedrag. Pesteringen of intimiderend gedrag kan, direct of indirect, bedoeld of onbedoeld, tentoongespreid worden door een of meer personen jegens een of meer anderen op de werkplek en/of in de loop van het dienstverband. Pesteringen of intimiderend gedrag kan verbaal, non-verbaal, online/cyber, fysiek, in gebaren en in uitsluitingsgedrag tot uitdrukking komen.

## Een veilige, gezonde en beveiligde werkplek

AIG verplicht zich ertoe op een zodanige manier zaken te doen dat de gezondheid, de veiligheid en de beveiliging van werknemers en klanten worden beschermd wanneer zij zich in de bedrijfsruimten van AIG bevinden. Omstandigheden waarbij de gezondheid, de veiligheid, de beveiliging of het milieu gevaar lopen, moeten onmiddellijk aan het management of Global Security worden gemeld.

Het handhaven van een veilige en goed beveiligde werkplek vereist dat alle medewerkers waakzaam blijven op kantoor en overal waar ze zaken doen in naam van AIG. Stel het management of Global Security op de hoogte van elk probleem met een mogelijke impact op de veiligheid binnen AIG, onze paraatheid in noodgevallen of het voorbereidingsniveau in geval van brand of levensbedreigende situaties.

AIG erkent dat de gezondheid en het welzijn van onze werknemers essentieel is voor de organisatorische gezondheid van ons bedrijf en van invloed is op hoe wij onze klanten, zakenpartners, aandeelhouders, de gemeenschap en elkaar beter van dienst kunnen zijn. Wij streven naar een werkcultuur die het fysieke, mentale en sociale welzijn van onze werknemers bevordert en zullen geen handelingen tolereren die dit streven in gevaar brengen.

## Alcohol- en druggebruik

Het gebruik, de verkoop en het bezit van illegale drugs of het werken onder invloed ervan zijn verboden bij AIG. Overmatig of ongepast alcoholgebruik tijdens het uitvoeren van zakelijke activiteiten voor AIG is eveneens verboden. Ongepast gedrag wordt niet aanvaard of gerechtvaardigd vanwege het onder invloed zijn van alcohol of andere middelen.

### Verboden gedrag

#### Pesterijen

- Ongewenste gebaren of fysiek contact.
- Het tonen van seksueel expliciete of aanstootgevende foto's of ander materiaal.
- Laster, ongepaste grappen of kleinerende opmerkingen (expliciet of door insinuaties).

#### Geweld en intimidatie

- Intimiderende en/of gewelddadige uitingen tegen medewerkers, klanten of bezoekers, hetzij op locaties van het bedrijf of via haar communicatiekanalen.
- Intimiderende en/of gewelddadige handelingen gepleegd door medewerkers van AIG tijdens het zakendoen namens het bedrijf.

# Onze verplichtingen tegenover elkaar

## Privacy van werknemers

AIG respecteert de persoonsgegevens en eigendommen van werknemers. AIG moet echter stappen ondernemen om: (1) de naleving van deze Code en andere beleidsregels, normen, procedures, richtlijnen of enige voorwaarden van AIG in verband met de informatietechnologiesystemen van AIG te verzekeren; (2) de medewerkers, eigendommen, faciliteiten en bedrijven van AIG te beschermen; (3) de bedrijfsinformatie van AIG te beschermen en te beheren en ervoor te zorgen dat deze alleen worden gebruikt voor legitieme zakelijke doeleinden; (4) fraude, criminele activiteiten en/of andere schendingen van toepasselijke wet- of regelgeving of niet-geautoriseerd gebruik van informatietechnologiesystemen of gegevens van AIG te voorkomen, op te sporen of te onderzoeken; (5) te assisteren bij onderzoeken, klachten, geschillen, arbitrage, bemiddeling of andere gerechtelijke procedures of verplichtingen; (6) het bestaan van feiten vast te stellen, zoals het bijhouden van transacties; (7) te reageren op verzoeken van regelgevende, zelfregulerende, overheids- of openbare instanties; (8) efficiënte bedrijfsvoering te waarborgen.

Voor deze doeleinden, en voor zover toegestaan door de toepasselijke wetgeving, kan AIG: (1) het gebruik door werknemers van AIG's informatietechnologiesystemen monitoren, scannen en beoordelen, met inbegrip van, maar niet beperkt tot: computers, e-mail, instant messaging en netwerksystemen, mobiele apparaten, telefoon en andere spraaksystemen, videoconferenties en andere videosystemen, scan- en printbronnen, card-key toegangssystemen, toegang op afstand en/of andere computerverwerkte informatie; (2) live beveiligingsvideobeelden en -opnames, en toegangsregistraties die verband kunnen houden met de AIG-lokalen en andere faciliteiten waartoe werknemers en bezoekers toegang hebben, te monitoren en te bekijken; en 3. documenten en andere items in AIG-lokalen en andere faciliteiten (zoals op werkplekken, in kantoren, bureaus, dossierkasten en andere opslaglocaties) te inspecteren, te bekijken, te kopiëren en te bewaren.

Behoudens de toepasselijke wetgeving, mogen werknemers geen verwachting van privacy hebben met betrekking tot hun gebruik van de informatietechnologiesystemen, gebouwen of andere faciliteiten van AIG, of met betrekking tot voorwerpen of informatie binnen een AIG-systeem, -gebouw of -faciliteit.

## Wat is Bedrijfsinformatie van AIG?

AIG Bedrijfsinformatie verwijst naar informatie die zeer vertrouwelijk, confidentieel of intern is, zoals gedefinieerd in de [AIG Global Information Handling Policy](#) en de AIG Global Information Handling [Standards](#). Deze categorieën omvatten persoonsgegevens, bedrijfsinformatie, of beide.

**Voorbeelden van bedrijfsinformatie van AIG zijn onder meer, maar niet uitsluitend, de volgende:**

### Zeer vertrouwelijk

- Naam en door de overheid verstrekt identificatienummer, financieel rekeningnummer of medische informatie
- Niet-openbare AIG gevoelige financiële informatie
- Informatie over de vergaderingen van de Raad van Bestuur
- Handelsgeheimen
- Voorgestelde bedrijfsactiviteiten
- Vertrouwelijke communicatie tussen advocaat en cliënt, werkproducten van de advocaat en aanverwante documentatie

### Vertrouwelijk

- Naam en compensatiegegevens of persoonlijke contactgegevens
- Commerciële klantenlijst
- Informatie over de verzekeringspolis of informatie omtrent claims
- Marktonderzoek en analyse

### Intern

- Naam en werknemersidentificatienummer
- Niet-gevoelige interne correspondentie tussen werknemers
- Niet-gevoelige marketingplannen of -technieken
- Informatie op het AIG-intranet

# Onze verplichtingen tegenover elkaar

## Vragen en antwoorden

---

**V** *Mijn baas en verschillende collega's maken seksueel getinte grappen die voor mij heel aanstootgevend zijn. Ik heb tot nu toe niet geklaagd omdat ik weet dat ze me zullen zeggen dat ik me met mijn eigen zaken moet bemoeien of dat ik me over niets druk maak. Hebben ze daar gelijk in?*

**A** Nee, ze doen verkeerd. Aanstootgevende grappen van seksuele aard, zelfs in privégesprekken die door anderen gehoord kunnen worden, kunnen een vorm van pestering zijn. U moet in de eerste plaats met uw manager en collega's praten. Als dat geen resultaat oplevert of als u zich niet op uw gemak voelt om dit te doen, moet u met een medewerker van Human Resources spreken, contact opnemen met de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris of contact opnemen met HR Shared Services op [HRSharedServices@aig.com](mailto:HRSharedServices@aig.com).

**V** *Is diversiteit niet iets specifiek voor de VS? Waarom staat het in de Gedragscode voor een wereldwijde onderneming zoals AIG?*

**A** Diversiteit is een wereldwijd gegeven. Wij hebben altijd samengewerkt om gebruik te maken van de unieke talenten en perspectieven van ons diverse wereldwijde personeelsbestand. Diversiteit is een van de sleutelfactoren die bijdragen tot het succes van AIG. Om goede beslissingen te nemen en onze klanten over de hele wereld van diensten te voorzien, hebben we breed uiteenlopende perspectieven en achtergronden nodig.

**V** *Ik heb mijn manager met een van haar collega's horen praten over privégegevens die zich in het medische dossier van een collega bevinden. Wat moet ik doen?*

**A** Medische informatie zijn gevoelige persoonsgegevens en moet strikt vertrouwelijk worden gehouden. Het ongepast delen van dergelijke informatie is een overtreding van het beleid van AIG. U moet deze kwestie onder de aandacht van het betrokken managementpersoneel brengen. Als u zich niet op uw gemak voelt om dit bij het management aan de orde te stellen, kunt u de zaak aan Human Resources of de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris melden. Ook kunt u contact opnemen met de Compliance Help Line van AIG, onder voorbehoud van de lokale wetgeving.

# Onze verplichtingen op de markt

AIG staat bekend om zijn ondernemerschap. Wij concurreren hevig om voor onze klanten en onszelf nieuwe kansen te scheppen. Wij streven alleen concurrentiële voordelen na via wettelijke en ethisch verantwoorde zakenpraktijken.



# Onze verplichtingen op de markt

## Privacy van klanten en gegevensbeveiliging

Onze klanten verwachten van ons dat wij voorzichtig omspringen met de gegevens die zij ons toevertrouwen, en deze beschermen. Schend het vertrouwen van een klant nooit door Strikt vertrouwelijke of Vertrouwelijke informatie van/over klanten, inclusief persoonsgegevens, te onthullen aan andere mensen dan degenen die vanuit een legitiem bedrijfsbelang echt toegang moeten hebben tot die informatie, en op een manier die indruist tegen AIG's beleid en berichtgeving op privacygebied.

Of informatie als persoonsgegevens wordt geclassificeerd kan verschillen per land. Werknemers die klantgegevens behandelen, moeten de geldende wetgeving inzake geheimhouding en -beveiliging van gegevens kennen en naleven. In alle gevallen moeten wij de juiste fysieke, administratieve en technische voorzorgsmaatregelen nemen voor Strikt vertrouwelijke en Vertrouwelijke informatie van/over klanten, inclusief persoonsgegevens.

Wij moeten vooral letten op de naleving van wetten, regelgeving en richtlijnen bij het delen van persoonsgegevens met anderen (zelfs voor gegronde bedrijfsdoeleinden) en het overdragen van persoonsgegevens naar het buitenland. Als u vragen hebt over gegevensbescherming en/of informatiebeveiliging, raadpleeg dan uw manager, de legal counsel, privacy officer en/of compliance officer van de bedrijfseenheid. Voor aanvullende informatie over dit onderwerp, zie de [AIG Global Information Handling Policy](#).



# Onze verplichtingen op de markt

## Belangenverstrengeling

U mag uw functie bij AIG niet gebruiken voor ongepast persoonlijk winstbejag of voordeel voor uzelf of een familielid. Alle situaties waarbij een belangenverstrengeling tussen persoonlijke belangen en de belangen van AIG optreedt, of ook maar de schijn wekt op te treden, moeten vermeden worden. [In de 'AIG Global Employee Conflict of Interest Policy'](#) staan voorbeelden die werknemers hulp kunnen bieden bij het herkennen van mogelijke conflicten, evenals de procedures voor het melden van zulke mogelijke conflicten.

Mogelijke gevallen van belangenverstrengeling moeten gemeld worden aan het management, dat zal samenwerken met de Compliance functionaris van de bedrijfseenheid of, als het om een werknemer van het hoofdkantoor van AIG gaat, met het hoofd van de Global Compliance afdeling van AIG om te bepalen hoe men de situatie het beste kan aanpakken.

Werknemers moeten zich onthouden van het gedrag of de transactie in kwestie tot ze hiertoe schriftelijk toestemming hebben gekregen van zowel hun manager als de betreffende Compliance Officer, zoals gespecificeerd in het Beleid.

## Onze verplichtingen waarmaken

### Belangenverstrengeling

- Neem altijd beslissingen die in het beste belang zijn van AIG en onze klanten, en niet in uw eigen belang.
- Vergeet niet hoe persoonlijke activiteiten eventueel kunnen leiden tot conflicten (bv. een tweede baan bij of het investeren in een klant, een leverancier of een concurrent van AIG).
- Bespreek met uw manager elk geval dat zou kunnen worden geïnterpreteerd als mogelijke belangenverstrengeling.
- Pak proactief situaties aan waarbij uw belangen of die van een familielid of vriend strijdig kunnen zijn met die van AIG.

## Kansen binnen het bedrijf

Het is werknemers verboden op zakelijk vlak zelf een kans te grijpen (of derden daartoe aan te zetten) die tijdens het gebruik van eigendom of informatie van AIG of via diens positie wordt ontdekt, tenzij AIG deze kans reeds heeft gekregen en geweigerd. Werknemers mogen geen bedrijfseigendom, -informatie of -functie gebruiken voor persoonlijk winstbejag om AIG uit te sluiten en AIG te beconcurreren.

## Persoonlijke relaties

Naaste familieleden, gezinsleden en mensen met wie u een nauwe persoonlijke band hebt, mogen nooit bedrijfsbesluiten op ongepaste wijze beïnvloeden.

## Externe activiteiten

AIG respecteert de privacy van al haar medewerkers. Desalniettemin moet u, tenzij u zich bevindt in een land waar dergelijke rapportage door de lokale wetgeving is verboden, zowel van het management als Compliance goedkeuring openbaar maken en ontvangen voor betrokkenheid bij specifieke soorten externe activiteiten, inclusief maar niet beperkt tot de volgende activiteiten:

- **Dienstverlening aan een extern bedrijf of branchevereniging, als werknemer, lid van de Raad van Bestuur, directielid, trustee, partner of consultant,** ongeacht of dat bedrijf al dan niet zakendoet of wenst te doen met AIG, of het al dan niet een (potentiële) concurrent is van AIG, en of u er wel of niet voor wordt gecompenseerd; er is voorafgaande schriftelijke toestemming van uw manager en de aangewezen Compliance-functionaris vereist voordat u een dergelijke externe activiteit mag uitvoeren. Goedkeuring van de manager en de afdeling Compliance moet op jaarbasis vernieuwd worden, en telkens wanneer er een verandering is opgetreden in de relevante feiten op grond waarvan de oorspronkelijke goedkeuring was verleend.
- **Dienstverlening aan een stichting, liefdadigheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk waarbij u wordt betaald voor uw diensten of waar u een functie met financiële verantwoordelijkheid bekleedt** (bijv. penningmeester, lid van het auditcomité of lid van het investeringscomité van de Raad van Bestuur); voor een dergelijke externe activiteit is voorafgaande schriftelijke toestemming van uw manager en de aangewezen Compliance-functionaris vereist voordat u een dergelijke externe activiteit mag uitvoeren. Goedkeuring van de manager

# Onze verplichtingen op de markt

en de afdeling Compliance moet op jaarbasis vernieuwd worden, en telkens wanneer er een verandering is opgetreden in de relevante feiten op grond waarvan de oorspronkelijke goedkeuring was verleend. Deze bepaling is niet van toepassing op diensten in de raad van een co-op, Vereniging van Eigenaren of gelijkaardige entiteit in verband met uw woning, of een holding, trust of gelijkaardige entiteit die enkel is opgericht voor de onroerendgoed- of belastingplanning voor u of uw familie.

- **Een presentatie, toespraak of deelname aan een panel waarbij u een vergoeding, royalty, honorarium of andere betaling krijgt aangeboden.** Voorafgaande schriftelijke toestemming van uw manager en de aangewezen Compliance-functionaris is vereist voordat u enige vergoeding accepteert. Mogelijk moet u de ontvangen vergoeding overdragen aan AIG. Daarnaast moeten alle materialen die gebruikt worden tijdens de presentatie, de toespraak of het panelgesprek mogelijk worden beoordeeld voorafgaand aan de presentatie, in overeenstemming met het beleid van de zakelijke eenheid of van AIG.
- **Als openbaar ambtenaar, als aangestelde van een overheidsinstantie of als kandidaat voor een verkozen ambt;** voorafgaande schriftelijke toestemming moet worden verkregen van AIG's Global Chief Compliance Officer of zijn/haar afgevaardigde, alsook van uw manager. De goedkeuring moet hernieuwd worden telkens wanneer de termijn vervalst en voorafgaand aan herverkiezing of herbenoeming.

Om ook maar de schijn van belangenverstremming met AIG te vermijden, mag u bij deelname aan ondersteunende activiteiten in uw gemeenschap, buiten door AIG gesponsorde programma's, nooit de indruk wekken dat AIG deze activiteiten steunt.

## Geschenken en entertainment

Bescheiden geschenken en entertainment kunnen helpen zakenrelaties te versterken, maar deze zakelijke beleefdheidsbetuigingen (door werknemers gegeven of gekregen) mogen nooit bedrijfsbesluiten op ongepaste wijze beïnvloeden.

Een geschenk is elk artikel met een financiële waarde gepresenteerd aan of door een medewerker, voor of van een niet-AIG werknemer, waar er een (potentiële) zakelijke relatie tussen de partijen bestaat. Entertainment is een

evenement met een specifiek zakelijk doel dat bestaat uit de aanwezigheid van zowel een AIG-medewerker als een niet-AIG-medewerker. Als alleen een AIG-medewerker aanwezig is bij het evenement, moet de AIG-medewerker het evenement als een geschenk beschouwen en is dit onderhevig aan de financiële limieten die van toepassing zijn.

Als u een geschenk of entertainment wordt aangeboden dat niet voldoet aan de criteria die zijn uiteengezet in de '[AIG Global Employee Conflict of Interest Policy](#)', weiger dan beleefd het geschenk of de entertainment. Als het weigeren van een geschenk beledigend is of een zakelijke relatie schaadt, accepteer het geschenk namens AIG en stuur het door naar uw manager, die samen met de compliance officer van de bedrijfseenheid de juiste omgang met het geschenk zal bepalen.

Contanten of equivalente geschenken, inclusief cadeaubonnen, cheques, reischeques of postwissels, beleggingseffecten, waardepapieren, de betaling van met een kredietkaart aangegane kosten of soortgelijke items, mogen ongeacht het bedrag niet geaccepteerd of aangeboden worden als geschenk.

### Een passend geschenk of geschikte entertainment (gegeven of gekregen):

- moet een specifiek zakelijk doel hebben;
- moet getuigen van goede smaak en mag niet overdreven of overdadig zijn;
- mag niet veelvuldig met dezelfde mensen worden uitgewisseld;
- moet goedgekeurd zijn conform het beleid van AIG en de organisatie van de begunstigde;
- moet redelijk, gewoon, gebruikelijk en wettelijk zijn in het land of de streek waar de uitwisseling plaatsvindt;
- mag niet bedoeld zijn om zakelijke besluiten op ongepaste wijze te beïnvloeden;
- niet worden gevraagd door AIG-medewerkers;
- geen contanten of equivalente geschenken zijn (bijv. cadeaubonnen), ongeacht het bedrag;
- mag, in het geval van een geschenk, niet meer dan \$ 150 waard zijn.

# Onze verplichtingen op de markt

## Geschenken en entertainment voor overheidsfunctionarissen

AIG doet zaken met veel klanten die eigendom zijn of onder de controle staan van een overheid. Het kan hierbij gaan om centrale banken, ministeries van financiën, pensioenfondsen en andere ondernemingen (waaronder luchtvaartmaatschappijen en handelsbanken). Veel vertegenwoordigers van deze klanten kunnen als overheidsfunctionarissen beschouwd worden volgens de toepasselijke plaatselijke of internationale anticorruptiewetten. Zodoende moeten werknemers die contact hebben met overheidsklanten zich goed bewust zijn van de mogelijke problemen en risico's die het zakendoen met dergelijke klanten met zich mee kan brengen.

Ze moeten met name voorzichtig zijn bij het geven van geschenken en entertainment aan dergelijke klanten. Alle geschenken, entertainment of reizen moeten in overeenstemming zijn met het [anticorruptiebeleid van AIG](#) en de plaatselijke wetgeving. In veel van de landen waarmee of waarin AIG zakendoet, is de waarde van geschenken, entertainment en reizen die hun respectieve overheidsfunctionarissen mogen aannemen beperkt.

Naast naleving van de [AIG Global Anti-Corruption Policy](#), moeten alle reizen, geschenken en entertainment die aan een overheidsfunctionaris worden aangeboden, voldoen aan de [AIG Global Beleid inzake uitgavenbeheer](#) en al het toepasselijke lokale bedrijfsbeleid.

## Onze verplichtingen waarmaken

### Geschenken en entertainment

- Zorg dat zakelijke beslissingen nooit beïnvloed worden door gegeven of ontvangen zakelijke geschenken en entertainment.
- Houd er rekening mee dat als de schenker niet aanwezig is, entertainment onder het beleid inzake geschenken valt.
- Respecteer lokale en culturele gevoeligheden bij het uitwisselen van zakelijke geschenken en entertainment.
- Geef of accepteer nooit buitensporige geschenken of overdadig entertainment.
- Vraag niet om geschenken, gunsten of entertainment.
- Rapporteer geschenken ter waarde van meer dan \$ 150 aan uw manager en de aan uw vestiging verbonden Compliance functionaris, en draag deze ter afhandeling aan hen over.
- Voorafgaande schriftelijke toestemming van uw manager en de plaatselijke compliance officer is vereist voordat u een geschenk met een waarde van meer dan \$ 150 USD aan een niet-overheidsfunctionaris aanbiedt.
- Bied nooit iets aan dat als omkoping of andere ongepaste betaling of ongepast geschenk zou kunnen worden opgevat. Als u geschenken of entertainment aan overheidsfunctionarissen aanbiedt, moet u zich aan het [anticorruptiebeleid van AIG houden](#). Voorafgaande schriftelijke toestemming van uw manager en de plaatselijke compliance officer is vereist voor het verstrekken van: een maaltijd waarbij een regeringsfunctionaris is betrokken en waarvan de waarde meer dan \$ 25 USD bedraagt, of een geschenk, reis of andere vorm van gastvrijheid aan een overheidsfunctionaris, ongeacht het bedrag.

# Onze verplichtingen op de markt

## Relaties met onze zakenpartners

Onze zakenpartners opereren als een verlengstuk van AIG. Van zakenpartners wordt verwacht dat zij de Gedragscode naar de geest naleven en zich houden aan de [AIG Third Party and Supplier Codes of Conduct](#) en aan alle toepasbare contractuele bepalingen als zij namens AIG optreden.

Zakenpartners mogen niet handelen op een voor een werknemer verboden of als ongepast beschouwde manier. We moeten er allen voor zorgen dat klanten, producenten, agenten en leveranciers niet profiteren van hun relatie met AIG en de naam van AIG niet gebruiken in verband met een frauduleuze, onethische of oneerlijke transactie.

Zakenpartners van AIG worden geacht werknemers of anderen die met AIG zaken doen niet op een of andere manier aan te moedigen om de normen van de Gedragscode te overtreden.

## Diversiteit van leveranciers

AIG is toegewijd aan het in overweging nemen van, en werken met, uiteenlopende leveranciers, zoals gedefinieerd en omschreven in het [AIG Supplier Diversity Policy](#). AIG zoekt leverancierspartnerschappen met verscheiden bedrijven. Wij waarderen in het bijzonder leveranciers die de toewijding en de verplichting van AIG inzake inclusie, diversiteit en sociale verantwoordelijkheid delen.

Van ons allen wordt verwacht dat wij [de 'AIG Supplier Diversity Policy'](#) steunen door erop aan te dringen een beroep te doen op leveranciers die voldoen aan de kwalificaties.

## Onze verplichtingen waarmaken

### Relaties met onze zakenpartners

- Zorg dat u de zakenpraktijken van agenten en andere vertegenwoordigers van AIG kent om ervoor te zorgen dat geschikte middelen worden ingezet voor onze dienstverlening.
- Voer gepaste 'due diligence' uit t.o.v. kandidaat-agenten, -consulenten, onafhankelijke contractanten en leveranciers alvorens deze in te schakelen.
- Oefen nooit druk uit op leveranciers of agenten van AIG om ongepaste activiteiten uit te voeren of spoor deze niet daartoe aan.
- Behandel leveranciers, agenten en andere vertegenwoordigers respectvol en attent.



# Onze verplichtingen op de markt

## Eerlijk handelen

AIG streeft alleen concurrentiële voordelen na via wettelijke en ethisch verantwoorde zakenpraktijken. Ieder van ons moet eerlijk zaken doen met onze klanten, dienstverleners, leveranciers en concurrenten. Spreek niet minachtend over concurrenten of hun producten en diensten. Op ongepaste wijze van iemand profiteren via manipulatie, geheimhouding, misbruik van bevoorrechte informatie, de opzettelijke onjuiste voorstelling van feiten of andere oneerlijke praktijken wordt door AIG niet geduld.

### Onze verplichtingen waarmaken

#### Eerlijk handelen

- Doe op een zodanige manier zaken met klanten en leveranciers dat onze inzet inzake eerlijke concurrentie naar voren komt.
- Verschaf waarheidsgetrouwe en nauwkeurige marketinginformatie.
- Verzamel gegevens over concurrenten uitsluitend op passende en wettelijke wijze en zodanig dat de integriteit van AIG wordt versterkt.
- Gebruik nooit ongepaste of twijfelachtige werkwijzen voor het verzamelen van informatie over concurrenten.
- Stel u nooit voor als iemand die u niet bent en geef geen verkeerde voorstelling van uw bedoeling bij zakelijke interacties met een potentiële of bestaande klant of zakenpartner van AIG.

## Waarschuwingstekens

### Antitrust en eerlijke mededinging

De antitrust- en concurrentiewetgeving varieert per land en staat. Deze verschillen resulteren erin dat bepaalde acties in sommige landen en staten zijn toegestaan maar in andere verboden zijn. Als u te maken krijgt met een van de hierna vermelde activiteiten en niet zeker weet of deze rechtmatig zijn, neem dan contact op met de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris voor advies over de aanpak van:

- pogingen om doorverkooprijzen aan een klant op te leggen of te controleren;
- het afhankelijk maken van de aankoop van enig product of dienst door de klant van de aankoop van een ander product of een andere dienst;
- het aanbieden van gunstigere prijzen of voorwaarden aan een klant dan aan concurrenten van de klant in een soortgelijke situatie;
- het opleggen van beperkingen aan een klant of leverancier betreffende diens transacties met een concurrent;
- het verkopen van producten of diensten onder de kostprijs of andere oneerlijke prijsstellings- of reclamepraktijken.

# Onze verplichtingen op de markt

## Antitrust en eerlijke mededinging

AIG concurreert overal ter wereld op krachtdadige en eerlijke wijze met andere bedrijven. Wij streven ernaar onze bedrijfsactiviteiten te behouden en uit te breiden door middel van superieure producten en diensten en niet via ongepaste of oneerlijke concurrentiepraktijken. Wij spannen ons in om wereldwijd de concurrentie- en antitrustwetgeving te begrijpen en na te leven.

Deze wetgeving is ingewikkeld. Werknemers met vragen inzake gepaste praktijken kunnen terecht bij de aan hun bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris voor aanvullende informatie en verduidelijking. Aan de hand van de volgende richtlijnen kan eerlijk zaken worden gedaan en op gepaste wijze worden geconcentreerd. Voor aanvullende informatie over dit onderwerp, zie het [AIG Global Antitrust and Competition Policy](#).

<input checked="" type="checkbox"/> Wel	<input type="checkbox"/> Niet
<ul style="list-style-type: none"><li>• Voer daadkrachtige en legitieme concurrentie in elke markt waar AIG aanwezig is en neem alle zakelijke besluiten om de belangen van AIG zo goed mogelijk te dienen.</li><li>• Zorg dat u informatie over concurrenten van AIG uitsluitend uit rechtmatige en gepaste bron verkrijgt.</li><li>• Geef alleen op basis van feiten commentaar op concurrenten of hun producten of diensten.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maak geen formele of informele afspraken met een concurrent met het oog op prijsafspraken of om andere verkoopvoorwaarden vast te leggen, offertes te manipuleren, productie- of verkoopniveaus te bepalen of klanten, markten of gebieden toe te kennen.</li><li>• Bespreek nooit een van de volgende dingen met een concurrent: prijzen, offertes, omzetcijfers van klanten, commissies, verkoopvoorwaarden, winst, marges, kosten, productie, inventarissen, voorraden, marketingplannen of andere concurrentiegevoelige informatie.</li><li>• Neem niet deel aan vergaderingen met concurrenten waar gevoelige informatie, inclusief onderwerpen uit de hierboven vermelde twee punten, wordt besproken.</li><li>• Spreek niet met anderen buiten AIG af met welke leveranciers of klanten zaken zal worden gedaan.</li><li>• Maak geen ongegronde of onjuiste vergelijkingen met concurrenten of hun producten of diensten.</li><li>• Verkrijg geen concurrentiegevoelige informatie van concurrenten van AIG of van personen die een geheimhoudingsplicht hebben ten opzichte van die concurrenten.</li></ul>

# Onze verplichtingen op de markt



## Informatie van/over concurrenten

AIG verbiedt het gebruik van illegale of onethische middelen om vertrouwelijke informatie van/over concurrenten of leveranciers, inclusief handelsgeheimen, te verkrijgen. Zorg dat u informatie over concurrenten van AIG uitsluitend uit rechtmatige en gepaste bron verkrijgt. Zorg dat u geen concurrentiegevoelige informatie verkrijgt van concurrenten van AIG of van personen die een geheimhoudingsplicht hebben ten opzichte van die concurrenten.

Verkrijg, onthul of gebruik nooit handelsgeheimen van anderen op ongepaste wijze. Indien eventueel op ongepaste wijze verkregen vertrouwelijke informatie wordt aangeboden, moet dit onmiddellijk worden gemeld aan de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris.

## Waarschuwingstekens

### Pas op bij het verkrijgen van informatie over de concurrentie, zoals:

- Het bewaren van documenten of computerbestanden van vorige werkgevers.
- Het druk uitoefenen op of aanmoedigen van nieuwe werknemers om vertrouwelijke informatie van vorige werkgevers te bespreken.
- Het verkrijgen van informatie via gedrag dat kan worden geïnterpreteerd als “spionage” of “bespionering”, of gedrag waarvan u niet bereid zou zijn het volledig bekend te maken.
- Het onredelijk vertrouwen op beweringen van derden dat bedrijfsinformatie op de juiste manier werd verkregen.



# Onze verplichtingen op de markt

## Vragen en antwoorden

---

**V** *Beslaat de wetgeving inzake gegevensbescherming alleen gevoelige persoonsgegevens zoals medische gegevens, BSN-nummers, kredietkaartnummers en pensioenrekeningnummers?*

**A** Nee. De wetgeving inzake gegevensbescherming heeft betrekking op alle informatie die een specifieke persoon identificeert of verband houdt met die persoon. Bijvoorbeeld, e-mailadressen, contactgegevens, voorkeuren, IP-adres, de stem en een afbeelding kunnen beschouwd worden als persoonsgegevens die beschermd worden door de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming wanneer dergelijke informatie kan worden herleid naar een identificeerbare persoon.

**V** *Wat wordt bedoeld met een geldig zakelijk doel voor het accepteren van geschenken of entertainment?*

**A** Werknemers worden door AIG betaald om het bedrijfsbelang zo goed mogelijk te dienen. Een voorbeeld van een geldig zakelijk doel voor het accepteren van entertainment kan een lunch van een zakenpartner zijn om zakelijke kwesties te bespreken en een hechtere samenwerkingsverhouding op te bouwen. Ter vergelijking, het accepteren van geschenken van persoonlijke aard zoals sieraden, komt de zakelijke belangen van AIG echter niet ten goede. Dergelijke geschenken moeten bijgevolg geweigerd worden omdat zij de loyaliteit van een werknemer in gevaar kunnen brengen of een verplichting kunnen creëren tegenover de schenker.

**V** *Om AIG te helpen beter te presteren, heb ik verschillende documenten van mijn vorige werkgever bewaard. Die documenten beschrijven marketinginitiatieven die mijn vorige werkgever gebruikte. Kan ik die documenten bij AIG gebruiken?*

**A** Als de documenten vertrouwelijke of eigendomsinformatie bevatten van uw vorige werkgever, dan mag u deze gegevens niet gebruiken of met anderen delen. AIG verwacht van alle werknemers dat zij alle openbaarmakings- of gebruiksbeperkingen respecteren met betrekking tot van vorige werkgevers of andere derden verkregen informatie. U mag deze informatie pas gebruiken of delen nadat u hierover overleg heeft gepleegd met de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris.

# Onze verplichtingen tegenover onze aandeelhouders

Aandeelhouders vertrouwen ons hun activa toe. AIG beschermt deze activa door met integriteit op te treden bij al onze zakelijke transacties.

# Onze verplichtingen tegenover onze aandeelhouders

## Financiële verslaglegging

Aandeelhouders, zakenpartners, regelgevers en het grote publiek vertrouwen op onze financiële verslagen om besluiten te nemen. Onze financiële verslaggeving moet waarheidsgetrouw, volledig, tijdig, eerlijk, nauwkeurig en begrijpelijk zijn. Met het oog op het consequent voldoen aan deze normen mogen uitsluitend bevoegde werknemers externe partijen voorzien van financiële verslagen.

## Nauwkeurige bedrijfsarchieven

Bedrijfsdocumenten moeten altijd eerlijk en nauwkeurig worden opgesteld. Informatie in bedrijfsdocumenten mag nooit worden vervalst of gewijzigd. Wij mogen nooit op oneerlijke of bedrieglijke wijze AIG-dossiers bijhouden of op een andere wijze proberen het management van AIG, auditors, regelgevers/toezichthouders of aandeelhouders te misleiden. Bedrijfsdocumenten omvatten elke vorm van informatieopslag waaronder papier, elektronische bestanden, e-mails, sms'en, video en elektronische opslagmedia.

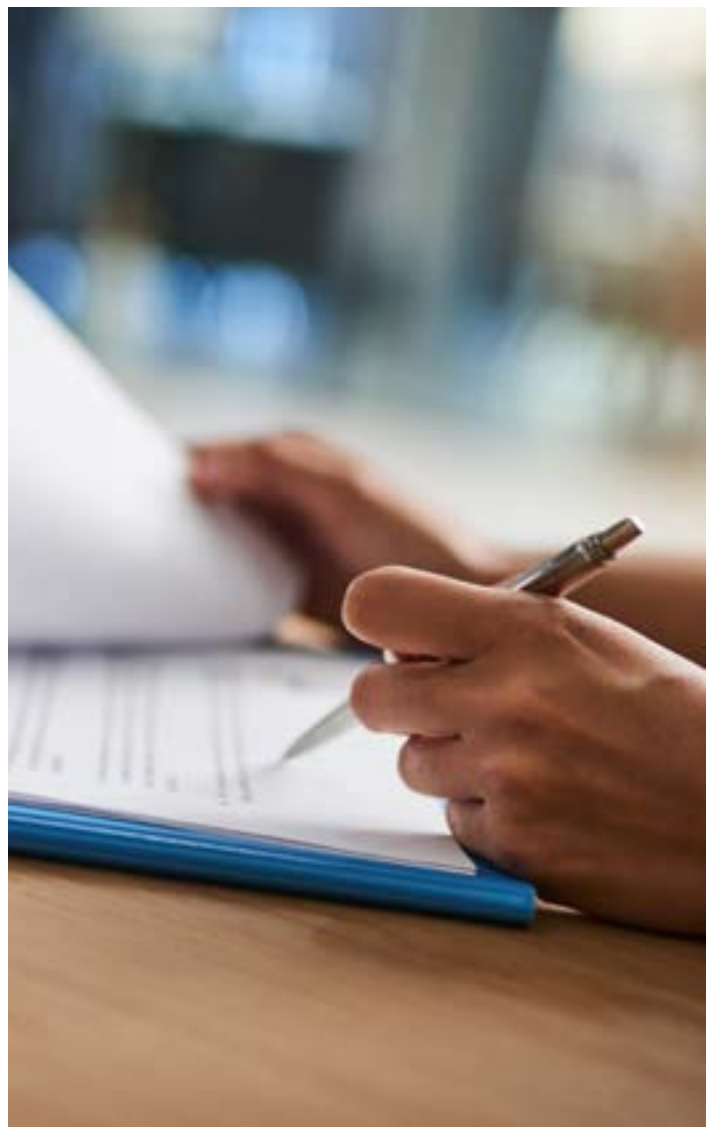
## Archiefbeheer

Wij moeten ons altijd houden aan het [AIG Global Records & Information Management Policy](#) en alle andere toepasselijke beleidslijnen, normen, richtlijnen en procedures inzake records- en informatiebeheer. Deze documenten gelden voor het bewaren en verwijderen van alle door AIG aangemaakte, ontvangen of bewaarde informatie ongeacht de vorm inclusief, maar niet beperkt tot, papier, elektronische bestanden, e-mails, sms'en, video en elektronische opslagmedia.

We moeten essentiële informatie met een aanzienlijke waarde voor de branches en administratie van AIG en/of informatie die onderhevig is aan een bewaarplicht afkomstig van de wet- en regelgeving of van het bedrijf zelf ("Bedrijfsbescheiden") bewaren gedurende de periode die vermeld staat in het betreffende bewaarschema. Echter, niet-bedrijfsbescheiden, waaronder duplicaten, kladversies, tijdelijke informatie en bedrijfsbescheiden waarvan de bewaarperiode is vervallen volgens het van toepassing zijnde bewaarschema, moeten verwijderd worden, mits ze niet onderhevig zijn aan een bewaringskennisgeving.

Een bewaringskennisgeving is een richtlijn voor werknemers voor het bewaren van documenten of informatie – hetzij op papier hetzij in elektronische vorm en onafhankelijk van waar het is opgeslagen of bewaard – die betrekking heeft op een van de overheid afkomstig(e) verzoek, onderzoek, geschil, dagvaarding of andere wettelijke procedure.

Wanneer u een bewaringskennisgeving ontvangt, moet u meteen maatregelen nemen om alle documenten en informatie die onder de in de bewaringskennisgeving aangegeven categorieën vallen te bewaren – en ze niet wissen, vernietigen of op enige wijze veranderen – totdat u schriftelijk bericht ontvangt dat de bewaringskennisgeving niet meer geldig is, ongeacht of de bewaarperiode in het toepasbare bewaarschema vervallen is of niet. U kunt met vragen over bewaringskennisgevingen terecht bij de persoon die de bewaringskennisgeving heeft opgesteld.



# Onze verplichtingen tegenover onze aandeelhouders

## Bescherming van eigendom van AIG

De bescherming van mensen en eigendommen is uiterst belangrijk bij AIG. De rol van Global Security binnen het bedrijf was gebaseerd op principes die waren samengesteld ter ondersteuning van de bescherming en veiligheid van personeel, klanten en fysieke activa van AIG.

### Fysiek eigendom

Het eigendom van AIG, waaronder onroerend goed, gegevens, infrastructuur, apparatuur en benodigdheden, moet beschermd worden tegen misbruik, beschadiging, diefstal en ander ongepast gebruik.

### Persoonlijke veiligheid

Global Security biedt hardware en software voor toegangscontrole, basisnormen en training voor medewerkers. Global Security werkt aan het identificeren en beperken van risico's voor medewerkers, activa en eigendommen van AIG door training, technologie en de expertise van haar personeel; bestaande uit een divers regionaal beveiligingsteam dat wereldwijd is gepositioneerd met een achtergrond in wetshandhaving, militaire en privésectorbeveiliging.

Het Global Security Operations Center (GSOC) van de afdeling opereert 24/7, verzamelt en analyseert gegevens en reageert proactief op veiligheids- en beveiligingsincidenten.

Medewerkers moeten waakzaam zijn met betrekking tot beveiliging en moeten iets verdachts onmiddellijk melden aan Global Security. Het is in het bijzonder belangrijk dat eventuele bedreigingen voor medewerkers en vermoedelijke gevallen van geweld op de werkplek tijdig worden gemeld. Bel in geval van nood altijd uw lokale noodnummer als dat noodzakelijk is.

### Reisveiligheid

Global Security ondersteunt op actieve wijze medewerkers die op zakenreis zijn om te zorgen voor passende risicobeperkende maatregelen. Het personeel moet voldoen aan de '[AIG Global Expense Management Policy](#)' en reizen boeken via de AIG Online Booking Tools of Travel Management-bedrijven die de voorkeur dragen. Dit stelt de GSOC in staat op de hoogte te zijn van de reisplannen van medewerkers; waardoor een veerkrachtige respons mogelijk is om hulp te bieden tijdens een noodgeval.

Voor vragen kunt u contact opnemen met **+1 212 458 2020**, of [gsoc@aig.com](mailto:gsoc@aig.com) of uw respectieve Regional Security Manager.

## Intellectueel eigendom

Intellectueel eigendom van AIG kan creatieve werken, processen of uitvindingen omvatten, die doorgaans commerciële waarde hebben, maar is daartoe niet beperkt. Er zijn vijf categorieën van intellectueel eigendom met betrekking tot de zakelijke activiteiten van AIG: handelsmerken en dienstmerken, auteursrechten, domeinnamen, octrooien en handelsgeheimen. Ieder van ons is verplicht om het intellectueel eigendom van AIG en haar zakelijke partners te beschermen en om het intellectueel eigendom van derden te respecteren.

Afhankelijk van de lokale wetgeving kunnen werknemers worden verplicht om een uitvinding (al dan niet gepatenteerd) die bij AIG of met bedrijfseigen informatie van AIG is ontwikkeld, aan AIG over te dragen.

## Onze verplichtingen waarmaken

### Intellectueel eigendom

- Maak nooit op ongepaste wijze gebruik van intellectueel eigendom van AIG.
- Maak nooit niet-openbaar intellectueel eigendom bekend zonder voorafgaande goedkeuring.
- Bescherm intellectueel eigendom van AIG via het verkrijgen van octrooien, handelsmerken, dienstmerken of auteursrechten waar dat nodig is, of door anderen daarbij te helpen.
- Gebruik nooit intellectueel eigendom van een vorige werkgever zonder voorafgaande goedkeuring.
- Gebruik of kopieer nooit software of documentatie, tenzij specifiek toegestaan in de licentieovereenkomst. AIG respecteert de beperkingen waaraan de ontwikkelaar of distributeur software onderwerpt.

# Onze verplichtingen tegenover onze aandeelhouders

## Bedrijfseigen informatie/Handelsgeheimen/ Vertrouwelijke informatie

Na beëindiging van uw dienstverband bij het bedrijf, mag u geen bedrijfseigen informatie, handelsgeheimen of vertrouwelijke informatie, waar u door uw dienstverband bij het bedrijf toegang toe had, gebruiken of openbaar maken. Deze informatie behelst, maar is niet beperkt tot, businessplannen, gegevens over klanten, leveranciers en prijzen, concurrentiegegevens en gegevens over werknemers.

U mag bijvoorbeeld, vooruitlopend op uw vertrek bij AIG, geen vertrouwelijke informatie doorsturen naar een persoonlijk, niet-AIG e-mailadres, computer of ander apparaat. U dient alle vertrouwelijke informatie vóór afloop van uw dienstverband te retourneren. Deze bepaling is aanvullend en komt niet in de plaats van enige geheimhoudingsplicht die u mogelijk hebt in het kader van een door u aangegane individuele geheimhoudingsovereenkomst.

Uw geheimhoudingsplicht belet u niet om feitelijke of vermoedelijke schendingen van de Code, de wet of de regelgeving aan te kaarten bij AIG of bij een overheidsinstantie (zonder AIG op de hoogte te brengen) tijdens of na uw tewerkstelling bij AIG. Het is u niet verboden een klacht in te dienen, te communiceren met, informatie te verstrekken aan, of deel te nemen aan een onderzoek of procedure voor een overheidsinstantie.

## Waarschuwingstekens

### Vermijd de volgende situaties om onze gevoelige informatie te beschermen

- Het luid of openlijk bespreken van vertrouwelijke informatie als anderen dit mogelijk kunnen horen.
- Het bespreken van bedrijfseigen informatie van AIG met derden zonder voorafgaande toestemming en zonder ondertekende geheimhoudingsovereenkomst.
- Het bespreken van eigendomsinformatie van AIG met klanten of leveranciers zonder gepaste toestemming en zonder te weten of de relatie vertrouwelijk of niet-vertrouwelijk is.
- Het niet correct weggooien van vertrouwelijke kladversies en notities.

## Fondsen

Fondsen van AIG moeten op een verantwoorde manier worden gebruikt en alleen voor zaken van AIG. Aan werknemers uitgegeven bedrijfskredietkaarten voor de betaling van bedrijfskosten mogen niet voor persoonlijke uitgaven worden gebruikt. Ieder van ons heeft een verantwoordelijkheid t.a.v. de bescherming van de fondsen van AIG tegen misbruik of diefstal en moet ervoor zorgen dat AIG waar voor zijn geld krijgt bij het besteden van deze fondsen. Wij mogen alleen terugbetaling vragen voor werkelijke, redelijke en toegestane bedrijfskosten.

## Informatietechnologiesystemen

De informatietechnologiesystemen van AIG omvatten, maar zijn niet beperkt tot, computers, e-mail, instant messaging- en netwerksystemen, mobiele apparaten, telefoon- en andere geluidssystemen, videoconferentie- en andere videosystemen, scan- en printmiddelen, card-key-toegangssystemen, toegang op afstand en/of andere via de computer verwerkte informatie. Ieder van ons moet deze systemen en de informatie die erop worden bewaard, beschermen tegen ongepaste toegang, beschadiging, verlies of diefstal.

Verder zijn de informatietechnologiesystemen van AIG het eigendom van AIG, en ze zijn bestemd om voor bedrijfsdoeleinden gebruikt te worden. Tenzij dit verboden is door AIG-beleid of door de van toepassing zijnde wetgeving of arbeidsovereenkomst, kan soms, incidenteel, passend persoonlijk gebruik door werknemers van de informatietechnologiesystemen van AIG worden toegestaan als het uw werkprestaties niet verstoort, geen negatieve invloed heeft op de goede werking van het informatietechnologiesysteem en niet in strijd is met enige andere beleidsregel, beleid of norm van AIG of met de toepasbare wetgeving. Bij uw gebruik van de informatietechnologiesystemen van AIG kunt u echter volgens de toepasbare wettelijke vereisten geen privacy verwachten, want die systemen kunnen door AIG gescand, gemonitord en nagezien worden voor de wettelijke doeleinden die vermeld staan in het gedeelte 'Privacy van werknemers' van deze Gedragscode.

Berichten en andere met informatietechnologie van AIG verzonden of ontvangen communicatie mogen niet worden gebruikt om informatie te creëren, op te slaan of over te brengen die vijandig, kwaadwillig, onwettig, seksueel getint, discriminerend, treiterend, bedreigend, godslasterlijk, grof of minachtend zijn. Deze systemen mogen ook niet worden gebruikt om welbewust toe te treden tot internetwebsites of andere online diensten die soortgelijke inhoud bevatten.

# Onze verplichtingen tegenover onze aandeelhouders

## Vragen en antwoorden

---

**V** *Ik denk dat ik een fout heb aangetroffen in een financiële samenvatting die wordt ingediend voor opname in een openbare bekendmaking. Hoe moet ik mijn zorg onder de aandacht brengen?*

**A** Het is van essentieel belang dat u dit meldt bij iemand die de bevoegdheid heeft hier iets aan te doen. Dit is mogelijk een ernstige fout. U bent ervoor verantwoordelijk dat de kwestie onmiddellijk met de juiste personen besproken wordt. Neem in geval van twijfel contact op met uw manager, de aan uw vestiging verbonden Compliance functionaris, de Compliance Help Line op het nummer +1-877-244-2210 of via e-mail de Accounting Hotline op [accountinghotline@aig.com](mailto:accountinghotline@aig.com).

**V** *Mijn manager heeft mij gevraagd een aankooporder klaar te maken voor diensten die \$30.000 kosten. Ze is slechts bevoegd voor uitgaven tot \$ 25.000. Mag ik de order in twee aankooporders splitsen om goedkeuring van hogerop te vermijden?*

**A** Nee, dat mag niet. Het niet verkrijgen van de gepaste goedkeuringen is in strijd met AIG richtlijnen, die erop gericht zijn om te garanderen dat er correcte interne boekhoudcontroles worden bijgehouden en dat deze efficiënt werken. Als u zich niet op uw gemak voelt om dat tegen uw manager te zeggen, moet u de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris waarschuwen.

**V** *Ik was samen met verscheidene andere managers van AIG aanwezig bij een vergadering in een conferentiezaal van een hotel. Tegen lunchtijd liet iedereen zijn/haar laptop in de niet afgesloten kamer achter. Ik had daar een slecht gevoel over, maar ik deed hetzelfde. Zou ik iets anders hebben moeten doen?*

**A** Ja, de situatie had anders moeten worden aangepakt. De laptops en de informatie die ze bevatten zijn het eigendom van AIG en bevatten vaak vertrouwelijke of gevoelige gegevens. U dient ervoor te zorgen dat de apparatuur en de gegevens beschermd zijn tegen verlies, diefstal of onopzettelijke openbaarmaking. U en uw collega's hadden de apparatuur moeten vergrendelen of de zaal moeten afsluiten of iemand moeten aanstellen om bij de apparatuur te blijven.

**V** *Ik heb pas vernomen dat werknemers van een leverancier uitgebreid toegang hebben gekregen tot onze netwerken. Ik denk niet dat dit soort toegang nodig is om hun werk te doen. Brengt dit de informatie van AIG niet in gevaar? Wat moet ik doen?*

**A** U hebt misschien gelijk, maar u beschikt misschien niet over alle informatie. U moet deze situatie eerst met uw manager bespreken. Als er nadere acties moeten worden ondernomen, moet u of uw manager contact opnemen met de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris.

# Onze verplichtingen als maatschappelijke burgers

AIG werkt via haar producten, diensten en verantwoorde zakelijke praktijken aan het verbeteren van de gemeenschappen waarin we werken, leven en onze klanten bedienen. AIG houdt zich aan de wetten en regels die voor onze bedrijven gelden.

# Onze verplichtingen als maatschappelijke burgers

## Duurzaamheid

AIG's inzet voor duurzaamheid helpt gemeenschappen toekomstbestendig te maken door maatschappelijke en milieufactoren aan te pakken en tegelijkertijd economische vooruitgang mogelijk te maken. AIG heeft een duurzaamheidsagenda ontwikkeld die op vier pijlers berust - veerkracht van de gemeenschap, financiële zekerheid, duurzame activiteiten en duurzaam investeren. Onze aanpak ondersteunt onze bedrijfsstrategie en komt tegemoet aan de verwachtingen van veel van onze belangrijkste stakeholders, waaronder investeerders, toezichthouders, klanten en werknemers.

Via het Employee Sustainability Network van AIG kunnen werknemers de bredere duurzaamheidsagenda van AIG steunen en betrokken raken bij initiatieven op een meer lokaal niveau. Via dit netwerk kunnen werknemers op de hoogte blijven van wereldwijde inspanningen op het gebied van duurzaamheid en klimaat en in contact komen met gelijkgestemde collega's over de hele wereld.

Als een van de eerste Amerikaanse verzekeringsmaatschappijen die het belang van klimaatverandering inziet, is AIG goed gepositioneerd om haar kracht en risico-expertise in te zetten om de uitstoot van broeikasgassen te helpen verminderen en onze klanten en gemeenschappen te helpen bij de overgang naar een koolstofarme economie. AIG past zijn risico-expertise toe, aangezien het bedrijven in verschillende sectoren verzekert en erin investeert, onder voorbehoud van regelmatige beoordelingen van de risico's en de naleving van toepasselijke wet- en regelgeving in alle jurisdicties waar wij actief zijn.

Voor meer informatie over de inspanningen van AIG op het gebied van duurzaamheid kunt u terecht op: <https://www.aig.com/about-us/sustainability>.

## Maatschappelijk verantwoordelijk bedrijf

AIG zet zich in om iets terug te doen voor de gemeenschappen waarin we actief zijn, via programma's en partnerschappen waarbij de vaardigheden, ervaring, kennis en het enthousiasme van onze werknemers optimaal worden benut.

Via het Volunteer Time Off-programma van AIG kunnen AIG-werknemers per kalenderjaar tot 16 uur vrij nemen - in stappen van een uur - om vrijwilligerswerk te doen voor non-profitorganisaties of liefdadigheidsinstellingen, waaronder scholen. AIG is ook trots dat ze de vrijgevigheid van werknemers ondersteunt via het Matching Grants-programma. AIG koppelt donaties van werknemers 2:1 met een bijdrage

van maximaal \$ 10.000 per kalenderjaar gemaakt door een in aanmerking komende werknemer en/of diens echtgenoot/partner aan een gekwalificeerde organisatie.

Het AIG Compassionate Colleagues Fund stelt werknemers in staat donaties te doen die worden gebruikt om collega's van AIG, die aan de voorwaarden voldoen, te helpen ernstige financiële problemen, waaronder rampen, te boven te komen.

De bedrijfs- en stichtinggiften van AIG zijn afgestemd op twee belangrijke filantropische thema's: veerkracht van de gemeenschap en financiële zekerheid. Over alle subsidies van de AIG Foundation<sup>SM</sup> wordt beslist door de Raad van Bestuur van de stichting. Op dit moment accepteert AIG en de AIG Foundation geen ongevraagde voorstellen voor schenkingen.

Elke medewerker die aan deze programma's deelneemt of bijdragen levert namens AIG, is verantwoordelijk voor het verklaren dat hij of zij de vereisten zoals uiteengezet in de richtlijnen van het programma en het werknemershandboek van AIG begrijpt en naleeft. AIG behandelt filantropische inspanningen van medewerkers als persoonlijk en privé en er mag geen druk worden uitgeoefend op medewerkers om vrijwilligerswerk te doen, donaties te doen of gebruik te maken van het Matching Grants-programma. Voor vragen over deze programma's kunt u terecht bij AIG Global Corporate Citizenship. Beleid, beleidslijnen en procedures voor wereldwijd maatschappelijk ondernemen zijn van toepassing op alle medewerkers om ervoor te zorgen dat we de normen handhaven die het beste voordeel opleveren voor het merk van AIG en om medewerkers de mogelijkheid te bieden om een zinvolle maatschappelijke impact te creëren.

Voor meer informatie over de inspanningen van AIG op het gebied van maatschappelijk ondernemen, gaat u naar de website AIG Corporate Citizen op [www.aig.com/corporate-responsibility](http://www.aig.com/corporate-responsibility).





# Onze verplichtingen als maatschappelijke burgers

## Politieke activiteiten

De wet- en regelgeving inzake politieke activiteiten, lobbying en bijdragen is ingewikkeld. De Government Affairs Groups van AIG (VS federaal, VS deelstaten en Internationaal) waarborgen welke activiteiten zijn toegestaan en in overeenstemming zijn met AIG's bedrijfsstrategie. De beperkingen op politieke activiteiten worden beschreven in [de AIG Policy on Lobbying and Political Activity](#).

- Geen enkele medewerker mag contact hebben met gekozen of benoemde overheidsfunctionarissen in verband met politieke activiteiten of lobbyen namens AIG zonder voorafgaande toestemming van en coördinatie met de betreffende Government Affairs Group of juridische afdeling, zoals vermeld in het beleid.
- AIG-fondsen of -activa mogen nooit worden gebruikt voor politieke doeleinden zonder overleg met de desbetreffende Government Affairs Group.
- Alleen bevoegde vertegenwoordigers kunnen namens AIG bedrijfsbijdragen storten ten behoeve van politieke kandidaten die een openbaar ambt bekleden.

Het is belangrijk dat persoonlijke politieke activiteiten of belangen niet in strijd zijn met verantwoordelijkheden binnen AIG en steun van AIG impliceren. Tijdens vrijwillige politieke activiteiten zal geen enkele werknemer AIG's naam gebruiken om sponsoring of goedkeuring te impliceren, of bedrijfsmiddelen te gebruiken behalve zoals toegestaan door de wet. AIG-werknemers die zich kandidaat willen stellen voor een openbaar ambt, moeten eerst de schriftelijke goedkeuring van AIG's Global Chief Compliance Officer verkrijgen, en mogen de naam van AIG niet anders gebruiken dan voor het identificeren van AIG als hun werkgever.

## Effectenhandel

Bij het zakendoen voor AIG komen werknemers vaak belangrijke informatie over AIG of andere bedrijven te weten voordat de informatie beschikbaar is voor het algemene publiek.

Handelen in effecten terwijl men in het bezit is van belangrijke niet-openbare informatie of deze informatie aan anderen "tippen" druist in tegen het beleid van AIG en is een wetsovertreding.

De beperkingen op het handelen in effecten – die van AIG en die van andere bedrijven – staan vermeld in het [beleid inzake handel met voorkennis van AIG](#) (dat van toepassing is op alle werknemers en hun naaste familieleden). Over het algemeen:

- U mag geen effecten van AIG kopen, verkopen of anderszins transacties uitvoeren terwijl u in het bezit bent van belangrijke niet-openbare informatie met betrekking tot AIG.
- U mag geen effecten van een ander bedrijf kopen of verkopen als u in het bezit bent van belangrijke niet-openbare informatie over dat bedrijf die u tijdens uw werk bij AIG hebt verkregen.
- Wanneer u in het bezit bent van belangrijke niet-openbare informatie over AIG of over enig ander bedrijf, mag u die informatie, als hij tijdens uw werk bij AIG is verkregen, niet doorgeven (of "tippen") aan anderen, en evenmin anderen aanbevelen om de effecten van AIG of dat bedrijf te kopen of te verkopen.

Het is alle werknemers en naaste familieleden verboden zich bezig te houden met het volgende:

- hedgingtransacties in verband met effecten van AIG;
- "short selling" van effecten van AIG; en
- het verhandelen van derivaten, zoals "put"- of "call"-opties, swaps of collars in verband met effecten van AIG.

Er zijn bijkomende beperkingen voor werknemers die "aangestelde functionarissen" en "toegangspersonen" zijn, zoals die termen zijn gedefinieerd in het [beleid van AIG inzake handel met voorkennis](#).

Voordat u zich bezighoudt met welke activiteit i.v.m. de effectenhandel ook, dient u [het beleid van AIG inzake handel met voorkennis](#) te raadplegen om te bepalen of uw transactie is toegestaan volgens dit beleid. Verder kunnen werknemers van bepaalde dochterondernemingen van AIG ook onderhevig zijn aan ander beleid inzake handel met voorkennis, waaronder voorafgaande toestemming en meldingsvereisten in verband met hun persoonlijke activiteiten op het gebied van effectenhandel.

Vragen over de [AIG Insider Trading Policy](#) of de hierboven beschreven regels en beperkingen, dienen te worden gericht aan [AIGtradingpreapproval@aig.com](mailto:AIGtradingpreapproval@aig.com).

# Onze verplichtingen als maatschappelijke burgers

## Preventie voor het witwassen van geld

AIG verplicht zich ertoe te voldoen aan zijn verantwoordelijkheden ter voorkoming van witwassen en de financiering van terrorisme. Deze verantwoordelijkheden omvatten meestal het identificeren van klanten, het opvolgen van de activiteit van klanten en het melden van verdachte of ongebruikelijke activiteiten in overeenstemming met de toepasselijke wetten. Werknemers dienen zich te houden aan de beleidsregels van AIG en haar bedrijfseenheden tegen het witwassen van geld. Verdachte activiteiten moeten snel worden gerapporteerd. Zodra u vermoedt dat een activiteit ongebruikelijk of verdacht is, moet u contact opnemen met uw manager of de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris. Zie voor meer informatie over dit onderwerp [het beleid van AIG inzake wereldwijde preventie van het witwassen van geld](#).



## Economische sancties, antiboycot- en exportcontrolewetten

In overeenstemming met de Amerikaanse en andere toepasselijke economische sanctieprogramma's is het werknemers verboden zaken te doen met of voordeel te halen uit: (1) aangewezen personen of entiteiten (betrokken bij of verbonden met bepaalde activiteiten, waaronder wereldwijd terrorisme, wapenproliferatie of drugshandel); (2) bepaalde landen, hun regeringen (met inbegrip van regeringsagenten en entiteiten die eigendom zijn van de regering), alsmede onderdanen en particuliere entiteiten die in die landen zijn gevestigd; en (3) elke entiteit waarin een of meer gesanctioneerde personen - direct of indirect - een belang van 50% of meer heeft. Om te bepalen of een partij onder deze verboden valt, kunt u overleggen met de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris. Zaken waarbij een partij betrokken is waarvan is bevestigd dat zij is gesanctioneerd, of waarbij een werknemer twijfelt, moeten worden doorverwezen naar de Groep Financiële Delicten (FCG) van Corporate Compliance.

Als werknemer van een wereldwijde organisatie als AIG kunt u gevraagd worden om economische sancties of embargowetten van meerdere rechtsgebieden toe te passen. Aangezien de wetten van landen met elkaar in strijd kunnen zijn, is het belangrijk dat u in een dergelijke situatie contact opneemt met FCG.

Werknemers mogen niet deelnemen aan boycotts tenzij de Amerikaanse overheid deze steunt. Als u gevraagd wordt deel te nemen aan een boycot of informatie te verstrekken waarmee een dergelijke boycot kan worden bevorderd, meld dat dan onmiddellijk aan de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris.

Werknemers moeten eveneens voldoen aan de toepasselijke exportcontrolewetten. Om te bepalen of export, herexport of verzekering onder controles of verbodsbepalingen vallen, raadpleegt u de aan uw vestiging verbonden Compliance functionaris.

Zie voor meer informatie over deze onderwerpen de [‘AIG Global Economic Sanctions Policy’](#), de [‘AIG Global Anti-Boycott Policy’](#), en de [‘AIG Global Export Controls Policy’](#).

# Onze verplichtingen als maatschappelijke burgers

## Communicatie met het publiek

Alleen bevoegde personen mogen namens AIG het woord voeren en de door hen verstrekte informatie moet volledig, eerlijk, nauwkeurig, tijdig en begrijpelijk zijn. Alle verzoeken van de media moeten zonder commentaar worden voorgelegd aan AIG's afdeling Corporate Communications of aan het communicatieteam dat de bedrijfseenheden in kwestie ondersteunt. Werknemers mogen zonder voorafgaande toestemming geen uitspraken doen tegenover, of vragen beantwoorden van de media.

Alle verzoeken van broker-dealers, analisten, beleggingsmanagers, andere experts op de effectenmarkt en effectenhouders van AIG moeten onmiddellijk zonder commentaar doorverwezen worden naar AIG Corporate Investor Relations.

Als er ongemerkt belangrijke niet-openbare informatie met betrekking tot AIG onthuld wordt in enige externe communicatie, moet de juridische dienst van AIG hier onmiddellijk van op de hoogte gesteld worden, zodat voor spoedige onthulling aan het algemene publiek kan worden gezorgd.

Bij communicatie met het publiek namens AIG moeten alle AIG-bedrijven en -werknemers de toegankelijkheid van informatie en diensten voor het publiek bevorderen, inclusief maar niet beperkt tot informatie die wordt verstrekt via websites, formulieren of andere communicatieapparatuur. Het is de verplichting van elke internationale landelijke markt, AIG-bedrijfseenheid en bedrijfsfunctie om naleving van dit beleid te garanderen door de implementatie en het onderhoud van controles in overeenstemming met de toepasselijke landelijke, staats- en lokale toegankelijkheidswetten, inclusief de wet inzake Amerikanen met een beperking van 1990.

## Communicatie met regelgevende en andere overheidsfunctionarissen

Vragen van toezichthouders en overheidsfunctionarissen - buiten het normale verloop van AIG's relaties met toezichthouders - moeten onmiddellijk worden gemeld aan een vertegenwoordiger van Global Legal Compliance & Regulatory (bijv. de compliance officer van de business unit, de toegewezen jurist van de business unit of de toezichthoudende groep) voordat een reactie wordt gegeven. De antwoorden aan regelgevende instanties moeten volledige, feitelijke en nauwkeurige informatie bevatten. Tijdens een inspectie of onderzoek vanwege een regelgevende instantie, mogen nooit documenten verborgen, vernietigd of gewijzigd worden, en mogen evenmin leugens worden verteld of misleidende verklaringen worden afgelegd.

## Sociale media

Het gebruik van sociale media kan van invloed zijn op de reputatie van AIG. Via de sociale media of websites en online instrumenten waarmee gebruikers met elkaar kunnen communiceren, is er kans op onthulling van vertrouwelijke of eigendomsinformatie van AIG, overdracht van onwettig treiterende, bedreigende, lasterlijke of discriminerende opmerkingen over het bedrijf, haar werknemers en/of klanten, of schending van plaatselijke, staats- of federale wetten of van de regels van organisaties met een eigen regelgeving. Sommige sociale-mediasites zijn ontoegankelijk via de informatietechnologiesystemen van AIG, maar AIG is wel geïnteresseerd in uw gebruik van sociale media zowel op het werk als erbuiten. Tenzij u uitdrukkelijk vooraf toestemming hebt gekregen van het management om namens AIG te spreken, moet u bij uw gebruik van sociale media duidelijk aangeven dat de uitgedrukte meningen alleen van uzelf zijn; onder geen beding mag u ooit de indruk wekken dat u uit naam van AIG spreekt. Vragen over het gebruik van sociale media, of het toepasselijke [beleid](#) of de [richtlijnen](#) voor het gebruik van sociale media, dienen te worden gericht aan de compliance officer van de business unit, AIG Corporate Communications, of Global Employee Relations.

## Overheidsaangelegenheden

Zaken doen met overheden kan andere risico's meebrengen dan zaken doen in een commerciële marktomgeving. Wetten inzake overeenkomsten met internationale, federale, regionale en lokale agentschappen zijn over het algemeen strenger en ingewikkelder. Bepaalde gedragingen en praktijken kunnen aanvaardbaar zijn in een commerciële context, maar zijn verboden in de overheidssector. Daarom dient u overleg te plegen met het management of de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris voordat u een beslissing neemt over het al dan niet zaken doen met een overheidsinstantie.



# Onze verplichtingen als maatschappelijke burgers



## Anticorruptie en -omkoping

Wij gebruiken nooit ongeoorloofde middelen om het zakelijk oordeel van een ander te beïnvloeden. Elke werknemer, agent of derde partij die handelt namens AIG onthoudt zich van het aanbieden aan een andere persoon van omkooptommen of anderszins ongepast voordeel ten behoeve van het verkrijgen of behouden van zakelijke belangen, of een oneerlijk voordeel in welke zakentransactie dan ook.

Aan een overheidsfunctionaris of -werknemer mogen nooit betalingen of beloften tot het betalen van iets van waarde worden gedaan om een zakelijk belang te verkrijgen of te behouden, of anderszins ongepast voordeel te behalen. Het begrip overheidsfunctionarissen kan werknemers omvatten van bedrijven die geheel of gedeeltelijk onder de controle staan of eigendom zijn van een overheid.

De anticorruptiewetgeving verbiedt eveneens het creëren van een onnauwkeurige of vervalste boekhouding en verplicht bedrijven tot het ontwikkelen en bijhouden van passende controle met betrekking tot bedrijfsactiva en -boekhouding. Alle werknemers en functionarissen, waar zij zich ook bevinden, zijn verplicht tot naleving van de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act en ook van de anticorruptiewetgeving van het land waarin zij zich bevinden.

Een werknemer die op de hoogte is van een schending van deze wet- en regelgeving of beleidsregels of te goeder trouw schending vermoedt, moet dit onmiddellijk melden aan de aan zijn bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris. Raadpleeg voor meer informatie over dit onderwerp [de AIG Global Anti-Corruption Policy](#).

# Onze verplichtingen als maatschappelijke burgers

## Vragen en antwoorden

---

**V** *Ik heb van mijn manager vernomen dat in verband met een nieuw ontwikkeld product waarover over vier weken een officiële mededeling zal volgen, met een nieuwe leverancier gewerkt zal worden. Investeren in die leverancier lijkt een geweldig investeringsidee. Kan ik dit anderen laten weten?*

**A** Nee. Dit soort informatie wordt als belangrijke niet-openbare informatie beschouwd. U mag geen effecten verhandelen als u dergelijke informatie bezit, en u mag deze informatie ook niet delen met anderen.

**V** *Als ik door iemand van de pers gevraagd wordt commentaar te leveren op de financiële vooruitzichten van AIG, mag ik mijn mening geven als ik zeg dat het van mij persoonlijk is?*

**A** Nee. U mag geen enkel commentaar of persoonlijke mening geven aan de pers zonder voorafgaande toestemming van AIG Corporate Communications. Leg alle mediaverzoeken om informatie zonder commentaar onmiddellijk voor aan Corporate Communications.

**V** *Een directielid van een staatsbedrijf heeft aangegeven dat als we een schenking doen aan een plaatselijke liefdadigheidsinstelling, hij ervan overtuigd is dat al onze verkoopinspanningen in zijn land positief zullen worden ontvangen. Ik heb hier een slecht gevoel over. Wat moet ik doen?*

**A** U hebt hier terecht een slecht gevoel over. De betaling kan een schending betekenen van anti-omkoopwetten. Bespreek de situatie met de aan uw bedrijfseenheid verbonden Compliance functionaris.



De Gedragscode van AIG is geen arbeidsovereenkomst. Niets in de Gedragscode mag worden geïnterpreteerd als een belofte van enige aard of als het opstellen van een contract met betrekking tot het salaris of andere arbeidsvoorwaarden. Werknemers hebben het onvoorwaardelijke recht hun dienstverband op elk willekeurig moment en om welke reden te beëindigen, met inachtneming van regels in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Tegelijkertijd, heeft AIG, met inachtneming van de van toepassing zijnde wetten en schriftelijke arbeidsovereenkomst het recht een werknemer met of zonder geldige reden of zonder een voorafgaande waarschuwing te ontslaan of te straffen.

Medewerkers kunnen het bedrijfsbeleid van AIG raadplegen via Contact op <https://contact.aig.net/plcs/Pages/AIG-Policy.aspx>