



Verhaltenskodex



Eine Mitteilung vom CEO

Eine Mitteilung vom Chief Executive Officer

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Ethik und Integrität stehen im Mittelpunkt aller unserer Handlungen bei AIG, weshalb unserem Verhaltenskodex eine so wichtige Bedeutung zukommt. Stets das Richtige zu tun und ein sicheres Umfeld für Kolleginnen und Kollegen zu schaffen, in dem sie ihre Anliegen offen äußern können, ist von größter Bedeutung, um das Vertrauen unserer Interessenvertreter zu gewinnen und zu bewahren.

Die ethische und integrative Kultur von AIG basiert auf Zusammenarbeit, Transparenz und kompetenter Entscheidungsfindung. Unsere individuellen und gemeinsamen Entscheidungen besitzen das Potenzial, den Ruf von AIG, der eines unserer wertvollsten Vermögenswerte darstellt, erheblich zu beeinflussen.

Der AIG-Verhaltenskodex erläutert die Standards und Richtlinien für alle Mitarbeiter und gibt uns eine Orientierungshilfe für unsere Zusammenarbeit miteinander, mit unseren Kunden und mit anderen Interessenvertretern. Dieser Kodex wird, unterstützt durch Ihr gutes Urteilsvermögen, all Ihre Handlungen und Entscheidungen bestimmen.

Bei Fragen oder Anliegen zu unserem Verhaltenskodex wenden Sie sich bitte an Ihren Manager, die Personalabteilung oder an die Compliance-Abteilung.

Vielen Dank für Ihr Engagement zur Wahrung eines Höchstmaßes an Ethik und Integrität bei AIG.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Peter', is shown within a light gray rectangular box.

Peter Zaffino

¹Im Folgenden sind sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter gemeint.



Mitteilung vom Chief Compliance Officer

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der AIG-Verhaltenskodex enthält die Regeln und Vorschriften, die wir alle beachten sollten, wenn wir unserer täglichen Arbeit nachgehen.

Der Kodex spiegelt die Werte von AIG wider und erläutert die Gesetze und Bestimmungen, die für uns als Unternehmen gelten. Durch die Einhaltung dieser Standards wahren wir den Ruf der Transparenz, den AIG genießt, und fördern eine Kultur der Integrität.

Dieser Verhaltenskodex wurde entwickelt, um Ihnen zu helfen, das Richtige zu tun. Obwohl er für die meisten Situationen eine Handlungsempfehlung bereithält, ist er kein allumfassendes Hilfsmittel. Wenn Sie Fragen oder Unklarheiten in Bezug auf eine bestimmte Situation, einen Geschäftsbereich oder eine Funktion haben, wenden Sie sich damit bitte an Ihren Manager oder Ihren Ansprechpartner in der Personal- oder Compliance-Abteilung. Und bitte, sprechen Sie auch alle Dinge an, die scheinbar nicht im Einklang mit den im Kodex beschriebenen Prinzipien stehen.

Ich danke Ihnen, dass Sie kontinuierlich zur Wahrung der starken Kultur der Integrität bei AIG beitragen und konsequent die Grundsätze des Verhaltenskodex von AIG befolgen. Unsere Bemühungen geben unseren Kunden, Versicherungsnehmern, Vertriebspartnern, den Aufsichtsbehörden und anderen Interessenvertretern Vertrauen in die Stärke und Zuverlässigkeit von AIG.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karen J. Nelson', is written in a cursive style.

Karen J. Nelson

Inhaltsverzeichnis

Wir halten unsere Verpflichtungen ein.....5

Für wen gilt der Verhaltenskodex?	6
Individuelle Verantwortlichkeiten	7
Zusätzliche Verantwortlichkeiten für Manager	8
Fragen stellen.....	8
Keine Vergeltung	11
Disziplinarische Maßnahmen	11
Ausnahmen vom Verhaltenskodex	11

Unsere wechselseitigen Verpflichtungen im Unternehmen 12

Globale Vielfalt und Beschäftigungschancen	13
Andere respektieren	13
Ein sicherer, gesunder Arbeitsplatz	14
Alkohol und Drogen	14
Null-Toleranz gegenüber Einschüchterung	14
Privatsphäre der Mitarbeiter	15

Unsere Verpflichtungen am Markt.....18

Schutz von Kundendaten und Datensicherheit	19
Interessenkonflikte	20
<i>Geschäftsmöglichkeiten des Unternehmens</i>	20
<i>Persönliche Beziehungen</i>	20
<i>Geschenke und Einladungen</i>	22
Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern	24
Vielfalt der Lieferanten	24
Fairer Handel	25
Kartellgesetze und fairer Wettbewerb	25
Wettbewerbsinformationen	27



Unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Aktionären.....	29
Finanzberichterstattung	30
Exakte Geschäftsunterlagen	30
Aufbewahrung von Unterlagen	30
Schutz der Ressourcen von AIG	31
<i>Sachwerte</i>	31
<i>Geistiges Eigentum</i>	31
<i>Urheberrechtlich geschützte Informationen/Handelsgeheimnisse /Vertrauliche Informationen</i>	32
<i>Finanzielle Mittel</i>	32
<i>IT-Systeme</i>	33

Wir halten unsere Verpflichtungen ein – Unsere staatsbürgerlichen Pflichten	35
Nachhaltigkeit	36
Politische Aktivitäten	37
Handel mit Wertpapieren	38
Wirtschaftssanktionen, Antiboykottgesetze und Exportkontrollgesetze	39
Mitteilungen an die Öffentlichkeit	40
Kommunikation mit Behörden und Regierungsvertretern	40
Geschäfte mit der öffentlichen Hand	40
Umgang mit sozialen Medien	41
Vermeidung von Korruption und Bestechung	41

Im vorliegenden Verhaltenskodex bezieht sich die Abkürzung „AIG“ auf die American International Group, Inc. und ihre weltweiten Tochtergesellschaften. Die Kodizes einzelner Geschäftseinheiten und Gerichtsbarkeiten können sich von dem vorliegenden Regelwerk unterscheiden, dürfen aber keinesfalls weniger streng sein. Den AIG-Mitarbeitern dieser Einheiten und Bereiche können jedoch durch diese Kodizes zusätzliche Verantwortlichkeiten auferlegt werden. Bei möglichen Konflikten zwischen Bestimmungen aus diesem Kodex und aus lokalen Gesetzen sollten Sie sich an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten wenden.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Zu den Grundsätzen der Geschäftstätigkeit von AIG gehört das Versprechen, dass wir hinter unseren Produkten und Dienstleistungen stehen. Die Integrität unserer Mitarbeiter und des gesamten Unternehmens ist die entscheidende Voraussetzung dafür, dass wir dieses Versprechen erfüllen und unseren Ruf schützen können.

Das Einhalten der Verpflichtungen, die wir gegenüber unseren Kollegen, Kunden, Aktionären und den Gesellschaften, in denen wir leben und geschäftlich aktiv sind, eingegangen sind, ist für unser Unternehmen von höchster Bedeutung.



Für wen gilt der Verhaltenskodex?

Mit dem *AIG-Verhaltenskodex* („Kodex“) werden ethische Richtlinien für die Geschäftstätigkeit im Namen der zu AIG gehörenden Unternehmen formuliert. Der Kodex betrifft alle Führungskräfte und Mitarbeiter von AIG. Er kann nicht für jedes theoretisch mögliche Problem eine Lösung bieten. Allerdings kann er in Situationen, in denen die richtige Entscheidung nicht sofort klar ist, eine Hilfe und Orientierung sein. Weitere Informationen, darunter auch relevante Regeln und Richtlinien, finden Sie über Links im vorliegenden Dokument sowie in unseren Unternehmensrichtlinien.

Von bestimmten Geschäftspartnern von AIG, beispielsweise Beauftragten und Beratern, wird erwartet, dass sie sich bei ihrer Tätigkeit in unserem Namen im Sinne des AIG-Verhaltenskodex, des AIG-Verhaltenskodex für Dritte, und anderer anwendbarer vertraglicher Bestimmungen verhalten.

AIG ist ein großes Unternehmen. Doch uns eint unsere Verpflichtung, die von uns abgegebenen Versprechen einzuhalten. Jeder einzelne von uns ist dafür verantwortlich, das in uns gesetzte Vertrauen durch sein eigenes Handeln zu rechtfertigen.



- Unsere Kollegen vertrauen darauf, dass wir sie wertschätzen und respektieren.
- Unsere Kunden und Geschäftspartner vertrauen auf unsere Integrität.
- Unsere Aktionäre vertrauen darauf, dass wir verantwortungsbewusst mit ihrem Geld umgehen.
- Gesellschaften in aller Welt bauen darauf, dass wir uns als verantwortungsbewusste Staatsbürger verhalten.

Grundlage des vorliegenden Verhaltenskodex sind die Verpflichtungen, die wir gegenüber allen diesen Personengruppen eingegangen sind.

Individuelle Verantwortlichkeiten

Wenn wir unseren Verantwortlichkeiten nachkommen, ermöglichen wir unserem Unternehmen Erfolg und Wachstum – heute und in der Zukunft.

Von jedem einzelnen von uns wird erwartet, dass er:

- den vorliegenden Verhaltenskodex und die AIG-Richtlinien kennt und dementsprechend handelt und die anwendbaren Gesetze und Vorschriften mit der in seiner Position gebotenen Sorgfalt beachtet, wie dies nach objektiven Maßstäben von ihm erwartet werden kann.
- bei Fragen den Rat des Managements, der Mitarbeiter der Compliance-Abteilung oder der Rechtsabteilung von AIG sucht
- an Schulungen zur Einhaltung von Vorschriften und ethischen Grundsätzen teilnimmt, um sich in Bezug auf die aktuellen Standards und Erwartungen auf dem Laufenden zu halten
- bei Untersuchungen uneingeschränkt kooperiert.

Kein Grund, auch nicht der Wunsch nach einem Erreichen der Geschäftsziele, rechtfertigt einen Verstoß gegen Gesetze oder Vorschriften.

Der Schlagzeilentest

Bessere Entscheidungen treffen

- Ist es legal?
- Entspricht es den Werten und Richtlinien von AIG?
- Ist es angemessen und ehrlich?
- In welchem Licht stünden meine Handlungen, wenn die Zeitungen darüber berichteten?

Zusätzliche Verantwortlichkeiten für Manager

Von jedem einzelnen Vorgesetzten wird erwartet, dass er die folgenden zusätzlichen Verantwortlichkeiten übernimmt:

- Er agiert als Vorbild, indem er höchsten ethischen Standards gerecht wird sowie eine Kultur des Vertrauens, der Ehrlichkeit, der Integrität und des Respekts aufbaut und pflegt.
- Er ist Ansprechpartner für seine Mitarbeiter. Er stellt sicher, dass sie diesen Kodex, die AIG-Richtlinien sowie die anwendbaren Gesetze und Vorschriften in ihrer täglichen Arbeit kennen, verstehen und umzusetzen wissen.
- Bei Zweifeln in Bezug auf das optimale Verhalten in einer bestimmten Situation sucht er die Unterstützung durch andere Vorgesetzte oder die Rechtsabteilung, den Compliance-Beauftragten bzw. durch Mitarbeiter der Personalabteilung.
- Er handelt proaktiv. Er ergreift mit der in seiner Position gebotenen Sorgfalt verantwortungsbewusst Maßnahmen zur Verhütung von Fehlverhalten und, soweit rechtlich zulässig und nach Absprache mit den zuständigen Stellen unterstützt er die Aufdeckung von Fehlverhalten.

Fragen stellen

Die meisten Probleme im Arbeitsalltag können durch Gespräche bzw. in Zusammenarbeit mit dem Management, der Personalabteilung oder den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten gelöst



werden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter von AIG bei Fragen an folgende Stellen wenden:

- AIG Compliance Help Line, Telefon: +1 877 244-2210, Internet: www.aigcompliancehelpline.com, es gelten die lokalen Gesetze. Die Compliance Help Line wird durch einen externen Dienstleister besetzt. Dieser erarbeitet auf der Grundlage der gemeldeten Sachverhalte schriftliche Berichte und leitet sie an die AIG Global Compliance Group weiter. Sofern nach dem lokalen Recht zulässig, kann die Kommunikation mit der Compliance Help Line auch anonym und in allen Hauptsprachen der Welt erfolgen.



F&A

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Bei Problemen im Zusammenhang mit der Buchführung, mit internen Buchhaltungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten können sich die Mitarbeiter entweder an eine der oben genannten Stellen oder

F: Was passiert, wenn ich mich an die AIG Compliance Help Line wende?

- A:** Nach dem Anruf leitet der externe Dienstleister einen Bericht an die AIG Global Compliance Group weiter. Wenn der Bericht online eingereicht wurde, sendet der externe Dienstleister ihn direkt an die Global Compliance Group.
1. Wenn Sie um Beratung gebeten haben, werden Sie zu diesem Thema kontaktiert und erhalten Unterstützung und Anleitung, damit Sie die richtige Entscheidung treffen können.
 2. Wenn Sie einen vermuteten Verstoß melden möchten, notiert sich der externe Dienstleister sämtliche relevanten Informationen und leitet einen Bericht an die Global Compliance Group weiter. Berichte, die sich auf fragliche Buchführung, interne Buchhaltungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten beziehen, werden von internen Audit-Vertretern überprüft und anschließend gegebenenfalls an das Audit Committee des Board of Directors von AIG weitergeleitet.
 3. Wenn die Natur der Angelegenheit es erforderlich macht, dass sie von einer anderen internen Organisation innerhalb von AIG (z. B. Rechtsabteilung, Internal Audit, Global Security oder Personalabteilung) behandelt wird, sendet die Global Compliance Group den Bericht zur Bearbeitung gegebenenfalls an diese Organisation weiter.

per E-Mail unter accountinghotline@aig.com an das Audit Committee des Board of Directors von AIG wenden.

F: Kann ich einen Verstoß melden und dabei anonym bleiben?

- A:** AIG ermutigt Mitarbeiter, die Probleme melden, sich zu identifizieren, sodass den Informationen genauestens und umgehend nachgegangen werden kann. Wenn wir in der Lage sind, den Mitarbeiter, der die Bedenken geäußert hat, direkt zu kontaktieren, können wir die Untersuchung der Angelegenheit beschleunigen. Sofern jedoch nach dem lokalen Recht oder Arbeitsvertrag zulässig, kann die Kommunikation mit der AIG Compliance Help Line auch anonym erfolgen.

F: Wie sieht es mit Diskretion und Vergeltung aus?

- A:** Es wird, entsprechend den Gesetzen und AIG-Richtlinien, jedwede angemessene Anstrengung unternommen, um die Diskretion jedes Mitarbeiters, der einen Verstoß oder einen vermuteten Verstoß in gutem Glauben meldet, zu wahren und ihn vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

F: In meinem Geschäftsbereich werden Ziele formuliert, die wir erreichen müssen. Mitunter fühle ich mich zu Verstößen gegen den Verhaltenskodex gedrängt, um diese Ziele zu erreichen. Ist das akzeptabel?

- A:** Nein. Wer wirtschaftlichen Erfolg haben will, muss sich oft hohe Ziele setzen und versuchen, diese Ziele zu erreichen. Sie dürfen



dabei aber keinesfalls gegen den Verhaltenskodex oder eine andere Richtlinie von AIG verstoßen.

F: Wenn man unserer Vorgesetzten über mögliches Fehlverhalten berichtet, unternimmt sie in aller Regel nichts. Im Gegenteil, Kollegen, die solche Angelegenheiten melden, wird das Leben schwer gemacht. Nun habe ich selbst ein Problem: Ein Kollege verhält sich falsch. Was sollte ich tun?

A: Sprechen Sie das Problem an. Laut unserem Verhaltenskodex könnten Sie, nach der für Ihren Verantwortungsbereich gebotenen Sorgfalt und nach Absprache mit den zuständigen Stellen, Fehlverhalten melden. Sie müssen dabei keine Vergeltungsmaßnahmen befürchten. Häufig ist es am besten, wenn Sie sich zunächst an Ihren direkten Vorgesetzten wenden. Falls Sie der Meinung sind, das sei keine gute Entscheidung, oder wenn Sie fürchten, dass Ihr Vorgesetzter Ihnen nicht helfen wird, sprechen Sie die Angelegenheit gegenüber einem anderen Mitglied der Leitung, der Personalabteilung oder dem für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten an. Sie können sich auch telefonisch oder per E-Mail an die AIG Compliance Help Line wenden.

F: Falls ich der Meinung bin, dass ein Widerspruch zwischen dem Verhaltenskodex und einem lokalen Gesetz besteht: Wie sollte ich mich verhalten?

A: Wenden Sie sich in einer solchen Angelegenheit an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.

Keine Vergeltung

Bei AIG sind jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß gegen diesen Kodex, ein Gesetz, eine Vorschrift oder die AIG-Richtlinien melden, untersagt.

Disziplinarische Maßnahmen

Durch einen Verstoß gegen diesen Kodex oder eine andere AIG-Richtlinie, ein anwendbares Gesetz oder eine Vorschrift bzw. das Anstiften Dritter zu einem solchen Handeln wird das Ansehen von AIG aufs Spiel gesetzt, weshalb in solchen Fällen disziplinarische Maßnahmen möglich sein könnten. Bitte bedenken Sie, dass auch ein Verstoß gegen diesen Kodex vorliegen kann, wenn Ihnen Verstöße hiergegen bekannt werden und Sie nicht mit der für Ihren Verantwortungsbereich gebotenen Sorgfalt reagieren. Dies bedeutet, dass Sie unter Umständen verpflichtet sein könnten, Verstöße – auch sehr zeitnah - zu melden. Wenn Sie unsicher sind, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Compliance-Abteilung oder die Rechtsabteilung. Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass bei einem Verstoß gegen diesen Kodex Konsequenzen folgen könnten, die unter Umständen bis zur Kündigung gehen oder den Verlust der mit dem Beschäftigungsverhältnis bei AIG erworbenen Sozialleistungen bedeuten würden.

Ausnahmen vom Verhaltenskodex

AIG kann an einzelnen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex Änderungen vornehmen oder auch Ausnahmen von diesen Bestimmungen festlegen. Mitarbeiter, die der Meinung sind, dass eine Ausnahme angebracht sei, sollten dieses Anliegen mit dem für ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten besprechen. Für Mitarbeiter der Geschäftsführung von AIG können ausschließlich das Board of Directors von AIG und sein Nominating and Corporate Governance Committee Ausnahmen von speziellen Bestimmungen dieses Kodex erlassen.





Unsere wechselseitigen Verpflichtungen im Unternehmen

Die Unternehmen von AIG gehören seit mehr als 90 Jahren zu den marktführenden Unternehmen der Versicherungsbranche. Grund dafür ist, dass wir immer an die Kraft der Vielfalt und Talente unserer Mitarbeiter bei der Schaffung von Werten und bei der Arbeit im Dienste unserer Kunden und Aktionäre glauben.



Globale Vielfalt und Beschäftigungschancen

AIG verpflichtet sich der Einbeziehung und Vielfalt der Menschen, Ideen und Fähigkeiten, wie in der AIG-Richtlinie „Global Human Resources“ beschrieben.

AIG ist bemüht, die vielversprechendsten Talente einzustellen und zu fördern. Deshalb bietet das Unternehmen ein dynamisches Umfeld an, das Menschen verschiedener Fähigkeiten und Ideen zusammenbringt. Eine offene, vielfältig zusammengesetzte Belegschaft fördert Innovationen und stärkt unsere Position als eines der weltweit führenden Unternehmen.

AIG baut auf die Beiträge der Mitarbeiter vor Ort. Diese kennen die kulturellen Voraussetzungen der Länder und die Gerichtsbarkeiten, in denen wir geschäftlich aktiv sind, am besten. AIG ist immer bestrebt, einheimische Erfahrungen und Talente zu nutzen. Als Gegenleistung bietet das Unternehmen ein positives Arbeitsumfeld, gute Karrierechancen und eine gerechte Bezahlung.

AIG bietet den Mitarbeitern die Gelegenheit zu lernen, in ihren Jobs herausragende Leistungen zu zeigen, mit dem Unternehmen zu wachsen und finanziell von einem solchen Wachstum zu profitieren.

Andere respektieren

Wir behandeln andere mit Respekt. Das bedeutet, dass wir keinerlei Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Religion, des Geschlechts, der Nationalität, des Alters, einer Behinderung, des militärischen Status, des Familienstands oder der sexuellen Orientierung dulden.

Respekt schließt auch Wertschätzung für die Unterschiede zwischen Personen ein. Wir respektieren abweichende Meinungen und enthalten uns

im

Nicht zulässiges Verhalten

Belästigung

- Unerwünschte Gesten oder unerwünschter Körperkontakt.
- Zeigen sexuell anzüglicher oder anstößiger Bilder oder anderer Materialien.
- Sexuell anzügliche oder anstößige Scherze oder Kommentare (explizit oder durch Anspielungen).

Umgang mit anderen jeglicher Belästigung oder Drohung.



Ein sicherer, gesunder Arbeitsplatz

AIG fühlt sich verpflichtet, bei der Geschäftsausübung den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und Kunden während ihres Aufenthalts auf dem Unternehmensgelände von AIG zu gewährleisten. Umstände, die eine Gefahr für Gesundheit und Sicherheit oder für die Umwelt darstellen könnten, müssen sofort an das Management oder das zuständige Sicherheitspersonal des Unternehmens gemeldet werden.

Zur Vermeidung von Verstößen gegen die Sicherheitsbestimmungen sowie zur Gefahren-, Verlust- und Diebstahlprävention müssen alle Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz sowie allgemein bei der Tätigkeit für AIG jederzeit umsichtig sein. Verständigen Sie bei allen Problemen, die eine Beeinträchtigung der Sicherheit von AIG darstellen und Vorkehrungen für den Brandfall und sonstige lebensbedrohliche Notfälle (Katastrophenschutz) gefährden können, unverzüglich Ihren Vorgesetzten oder den Bereich Corporate Security.

Alkohol und Drogen

Bei AIG ist der Gebrauch, der Verkauf, der Besitz sowie das Arbeiten unter dem Einfluss illegaler Drogen untersagt. Auch ein übermäßiger oder unangebrachter Genuss von Alkohol während der Tätigkeit für AIG ist untersagt.

Null-Toleranz gegenüber Einschüchterung

AIG toleriert keine Einschüchterung oder Schikanie, weder als Einzelfall noch als wiederholtes unangemessenes Verhalten. Schikanie oder Einschüchterung kann direkt oder indirekt, vorsätzlich oder unbeabsichtigt stattfinden, von einer oder mehreren Personen gegen eine oder mehrere Personen, am Arbeitsplatz und/oder im Rahmen der Beschäftigung. Schikanie oder Einschüchterung kann mündlich erfolgen oder sich nonverbal, körperlich, in Gesten und im Ausschlussverhalten zeigen.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Andere respektieren

- Räumen Sie den Mitarbeitern Möglichkeiten ein, die sich an deren Leistungsvermögen und an der Charakteristik ihres Jobs orientieren.
- Halten Sie die vor Ort geltenden Arbeitsgesetze ein, darunter auch jene zu Diskriminierung und Belästigung.
- Schaffen Sie ein Arbeitsumfeld, das frei von unzulässiger Belästigung ist.



Privatsphäre der Mitarbeiter

AIG respektiert die Persönlichkeitsrechte, die personenbezogenen Daten und das Eigentum der Mitarbeiter. AIG muss jedoch Maßnahmen ergreifen, um: (1) die Compliance mit diesem Kodex und anderen Richtlinien von AIG zu gewährleisten; (2) Eigentum, Anlagen und das Geschäft von AIG zu schützen; (3) AIG-Unternehmensinformationen, einschließlich personenbezogener Daten zu schützen und zu verwalten und sicherzustellen, dass sie nur für legitime geschäftliche Zwecke verwendet werden; (4) kriminelle Aktivitäten zu vermeiden, zu erkennen und soweit zulässig zu untersuchen; (5) bei internen Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten oder anderen gerichtlichen Verfahren und Obligationen behilflich zu sein; (6) Anfragen von Behörden, der Regierung oder der öffentlichen Hand zu beantworten und (7) effiziente Geschäftsbetriebe sicherzustellen.

Zu diesem Zweck und soweit nach den anwendbaren Gesetzen zulässig, kann AIG unter bestimmten Voraussetzungen:

(1) die Mitarbeiternutzung der IT-Systeme von AIG beobachten, und auswerten. Dies wird jedoch nie heimlich erfolgen, immer einen konkreten Anlass haben und die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter niemals im Übermaß einschränken. Es bedeutet jedoch unter Umständen die Kontrolle von z. B. Computern, E-Mail-Accounts- oder Servern oder Instant-Messaging- und Netzwerksysteme. Auch mobile Endgeräte, Telefone und andere Voice-Systeme, Videokonferenzen und andere Videosysteme könnten überprüft werden, jedoch wird es niemals eine heimliche Beobachtung oder Aufzeichnung von Gesprächs- oder Videoinhalten geben, Auch das Scannen und Ausdrucken von Ressourcen, Kartenzugangssysteme und andere elektronisch verarbeitete Informationen können unter bestimmten Umständen beobachtet und ausgewertet werden. (2) Sicherheits-Videoüberwachungsanlagen und -aufzeichnungen auswerten und auf andere Aufzeichnungen zugreifen, die mit dem AIG-Unternehmensgelände oder anderen Einrichtungen, zu denen Mitarbeiter oder Besucher Zugang haben, in Zusammenhang stehen; sowie (3) Dokumente und andere Dinge innerhalb des AIG-z.B. Unternehmensgeländes (Arbeitsplatz, Büros, Schreibtische, Schränke und andere Aufbewahrungsorte) überprüfen und gegebenenfalls Unterlagenkopieren und einbehalten.

Auch wenn sich AIG hierbei stets an die geltenden Gesetze halten wird kann dies eine Einschränkung der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter bedeuten. Mitarbeiter sollten sich daher bewusst sein, dass am Arbeitsplatz, auf dem Unternehmensgelände und auch innerhalb der bereitgestellten IT-Systeme die Privatsphäre eingeschränkt sein kann.



Beispiele für Unternehmens-Informationen von AIG umfassen:

• **Vertrauliche Informationen von Kunden und Mitarbeitern:**

Nicht öffentliche Informationen und Informationen, die rechtlichem Schutz unterliegen, über unsere Kunden und Kunden unserer Geschäftspartner, andere Dritte, mit denen wir Geschäfte tätigen, sowie Mitarbeiter von AIG und andere Personen. Vertrauliche Informationen von Kunden und Mitarbeitern können personenbezogene Daten oder sensible personenbezogene Daten enthalten.

• **Personenbezogene Daten:**

Informationen, die eine Person identifizieren oder mit einer identifizierbaren Person im Zusammenhang stehen, wie z. B. Name, Adresse, Telefonnummer oder Identifikationsnummer des Mitarbeiters.

• **Sensible personenbezogene Daten:**

Informationen, die den Namen einer Person darstellen, oder andere Informationen, die eine Person in Kombination mit vertraulichen Informationen identifizieren, z. B. eine:

- von der Regierung ausgegebene Identifikationsnummer oder
- Finanzkontonummer

• **Streng vertrauliche Informationen:**

Sensible nicht öffentliche Geschäftsinformationen von AIG. Sensible geschäftliche Informationen, wie z. B. Fusions- und Übernahmepläne, Betriebsgeheimnisse und Berichte interner Wirtschaftsprüfungen.

• **Beschränkte Informationen:**

nicht öffentliche AIG-Geschäftsinformationen, die nicht so vertraulich sind wie „firmenintern“, die jedoch nicht außerhalb von AIG veröffentlicht werden sollten, da sie nur für den internen Gebrauch bestimmt sind. Beispiele hierfür sind allgemeine interne Korrespondenz zwischen AIG-Mitarbeitern und nicht sensible Marketingpläne oder -techniken.

In der AIG Global Information Handling Policy (Globale AIG-Richtlinien zum Umgang mit Informationen) finden Sie weitere Einzelheiten zu diesen Informationskategorien.

Unsere wechselseitigen Verpflichtungen im Unternehmen

F: Mein Vorgesetzter und einige meiner Kollegen machen häufig sexuell anzügliche Scherze, die ich für sehr beleidigend halte. Ich habe mich darüber allerdings noch nie beschwert. Sie würden mir doch nur raten, mich um meine eigenen Angelegenheiten zu kümmern und nicht viel Lärm um nichts zu machen. Hätten sie denn damit Recht?

A: Nein. Anzügliche sexuelle Scherze können eine Belästigung darstellen. Das gilt auch dann, wenn es sich um ein privates Gespräch handelt, das Dritte eher zufällig mitbekommen. Wenden Sie sich in einem solchen Fall zunächst an Ihren Vorgesetzten und an die betreffenden Kollegen. Falls das nicht die gewünschten Ergebnisse bringt oder Sie sich mit Vergeltungsmaßnahmen oder anderen Problemen konfrontiert sehen, wenden Sie sich an die Personalabteilung oder den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.

F: Ist nicht kulturelle und soziale Vielfalt ein typisch US-amerikanisches Phänomen? Warum spielt diese Thematik im Verhaltenskodex eines globalen Unternehmens wie AIG eine Rolle?

A: Viele Länder der Welt sind durch soziale und kulturelle Vielfalt charakterisiert. Wir nutzen schon immer die einzigartigen Talente und Sichtweisen unserer vielfältigen globalen Mitarbeiterschaft. Diese Vielfalt ist einer der Hauptgründe für den Erfolg von AIG. Um gute Entscheidungen treffen und unsere Kunden weltweit optimal betreuen zu können, brauchen wir ein breites Spektrum von Sichtweisen und Hintergründen.

F: Ich habe zufällig mitbekommen, wie meine Vorgesetzte mit einer anderen Vorgesetzten über private Angaben aus der Krankenakte eines Mitarbeiters sprach. Wie soll ich mich verhalten?

A: Medizinische Informationen sind streng vertraulich zu behandeln. Eine Weitergabe dieser Informationen an Unbefugte stellt einen Verstoß gegen die Richtlinien von AIG sowie einen Vertrauensbruch dar. Wenden Sie sich in einer solchen Angelegenheit an eine zuständige Führungskraft. Falls Sie sich dabei nicht wohl fühlen, wenden Sie sich an die Personalabteilung oder den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten. Sie können sich auch telefonisch oder per E-Mail an die AIG Compliance Help Line wenden.

Unsere Verpflichtungen am Markt

AIG ist für unternehmerisches Handeln bekannt. Wir sind stets bestrebt, neue Geschäftschancen für unsere Kunden und unser Unternehmen zu erschließen. In unserem Bemühen um Wettbewerbsvorteile setzen wir jedoch nur rechtlich und ethisch einwandfreie Geschäftspraktiken ein.





Schutz von Kundendaten und Datensicherheit

Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir mit ihren personenbezogenen und geschäftlichen Daten, die sie uns gegenüber offenlegen, sorgsam umgehen und diese Daten schützen. Setzen Sie nie das Vertrauen der Kunden aufs Spiel, indem Sie personenbezogene Daten gegenüber Personen offenlegen, bei denen kein legitimes geschäftliches Erfordernis zu einer solchen Offenlegung besteht.

Die Klassifizierung personenbezogener und geschäftlicher Daten kann von Land zu Land unterschiedlich sein. Mitarbeiter, die mit Kundendaten Umgang haben, müssen die einschlägigen Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit in dem Umfang kennen und befolgen, wie dies mit der ihrer jeweiligen Position gebotenen Sorgfalt und nach objektiven Maßstäben von ihm erwartet werden kann. In allen Fällen müssen geeignete physische, administrative und technische Schutzmaßnahmen eingerichtet sein, um die Sicherheit personenbezogener und geschäftlicher Daten zu gewährleisten.

Besonders wachsam müssen wir in Bezug auf Gesetze, Vorschriften und Richtlinien sein, wenn wir personenbezogene oder geschäftliche Daten über Landesgrenzen hinweg übermitteln. Bei Fragen zum Datenschutz und/oder zur Datensicherheit wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung und/oder den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.



Interessenkonflikte

Sie dürfen Ihre Position bei AIG nicht für unangemessene persönliche Gewinne oder Vorteile für sich selbst oder Ihre Familienmitglieder nutzen. Jede Situation, in der es zu einem Konflikt zwischen persönlichen Interessen und den Interessen von AIG kommt oder in denen auch nur der Anschein eines solchen Interessenkonflikts entsteht, muss vermieden werden. In den AIG Richtlinien bezüglich von Mitarbeiter-Interessenkonflikten sind Beispiele, die Mitarbeitern dabei behilflich sind, potenzielle Interessenkonflikte zu erkennen und Verfahren zur Meldung solcher potenziellen Konflikte angegeben.

Melden Sie potenzielle Interessenkonflikte Ihren Vorgesetzten, die gemeinsam mit dem für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten arbeiten werden, oder, im Fall eines AIG-Mitarbeiters, dem Chief Compliance Officer von AIG oder seinem Beauftragten, um eine optimale Lösung für die Situation zu finden.

Mitarbeiter dürfen keine Maßnahmen oder Tätigkeiten bezüglich der Angelegenheit ausführen, bevor Sie nicht die schriftliche Genehmigung dafür von der in den Richtlinien angegebenen dafür zuständigen Stelle erhalten haben.

Geschäftsmöglichkeiten des Unternehmens

Den Mitarbeitern von AIG ist es untersagt, für sich selbst Geschäftsmöglichkeiten zu nutzen (oder diese an Dritte weiterzuleiten), die ihnen durch Nutzung des Firmeneigentums oder von Informationen von AIG bzw. aufgrund ihrer Position im Unternehmen bekannt wurden, sofern diese Möglichkeit nicht bereits AIG angeboten und von AIG abgelehnt wurde. Es ist Mitarbeitern von AIG untersagt, Vermögenswerte oder Informationen des Unternehmens

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Interessenkonflikte

- Treffen Sie Entscheidungen immer im Interesse von AIG und unseren Kunden.
- Denken Sie immer daran, dass persönliche Aktivitäten, wie eine Investition in einen Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber von AIG, zu potenziellen Konflikten führen können.
- Über alle Situationen, die möglicherweise als Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnten, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten sprechen.
- Klären Sie aktiv alle Situationen, bei denen Ihre Interessen oder die eines Familienmitglieds oder Freundes möglicherweise in Konflikt mit denen von AIG kommen.

Persönliche Beziehungen

Nächste Familienangehörige, Angehörige Ihres Haushalts sowie Personen, zu denen Sie eine enge Beziehung haben, dürfen Ihre geschäftlichen Entscheidungen niemals auf unangemessene Weise beeinflussen.

Nebentätigkeiten

Gelegentlich können Nebentätigkeiten den Anschein eines potentiellen Interessenkonflikts erwecken. AIG respektiert die Privatsphäre all seiner Mitarbeiter. Sie müssen jedoch Nebentätigkeiten offenlegen, die zu einem tatsächlichen oder scheinbaren Konflikt zwischen Ihren Interessen und den Interessen von AIG und/oder zu tatsächlichen oder scheinbaren Überschneidungen solcher Interessen führen könnten, es sei denn dies widerspricht der Gesetzgebung und/oder den geltenden Vorschriften des Landes, in dem Sie arbeiten. Die folgenden Tätigkeiten können als Konflikte erachtet werden und sollten Ihrem zuständigen Compliance-Beauftragten und Ihrem Vorgesetzten wie unten beschrieben gemeldet werden, um sicherzustellen, dass potenzielle Konflikte so schnell wie möglich angesprochen und gelöst werden:

- Tätigkeiten für ein anderes Unternehmen, sei es als Mitarbeiter, Eigentümer, Vorstandsmitglied, leitender Angestellter, Treuhänder, Partner oder Berater, unabhängig davon, ob das Unternehmen in geschäftlicher Beziehung zu AIG steht oder eine solche Beziehung anstrebt oder im Wettbewerb zu AIG steht oder den Wettbewerb mit AIG anstrebt, und unabhängig davon, ob Sie eine Bezahlung erhalten oder nicht; bei Nebentätigkeiten dieser Art ist die vorherige schriftliche Zustimmung Ihres Vorgesetzten erforderlich. Die Management- und Compliance-Genehmigung muss jährlich verlängert werden und jedes Mal, wenn relevante Fakten geändert werden, auf deren Basis die ursprüngliche Genehmigung erteilt wurde.
- Tätigkeiten für eine Stiftung, einen karitativen Verein oder eine gemeinnützige Organisation, für die Sie bezahlt werden oder bei denen Sie eine Position mit finanzieller Verantwortung innehaben (z. B. als Schatzmeister, Mitglied des Prüfungsausschusses oder des Investitionsausschusses); bei Nebentätigkeiten dieser Art ist die vorherige schriftliche Zustimmung Ihres Vorgesetzten erforderlich und jeder Antrag

muss bei Ihrem zuständigen Compliance-Beauftragten als Teil des Genehmigungsprozesses eingereicht werden. Die Management- und Compliance-Genehmigung muss jährlich verlängert werden und jedes Mal, wenn relevante Fakten geändert werden, auf deren Basis die ursprüngliche Genehmigung erteilt wurde. Diese Bestimmung gilt nicht für Tätigkeiten im Vorstand einer Genossenschaft, Wohnungseigentümergeinschaft oder eines ähnlichen Verbandes, in dem Sie wohnen oder einer Holding- oder Treuhandgesellschaft bzw. eines ähnlichen Rechtsträgers, der ausschließlich zum Zweck der Nachlass- oder Steuerplanung Ihrer Familie gegründet wurde.

- Präsentationen, Vorträge oder die Mitarbeit in einem Gremium, für die Tantiemen, ein Honorar, ein Ehrensold oder eine andere Art von Bezahlung angeboten wird. Vor der Annahme von Gebühren ist eine vorherige schriftliche Genehmigung Ihres Vorgesetzten und des zuständigen Compliance-Beauftragten erforderlich, zudem müssen Sie ggf. die erhaltenen Gebühren an AIG abführen. Darüber hinaus müssen Materialien, die während der Präsentation, des Vortrags oder des Gremiums benutzt werden sollen, eventuell vor der Präsentation in Übereinstimmung mit der Richtlinie der Geschäftseinheit oder von AIG überprüft werden.
- Das Ausüben von Tätigkeiten als Amtsträger, als Beauftragter einer staatlichen Stelle oder das Kandidieren für ein öffentliches Amt; sofern dies nicht gegen lokales Recht verstößt ist zuvor eine schriftliche Genehmigung vom leitenden Compliance-Beauftragten von AIG oder dessen Bevollmächtigtem und von Ihrem Vorgesetzten einzuholen. Die Genehmigung muss verlängert werden, sobald die Laufzeit abgelaufen ist und bevor eine Neuwahl oder Neuernennung angestrebt wird.

Um auch nur den Anschein eines Konflikts mit den Interessen von AIG zu vermeiden, dürfen Mitarbeiter, die außerhalb der von AIG unterstützten Programme an Aktivitäten zur Unterstützung einer Gemeinde teilnehmen, niemals den Eindruck erwecken, die Aktivität sei von AIG befürwortet.



Geschenke und Einladungen

Maßvolle Geschenke und angemessene Einladungen können eine geschäftliche Beziehung stärken. Solche Gefälligkeiten (ungeachtet dessen, ob Sie sie geben oder erhalten) dürfen aber niemals einen unangemessenen Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen haben.

Wenn Ihnen ein Geschenk oder eine Einladung angeboten wird, das bzw. die nicht den auf dieser Seite genannten Kriterien entspricht, sollten Sie höflich ablehnen. Falls eine solche Ablehnung als Beleidigung empfunden werden würde, nehmen Sie es im Namen von AIG an und legen Sie innerhalb von 30 Tagen Ihrem Vorgesetzten einen Geschenkbericht vor. Übergeben Sie das Geschenk Ihrem Vorgesetzten. Er entscheidet zusammen mit dem für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten, wie mit dem Geschenk angemessen umzugehen ist. Für das Annehmen und Weiterleiten von Geschenkberichten an den zuständigen Compliance-Beauftragten sind die Vorgesetzten verantwortlich.

Bargeld und Bargeldäquivalente, wie Geschenkgutscheine, Schecks, Reiseschecks, Zahlungsanweisungen, Anlage- und Handelspapiere, die Übernahme von Kreditkartenbelastungen und Ähnliches, dürfen als Geschenk weder angeboten noch angenommen werden, ungeachtet des Betrags.

Geschenke und Einladungen an Beamte, Mitarbeiter oder Beauftragte der Regierung

AIG unterhält geschäftliche Beziehungen zu vielen Kunden von staatlichen bzw. unter staatlicher Aufsicht stehenden Unternehmen. Dazu können Zentralbanken, Finanzministerien, Rentenversicherungen und andere Unternehmen gehören

(einschließlich Fluggesellschaften und Geschäftsbanken). Viele der Vertreter dieser Kunden gelten den anwendbaren lokalen oder internationalen Anti-Korruptionsgesetzen zufolge als Regierungsbeamte. Infolge dessen müssen Mitarbeiter, die Kontakt mit Kunden der öffentlichen Hand haben, sich über die potenziellen Probleme und Risiken beim Umgang mit dieser Art von Kunden im Klaren sein.

Im Zusammenhang mit Geschenken und Einladungen für diese Kunden ist besondere Vorsicht geboten. Bei Geschenken, Einladungen oder mit Reisen verbundene Einladungen müssen Sie die Anti-Korruptions-Richtlinie von AIG sowie die lokale Gesetzgebung einhalten. Viele der Länder, mit denen bzw. in denen AIG geschäftlich tätig ist, begrenzen den Wert von Geschenken, Einladungen oder mit Reisen verbundenen Einladungen, die von ihren betreffenden Regierungsbeamten angenommen werden dürfen.

Zusätzlich zu der Anti-Korruptions-Richtlinie von AIG, müssen alle Geschenke, Einladungen oder mit Reisen verbundenen Einladungen für Regierungsbeamte den AIG-Richtlinien zur Verwaltung von Spesen, den AIG-Richtlinien für Einladungen oder mit Reisen verbundene Einladungen sowie allen anwendbaren lokalen Geschäftsrichtlinien entsprechen.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Geschenke und Einladungen

- Lassen Sie niemals zu, dass Geschenke und Einladungen, die Sie anderen zukommen lassen oder erhalten, die geschäftlichen Entscheidungen unangemessen beeinflussen.

- Wenn der Schenker nicht selbst anwesend ist, unterliegen Einladungen und Bewirtungskosten den für Geschenke geltenden Richtlinien.
- Respektieren Sie beim Austausch von geschäftlichen Geschenken und Einladungen die lokalen und kulturellen Besonderheiten.
- Extravagante Geschenke oder großzügige Einladungen dürfen Sie weder annehmen, noch anderen zukommen lassen.
- Bieten Sie niemals etwas an, was als Bestechung oder eine andere ungemessene Zahlung oder ein Geschenk interpretiert werden könnte. Halten Sie bei Geschenken und Einladungen an Regierungsbeamte die Anti-Korruptions-Richtlinien von AIG ein.
- Bitten Sie nicht um Geschenke, Vergünstigungen oder Einladungen.
- Melden und übergeben Sie alle Geschenke mit einem Wert von über 150 US-Dollar an Ihren Vorgesetzten und den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.
- Die Übergabe von Geschenken mit einem Wert von über 150 US-Dollar ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung eines Vorgesetzten gestattet.

Merkmale angemessener Geschenke und Einladungen, ungeachtet dessen, ob Sie der Schenker oder der Beschenkte sind:

- Sie haben einen konkreten geschäftlichen Zweck.
- Sie sind geschmackvoll, jedoch weder extravagant noch übertrieben.
- Sie werden nicht häufig mit demselben Geschäftspartner ausgetauscht.
- Sie sind gemäß den Richtlinien von AIG und des Unternehmens des Empfängers zulässig.
- Sie gelten in dem Land bzw. der Region, wo sie ausgetauscht werden, als angemessen, üblich und gesetzlich unbedenklich.
- Mit ihnen wird keine unangemessene Beeinflussung geschäftlicher Entscheidungen beabsichtigt.
- Falls es sich um ein Geschenk handelt, liegt der Wert nicht über 150 US-Dollar.





Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern

Unsere Geschäftspartner sind der "verlängerte Arm" von AIG. Von unseren Geschäftspartnern, die im Namen von AIG arbeiten, erwarten wir, dass sie den Geist des Kodex sowie alle anwendbaren vertraglichen Bestimmungen einhalten.

Geschäftspartner dürfen nicht auf unzulässige oder für AIG-Mitarbeiter unangemessene Art und Weise handeln. Wir alle müssen sicherstellen, dass unsere Kunden, Produzenten, Beauftragten und Lieferanten ihre Beziehung zu AIG oder den Namen von AIG nicht in Verbindung mit einer betrügerischen, unethischen oder unehrlichen Transaktion nutzen.

Von den Geschäftspartnern von AIG wird erwartet, dass sie Mitarbeiter von AIG oder Dritte nicht durch Anreize zu Verstößen gegen die Bestimmungen des Kodex ermuntern.

Vielfalt der Lieferanten

AIG verpflichtet sich zur Erwägung und das Engagement verschiedener Lieferanten, wie in der AIG-Richtlinie zur Vielfalt von Lieferanten („AIG Supplier Diversity Policy“) definiert. AIG strebt Lieferbeziehungen mit verschiedenen Unternehmen an. Insbesondere schätzen wir Lieferanten, die das Bemühen von AIG um Vielfalt und soziale Verantwortung teilen.

Von uns allen wird die Einhaltung des AIG-Programms für Lieferantenvielfalt erwartet. Deshalb wird die Inanspruchnahme der

Leistungen von Lieferanten gefördert, die den Voraussetzungen des Programms entsprechen.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern

- Achten Sie auf die Geschäftspraktiken der Beauftragten und anderer Vertreter von AIG, um sicherzustellen, dass unsere Leistungen in einer ordnungsgemäßen Art und Weise angeboten werden.
- Gehen Sie bei der Überprüfung potenzieller Auftraggeber, Berater und selbstständiger Vertragspartner mit angemessener Sorgfalt vor, ehe Sie ihre Dienste in Anspruch nehmen.
- Drängen bzw. ermutigen Sie Lieferanten oder Beauftragte von AIG niemals zu unzulässigen Handlungen.
- Behandeln Sie Lieferanten, Beauftragte und andere Vertreter mit Respekt und Rücksicht.



Fairer Handel

AIG strebt ausschließlich durch legale und ethisch einwandfreie Geschäftspraktiken Wettbewerbsvorteile an. Jeder von uns muss mit unseren Kunden, Dienstleistern, Lieferanten und Wettbewerbern einen fairen Wettbewerb pflegen. Wettbewerber und ihre Produkte und Leistungen dürfen nicht verunglimpft werden. Das Verschaffen unangemessener Vorteile durch Manipulation, Unterschlagung, Missbrauch geschützter Informationen, absichtliche Fehlinterpretation von Tatsachen und andere unfaire Praktiken werden von AIG nicht toleriert.

Kartellgesetze und fairer Wettbewerb

AIG tritt im weltweiten Wettbewerb energisch, aber fair auf. Wir streben danach, unsere Umsätze durch erstklassige Produkte und Leistungen zu sichern und auszubauen – nicht durch unzulässige oder den Wettbewerb hemmende Praktiken. Wir bemühen uns, die weltweiten Wettbewerbs- und Kartellgesetze zu kennen und einzuhalten.

Diese Gesetze sind komplex. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten. Von ihm erhalten Sie weitere Informationen und Klarstellungen. Die folgenden Richtlinien unterstützen ein faires Verhalten im Einklang mit den wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Fairer Handel

- Agieren Sie bei Geschäften mit Kunden und Lieferanten so, dass unser Engagement für fairen Wettbewerb erkennbar ist.
- Vermitteln Sie nur wahrheitsgemäße, sachlich richtige Marketinginformationen.
- Erfassen Sie Informationen zu Wettbewerbern nur auf legale, ordnungsgemäße Art und Weise, sodass die Integrität von AIG gestärkt wird.
- Arbeiten Sie niemals mit unsachgemäßen oder fraglichen Methoden, um Informationen zu Wettbewerbern zu erhalten.
- Machen Sie bei geschäftlichen Interaktionen mit einem aktuellen oder potenziellen Kunden oder Geschäftspartner von AIG niemals falsche Angaben zu sich selbst oder zu den von Ihnen verfolgten Zielen.



So sollten Sie arbeiten:

- Führen Sie auf allen Märkten, in denen AIG aktiv ist, einen harten, aber im Einklang mit den Gesetzen stehenden Wettbewerb. Treffen Sie alle geschäftlichen Entscheidungen unabhängig und ausschließlich im Interesse von AIG.
- Beschaffen Sie wichtige Informationen zu den Wettbewerbern von AIG nur über gesetzlich einwandfreie Quellen.
- Halten Sie sich bei Bemerkungen zu Wettbewerbern bzw. deren Produkten oder Leistungen ausschließlich an Fakten.

So sollten Sie nicht arbeiten:

- Treffen Sie keine formellen oder informellen Absprachen mit einem Wettbewerber über Preise oder andere Verkaufsbedingungen. Unterlassen Sie jeglichen Ausschreibungsbetrug, das Festlegen von Produktions- oder Verkaufsobergrenzen sowie das Zuweisen von Kunden, Märkten und Territorien.
- Folgende Punkte sind in Gesprächen mit einem Wettbewerber tabu: Preise, Angebote, Kundenverkäufe, Provisionen, Verkaufsbedingungen, Gewinne, Gewinnspannen, Kosten, die Produktion, Bestände, Lieferungen, Marketingpläne und andere für den Wettbewerb relevante Informationen.
- Nehmen Sie nicht an Treffen mit Wettbewerbern teil, auf denen unter Wettbewerbsaspekten heikle Themen, wie beispielsweise die in den beiden vorstehenden Punkten genannten, besprochen werden.
- Treffen Sie keine Abreden mit Personen außerhalb von AIG, durch die vereinbart wird, mit welchen Kunden oder Lieferanten man Geschäfte betreibt.
- Treffen Sie keine unbegründeten oder falschen Vergleiche mit Wettbewerbern oder ihren Produkten oder Leistungen.
- Nehmen Sie keine unter Wettbewerbsaspekten heiklen Informationen von Wettbewerbern oder von Personen an, die bekanntermaßen gegenüber diesen Wettbewerbern durch eine Vertraulichkeitsverpflichtung gebunden sind.



Wettbewerbsinformationen

Beschaffen Sie Informationen zu den Wettbewerbern von AIG nur aus rechtlich einwandfreien Quellen. Nehmen Sie keine unter Wettbewerbsaspekten heiklen Informationen von Wettbewerbern oder von Personen an, die bekanntermaßen gegenüber diesen Wettbewerbern durch eine Vertraulichkeitsverpflichtung gebunden sind.

Sie dürfen niemals ohne eine entsprechende Genehmigung fremde Handelsgeheimnisse beschaffen, offenlegen oder verwenden. Melden Sie alle Angebote vertraulicher Informationen, die unter Umständen durch fragliche Methoden beschafft wurden, an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.

Warnsignale

Beschaffen von Informationen zu Wettbewerbern

- Zurückhalten von Dokumenten oder Dateien früherer Arbeitgeber
- Drängen oder Ermutigen von neuen AIG-Mitarbeitern, über vertrauliche Informationen früherer Arbeitgeber zu sprechen
- Beschaffen von Informationen durch Methoden, die als „Industriespionage“ oder „Spionage“ ausgelegt werden könnten oder die Sie nur ungern vollständig offenlegen würden
- Unangebrachte Berufung auf die Behauptung Dritter, dass geschäftliche Informationen ordnungsgemäß beschafft wurden

Warnsignale

Kartellgesetze und fairer Wettbewerb

Die Kartell- und Wettbewerbsgesetze unterscheiden sich von Land zu Land. Deshalb sind bestimmte Maßnahmen in einigen Ländern oder Staaten gestattet und in anderen verboten. Wenden Sie sich an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten, wenn Sie mit einer der nachfolgenden Aktivitäten konfrontiert werden und unsicher sind, ob damit gegen Gesetze verstoßen wird:

- Versuche, den Weiterverkaufspreis eines Kunden zu diktieren oder zu kontrollieren
- den Verkauf eines Produkts oder einer Leistung vom Kauf eines anderen Produkts durch den betreffenden Kunden abhängig machen
- einem Kunden Preise oder Bedingungen anbieten, die günstiger sind, als jene, die einem in ähnlicher Lage befindlichen Wettbewerber dieses Kunden angeboten wurden
- einen Kunden oder Lieferanten daran hindern, mit einem Wettbewerber Geschäfte abzuschließen
- Verkauf von Produkten oder Leistungen unter den Selbstkosten, zu einem unfairen Preis oder durch Anwendung unfairer Werbepraktiken

F&A

Unsere Verpflichtungen am Markt

F: Betreffen die Datenschutzgesetze nur vertrauliche persönliche Daten wie die ethnische Herkunft, medizinische Daten, Kreditkartennummern oder die Nummer des Pensionskontos?

A: Nein. Die Datenschutzgesetze gelten potenziell für alle Daten zu natürlichen Personen. Auch die E-Mail-Adressen von Kunden, Kontaktdaten, Vorlieben, Sprach- oder Bildaufzeichnungen unterliegen dem Datenschutzgesetz, wenn von ihnen auf eine bestimmte natürliche Person geschlossen werden kann.

F: Was gilt im Zusammenhang mit der Annahme von Geschenken und Einladungen als „begründeter geschäftlicher Zweck“?

A: Die Mitarbeiter von AIG werden von AIG bezahlt und müssen deshalb auch im Interesse des Unternehmens handeln. Ein „begründeter geschäftlicher Zweck“ für die Annahme einer Einladung zu einem Essen ist beispielsweise, dass man dabei über Geschäftliches reden und die Geschäftsbeziehung vertiefen kann.

Im Gegensatz hierzu ist das Annehmen von persönlichen Geschenken, wie Schmuck, für das geschäftliche Interesse von AIG nicht förderlich. Geschenke solcher Art sollten abgelehnt werden, denn sie könnten die

Loyalität der Mitarbeiter beeinträchtigen und das Gefühl einer Verpflichtung gegenüber dem Schenker hervorrufen.

F: Um meine Aufgabe bei AIG besser erfüllen zu können, habe ich einige Dokumente von meinem früheren Arbeitgeber mitgenommen. Dabei geht es vor allem um Marketinginitiativen. Darf ich diese Dokumente bei AIG verwenden?

A: Wenn es sich dabei um vertrauliche oder unternehmensinterne Informationen Ihres früheren Arbeitgebers handelt, dürfen Sie sie nicht verwenden oder weitergeben. AIG erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie die Offenlegungs- und Nutzungsbeschränkungen zu vertraulichen Informationen ihrer früheren Arbeitgeber und anderer dritter Parteien einhalten. Wenn Sie unsicher sind, ob es sich bei Informationen Ihres früheren Arbeitgebers um vertrauliche oder in ihrer Nutzung beschränkte Informationen handelt, sollten Sie diese nicht weitergeben oder verwenden, ohne mit dem für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten Rücksprache gehalten zu haben.



Unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Aktionären

Unsere Aktionäre vertrauen uns ihre Vermögenswerte an. AIG schützt diese Vermögenswerte durch integriertes Handeln in allen unseren geschäftlichen Aktivitäten.



Finanzberichterstattung

Unsere Aktionäre und Geschäftspartner, aber auch die Behörden und die Öffentlichkeit verlassen sich bei ihren Entscheidungen auf unsere Finanzberichte, die wahrheitsgemäß, vollständig, zeitnah, angemessen, exakt und verständlich sein müssen. Um sicherzustellen, dass wir diesen Standards entsprechen, dürfen nur entsprechend bevollmächtigte Mitarbeiter Finanzberichte an Dritte übergeben.

Exakte Geschäftsunterlagen

Die Geschäftsunterlagen müssen immer ehrlich und exakt geführt werden. Die Informationen in Geschäftsunterlagen dürfen in keinem Fall gefälscht oder verändert werden. Wir dürfen in den Geschäftsunterlagen von AIG niemals falsche oder irreführende Angaben machen oder anderweitig versuchen, das Management von AIG, Wirtschaftsprüfer, Behörden oder Aktionäre zu täuschen. Als Geschäftsunterlagen gelten Daten in jeglicher Form, darunter auch Ausdrucke, elektronische Datensätze, E-Mails, Sofortnachrichten, Videos und Sicherungsbänder.

Aufbewahrung von Unterlagen

Wir müssen immer alle anwendbaren Richtlinien zur Aufbewahrung von Unterlagen und Informationen einhalten („RIM-Richtlinien“). Diese Richtlinien gelten für die Aufbewahrung und Disposition aller von AIG erstellten, erhaltenen oder verwalteten Informationen, wie z. B. Ausdrucke, elektronische Datensätze, E-Mails, Instant Messages sowie Videos und Sicherungsbänder.

Wir müssen wesentliche Informationen, die von beträchtlichem Wert für den Betrieb und die Verwaltung von AIG sind und/oder Informationen, die gesetzlichen, behördlichen oder geschäftlichen Aufbewahrungsbestimmungen unterliegen („Unternehmens-Unterlagen“), über die im Aufbewahrungszeitplan vorgeschriebenen Zeiträume hinweg aufbewahren. Unterlagen, die nicht in die Kategorie



Unternehmens-Unterlagen fallen, wie Kopien, Entwürfe, temporäre Informationen sowie Unternehmens-Unterlagen, deren Aufbewahrungsfrist entsprechend dem anwendbaren Aufbewahrungszeitplan abgelaufen ist, sollten jedoch entsorgt werden, sofern keine Aufbewahrungsanordnung für sie gilt. Eine Aufbewahrungsanordnung ist eine Anweisung an Mitarbeiter, Unterlagen oder Informationen - in papiergestützter oder elektronischer Form und unabhängig davon, wo sie aufbewahrt oder verwaltet werden -, die mit behördlichen Anfragen, Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten, Vorladungen oder anderen gerichtlichen Verfahren zusammenhängen, aufzubewahren.

Wenn Sie eine Aufbewahrungsanordnung erhalten, müssen Sie sofortige Maßnahmen ergreifen, um alle Unterlagen und Informationen, die in die in der Aufbewahrungsanordnung genannten Kategorien fallen, aufzubewahren - und sie nicht zu löschen, zu zerstören oder anderweitig zu verändern -, bis Sie schriftlich darüber informiert werden, dass die Aufbewahrungsanordnung nicht mehr gilt, unabhängig davon, ob die Aufbewahrungsfrist im anwendbaren

Aufbewahrungszeitplan abgelaufen ist oder nicht. Fragen bezüglich Aufbewahrungsanordnungen sind an die Person zu richten, die die Aufbewahrungsanordnung ausgestellt hat.

Schutz der Ressourcen von AIG

Im Interesse unserer Kunden und Aktionäre ist es wichtig, dass wir eine ordnungsgemäße Pflege und Verwendung unserer Ressourcen nachweisen können.

Sachwerte

Die Vermögenswerte von AIG, einschließlich der Immobilien, Maschinen und Anlagen sowie der Hilfs- und Betriebsstoffe, müssen vor Missbrauch, Schäden, Diebstahl und anderem unsachgemäßem Umgang geschützt werden.

Persönliche Sicherheit

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter bezüglich von Schutz und Sicherheit umsichtig zu sein. AIG ist an vielen Standorten und in zahlreichen Einrichtungen weltweit geschäftlich aktiv und unterschiedliche Richtlinien und Praktiken können in verschiedenen Gerichtsbarkeiten besser umsetzbar sein. Bei Fragen zu Schutz und Sicherheit wenden Sie sich an die Global Security Group von AIG oder an den lokalen oder regionalen Sicherheitsbeauftragten.

Geistiges Eigentum

Das geistige Eigentum von AIG ist eine kreative Arbeit oder Erfindung, die in der Regel einen wirtschaftlichen Wert aufweist. Es gibt fünf Kategorien von für das Geschäft von AIG relevantem geistigen Eigentum: Marken und Dienstleistungsmarken, Urheberrechte, Domainnamen, Patente und Handels-geheimnisse. Jeder von uns



muss das geistige Eigentum schützen, das AIG und den Geschäftspartnern von AIG gehört und das geistige Eigentum Dritter respektieren.



Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Geistiges Eigentum

- Nutzen Sie niemals das geistige Eigentum von AIG auf unzulässige Weise.
- Legen Sie niemals ohne Genehmigung nichtöffentliches geistiges Eigentum offen.
- Schützen Sie das geistige Eigentum, indem Sie Patente, Marken oder Urheberrechte anmelden bzw. anderen bei einer solchen Anmeldung helfen.
- Nutzen Sie niemals ohne Erlaubnis das geistige Eigentum eines früheren Arbeitgebers.
- Verwenden oder kopieren Sie Software und Dokumentationen ausschließlich entsprechend den Bedingungen des Lizenzvertrags. AIG respektiert die Einschränkungen, die ein Entwickler oder Händler für Software ggf. festlegt.

Urheberrechtlich geschützte Informationen/Handelsgeheimnisse /Vertrauliche Informationen

Nachdem Sie das Unternehmen verlassen haben, dürfen Sie keine firmeneigenen Informationen, Geschäftsgeheimnisse oder vertraulichen Informationen verwenden oder weitergeben, auf die Sie

Zugriff hatten oder die Sie im Rahmen Ihrer Beschäftigung im Unternehmen erhalten haben. Diese Informationen beinhalten, sind jedoch nicht beschränkt auf Geschäftspläne, Kundeninformationen, Lieferanteninformationen, Preisinformationen, wettbewerbsfähige Daten und Mitarbeiterinformationen.

Beispielsweise dürfen Sie im Vorfeld des Verlassens von AIG keine vertraulichen Informationen an Ihren Computer zu Hause oder an einen anderen Computer weiterleiten. Sie müssen alle vertraulichen Informationen vor Beendigung Ihrer Anstellung zurückgeben. Diese Bestimmung ist eine Ergänzung und ersetzt keine Vertraulichkeitsverpflichtungen, denen Sie gemäß einzelnen Vertraulichkeitsvereinbarungen unterliegen, die Sie abgeschlossen haben.

Finanzielle Mittel

Die finanziellen Mittel von AIG müssen verantwortungsbewusst eingesetzt und dürfen ausschließlich für geschäftliche Zwecke von AIG verwendet werden. Kreditkarten des Unternehmens, die Mitarbeitern zur Bezahlung von Spesen übergeben wurden, dürfen nicht für private Aufwendungen genutzt werden. Jeder Mitarbeiter von AIG ist dafür verantwortlich, die finanziellen Mittel von AIG vor Missbrauch und Diebstahl zu schützen und sicherzustellen, dass AIG für die ausgegebenen Mittel einen guten Gegenwert erhält. Erstattungen sollten nur für tatsächlich angefallene, erstattungsfähige, genehmigte geschäftliche Aufwendungen beantragt werden.



IT-Systeme

Zu den IT-Systemen von AIG gehören Computer, Netzwerkressourcen, E-Mail-Systeme, Telefon- und Sprachsysteme sowie andere, von einem Computer verarbeitete Informationen. Wir alle sind dafür verantwortlich, diese Systeme sowie die auf diesen Systemen enthaltenen Daten vor missbräuchlichem Zugriff, Schäden und Diebstahl zu schützen.

Das E-Mail-System ist Eigentum von AIG und für geschäftliche Zwecke vorgesehen. Eine gelegentliche, adäquate private Nutzung des E-Mail-Systems kann zulässig sein, wenn damit die Arbeitsleistung eines Mitarbeiters nicht beeinträchtigt wird, diese Nutzung keine unzulässigen Auswirkungen auf das E-Mail-System hat und auch nicht gegen eine andere Richtlinie, Anweisung oder einen Standard von AIG verstößt.

E-Mails und andere Mitteilungen, die über die IT-Systeme von AIG versandt oder empfangen werden, dürfen nicht zur Erstellung, Speicherung oder Übertragung von Informationen genutzt werden, die gegen die Rechte anderer verstoßen, sie also beispielsweise beleidigen oder herabwürdigen, sie wegen des Geschlechts, des Alters oder einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder der Religion oder Weltanschauung diskriminieren. Auch andere gesetzeswidrige Inhalte müssen, soweit für den Mitarbeiter erkennbar, vermieden werden. Auch zum vorsätzlichen Besuch von Websites mit entsprechenden Inhalten dürfen die IT-Systeme des Unternehmens nicht genutzt werden.

Warnsignale

Vermeiden Sie zum Schutz unserer vertraulichen Informationen Folgendes:

- lautes oder offenes Diskutieren vertraulicher Informationen, wenn andere zuhören können
- Diskutieren vertraulicher Informationen von AIG mit Dritten, obwohl keine Befugnis dafür erteilt wurde und eine Geheimhaltungsvereinbarung gilt
- Diskussionen über vertrauliche Informationen von AIG mit Kunden oder Lieferanten ohne entsprechende Befugnis und ohne zu wissen, ob der Status der Beziehung vertraulich ist oder nicht
- unsachgerechtes Entsorgen vertraulicher Entwürfe und Notizen

F&A

Unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Aktionären

F: Ich glaube, ich habe in der von einem externen Wirtschaftsprüfer erstellten Bilanz einen Fehler gefunden. Die betreffenden Informationen sollen auch veröffentlicht werden. Wie sollte ich meine Bedenken äußern?

A: Sie müssen jemanden informieren, der über die erforderlichen Befugnisse zur Klärung dieser Problematik verfügt. Der Fehler könnte möglicherweise schwerwiegend sein. Sie tragen Verantwortung dafür, Ihre Bedenken unverzüglich gegenüber den entsprechenden Personen zu äußern. Im Zweifelsfall wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.

F: Mein Vorgesetzter hat mich gebeten, eine Bestellung für Dienstleistungen im Wert von 30.000 US-Dollar auszustellen. Sein Verfügungsrahmen liegt jedoch nur bei 25.000 US-Dollar. Darf ich die Bestellung in zwei Teile aufspalten, um zu vermeiden, dass die Genehmigung einer höheren Ebene erforderlich ist?

A: Nein. Das Einholen notwendiger Genehmigungen zu umgehen, verstößt gegen die Richtlinien von AIG. Sie schreiben vor, dass adäquate interne Kontrollen festgelegt und effektiv durchgeführt werden. Wenn Sie sich damit nicht an Ihren Vorgesetzten wenden möchten, benachrichtigen Sie den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.

F: Ich habe mit anderen Führungskräften von AIG an einem Meeting teilgenommen, das im Konferenzraum eines Hotels stattfand. In der Mittagspause ließen alle ihre Laptops im Konferenzraum zurück. Ich hatte dabei zwar ein mulmiges Gefühl, habe meinen Laptop aber ebenso zurückgelassen. Hätte ich mich anders verhalten sollen?

A: Ja. In dieser Situation ist ein anderes Vorgehen erforderlich. Bei den Laptops und den darauf gespeicherten Informationen handelt es sich um Eigentum von AIG, häufig sogar um vertrauliche Daten des Unternehmens. Sie müssen gewährleisten, dass die Technik und die Informationen vor Verlusten, Diebstahl oder unbeabsichtigter Offenlegung geschützt werden. Sie und Ihre Kollegen hätten entweder die Technik oder den Raum sichern oder sich auf jemanden einigen sollen, der im Raum bleibt.

F: Ich habe kürzlich erfahren, dass Mitarbeiter eines Lieferanten in großem Stil Zugang zu unseren Netzwerken hatten. Ich denke nicht, dass sie für ihre Arbeit einen solchen Zugang benötigen. Ist das nicht ein Risiko für die Daten von AIG? Wie soll ich mich verhalten?

A: Möglicherweise haben Sie Recht, vielleicht sind Sie aber auch nicht umfassend informiert. Erörtern Sie die Situation zunächst mit Ihrem Vorgesetzten. Wenn weitere Maßnahmen erforderlich sind, sollten Sie oder Ihr Vorgesetzter sich an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten wenden.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein – Unsere staatsbürgerlichen Pflichten

Durch eigene Produkte, Dienstleistungen und verantwortliche Geschäftspraktiken bemüht sich AIG um eine Verbesserung der Lebensqualität in allen Gesellschaften, in denen wir arbeiten, leben und unsere Kunden bedienen. AIG hält die Gesetze und Vorschriften ein, die auf unser Unternehmen anwendbar sind.



Nachhaltigkeit

AIG verpflichtet sich sicherzustellen, dass die Aktivitäten auf der ganzen Welt nachhaltig geführt werden. Wir sind bestrebt, bei der Analyse und der Reaktion auf Risiken und den Auswirkungen des Klimawandels an der Spitze der Versicherungsbranche zu stehen. Wir sorgen dafür, dass unsere globalen Betriebe in Übereinstimmung mit nachhaltigen Prinzipien verwaltet werden, um AIG in eine effizientere, umweltfreundlichere Organisation zu verwandeln.

Durch nachhaltige Praktiken können wir alle dazu beitragen, dass AIG einen positiven Beitrag zu unserer Gesellschaft und unserer Umwelt leistet. Unsere Aktivitäten im Bereich der Umweltversicherungen sind wegweisend für Lösungen, die zu mehr Sauberkeit und Sicherheit für die Umwelt beitragen. Außerdem verfügen wir im Versicherungsbereich über langjährige Erfahrungen bei der Entschädigung von Kunden für die Folgen von Naturkatastrophen.

Im Laufe der Jahre haben die AIG-Unternehmen „grüne Fonds“ entwickelt, die in umweltfreundliche Projekte und Technologien investieren. Investitionen in jenen Ländern, in denen wir geschäftlich aktiv sind, gehören zu unserer Kernstrategie. Diese Vorgehensweise kommt den lokalen Volkswirtschaften zugute und hat bei AIG eine lange Tradition.



Wohltätigkeitsspenden

AIG konzentriert seine Spenden auf drei philanthropische Themen:

- *Sicherheit*, inklusive Autosicherheit und Gesundheitsprogrammen
- *Absicherung*, inklusive finanzieller Bildung und anderer Programme, die die Stabilität der Gemeinschaft fördern, und
- *Entschädigung für die Folgen von Katastrophen*.

AIG engagiert sich, um den Gemeinden, denen wir dienen, durch Freiwilligenarbeit und Matching-Grants-Programme, bei denen die Fähigkeiten, die Erfahrung, das Wissen und der Enthusiasmus unserer Mitarbeiter zum Einsatz kommen, zu helfen.

Bei Fragen zu diesen Programmen wenden Sie sich an AIG Global Corporate Citizenship.

Politische Aktivitäten

Gesetze und Vorschriften zu politischen Aktivitäten, Lobbyismus und politischen Spenden durch Unternehmen sind komplex. Die „U.S. Federal and State Government Affairs Group“ (für US-amerikanische Regierungsangelegenheiten) und die „International Regulatory and Government Affairs Group“ (für internationale Behörden- und Regierungsangelegenheiten) stellen sicher, welche Aktivitäten erlaubt sind und im Einklang mit der Unternehmensstrategie von AIG stehen. Einzelheiten zu Einschränkungen von politischen Aktivitäten finden sich in der AIG-Richtlinie zu Lobbyismus und politischen Aktivitäten.

- Mitarbeiter dürfen ohne vorherige Genehmigung der „U.S. Federal and State Government Affairs Group“ oder der „International Regulatory and Government Affairs Group“ keinen Kontakt zu gewählten oder ernannten Regierungsbeamten in Verbindung mit politischen Aktivitäten und keine Lobbyarbeit im Namen von AIG aufnehmen.
- Vermögen oder sonstige Mittel von AIG darf auf keinen Fall ohne vorherige Absprache mit der „U.S. Federal and State Government Affairs Group“ oder der „International Regulatory and Government Affairs Group“ für politische Zwecke verwendet werden.
- Nur Mitarbeiter mit der entsprechenden Bevollmächtigung dürfen im Namen von AIG Kandidaten für ein politisches Amt unterstützen.

Private politische Aktivitäten und Interessen dürfen den Verantwortlichkeiten bei der AIG nicht widersprechen oder eine Unterstützung durch AIG suggerieren. Mitarbeiter dürfen den Namen von AIG bei ehrenamtlichen politischen Aktivitäten nicht verwenden, um damit eine finanzielle oder ideologische



Unterstützung durch AIG zu suggerieren und sie dürfen unternehmenseigene Mittel nur im Rahmen des gesetzlich zulässigen Ausmaßes dafür einsetzen. AIG-Mitarbeiter, die sich für eine Kandidatur zur Wahl in ein politisches Amt interessieren, müssen vorgängig die schriftliche Genehmigung des Chief Compliance Officer der AIG einholen und dürfen den Namen von AIG nicht anderweitig verwenden als zur Angabe, dass sie bei AIG angestellt sind.



Handel mit Wertpapieren

Bei der Tätigkeit für AIG werden Mitarbeitern häufig maßgebliche Informationen zu AIG oder anderen Unternehmen bekannt, die der Öffentlichkeit noch nicht zur Verfügung stehen. Handel mit Wertpapieren, während man im Besitz maßgeblicher nichtöffentlicher Informationen zu dem betreffenden Unternehmen ist oder eine Weitergabe dieser Informationen an andere verstoßen gegen die Richtlinien von AIG und gegen das Gesetz.

Genauere Informationen zu den Beschränkungen bezüglich des Handels mit Wertpapieren - sowohl mit Wertpapieren von AIG als auch anderer Unternehmen - finden Sie in den Handelsrichtlinien von AIG (die für alle Mitarbeiter und deren unmittelbare Familienmitglieder gilt). Generell gilt:

- Sie dürfen keine Wertpapiere von AIG kaufen oder verkaufen, während Sie im Besitz maßgeblicher nichtöffentlicher Informationen zu AIG sind.
- Sie dürfen keine Wertpapiere eines anderen Unternehmens kaufen oder verkaufen, während Sie im Besitz maßgeblicher nichtöffentlicher Informationen zu diesem Unternehmen sind, die Sie während Ihrer Beschäftigung bei AIG erhalten haben.
- Wenn Sie im Besitz maßgeblicher nichtöffentlicher Informationen zu AIG oder einem anderen Unternehmen, falls Sie diese während Ihrer Beschäftigung bei AIG erhalten haben, sind, dürfen Sie diese Informationen nicht an andere weitergeben (oder anderen „stecken“) oder anderen empfehlen, Wertpapiere von AIG oder dem anderen Unternehmen zu kaufen.

Den Mitarbeitern ist es auch untersagt:

- sich an einem spekulativen Handel mit Wertpapieren von AIG oder Tochtergesellschaften von AIG zu beteiligen
- sich an Hedging-Transaktionen mit Wertpapieren von AIG zu beteiligen
- „Leerverkäufe“ von AIG-Wertpapieren zu tätigen
- mit derivativen Wertpapieren wie Put- oder Call-Optionen, Swaps oder Collars zu handeln, sofern sie sich auf Wertpapiere von AIG beziehen

Für Mitarbeiter, die die Positionen des „Designated Officer“ bzw. der „Access Person“ bekleiden (beide Begriffe sind in den AIG-Richtlinien zum Insider-Handel erklärt) gelten zusätzliche Beschränkungen.

Ziehen Sie grundsätzlich vor jedem Handel mit Wertpapieren die AIG-Richtlinien zum Insider-Handel zu Rate, um sicherzustellen, dass Ihre Transaktion gemäß diesen Richtlinien zulässig ist. Darüber hinaus können für Mitarbeiter bestimmter Tochtergesellschaften von AIG andere Richtlinien zum Insider-Handel gelten, einschließlich von Preclearance- (Genehmigungsprozess) und Berichtsanforderungen in Bezug auf deren persönliche Handelsaktivitäten.

Bei Fragen zu den oben beschriebenen Richtlinien oder Regeln und Beschränkungen wenden Sie sich an die Corporate Securities Group der AIG Global Legal Department (Rechtsabteilung).

Geldwäsche-Prävention

AIG nimmt seine Verantwortung bei der Verhinderung von Geldwäsche und Terrorfinanzierung wahr. Diese Verantwortlichkeiten beinhalten allgemein das Identifizieren von Kunden, das Überwachen von Kundenaktivitäten sowie das Melden verdächtiger und ungewöhnlicher Aktivitäten entsprechend den anwendbaren Gesetzen. Die Mitarbeiter müssen die von AIG und den Geschäftsbereichen von AIG verabschiedeten Richtlinien zur Bekämpfung von Geldwäsche einhalten. Verdächtige Aktivitäten müssen schnell gemeldet werden. Falls Sie den Verdacht haben, dass eine bestimmte Aktivität ungewöhnlich oder verdächtig ist, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten. Weitere Informationen hierzu



finden Sie in den Globalen AIG-Richtlinien zur Geldwäsche-Prävention.

Wirtschaftssanktionen, Antiboykottgesetze und Exportkontrollgesetze

Im Interesse der Einhaltung von US-amerikanischen und anderen Wirtschaftssanktionsprogrammen ist es den Mitarbeitern von AIG untersagt, mit folgenden Personen Geschäfte zu betreiben oder diese zu begünstigen: (1) bestimmte Einzelpersonen oder Unternehmen (beteiligt an oder verwickelt in Aktivitäten wie globalen Terrorismus, Waffenhandel oder Drogenhandel) und (2) bestimmte Länder, deren Regierungen (einschließlich Regierungsvertretern und Unternehmen in Staatseigentum) sowie nationale und privaten Körperschaften in diesen Ländern und (3) jede Körperschaft, an der eine oder mehrere sanktionierte Personen - direkt oder indirekt - einen Anteil von 50 % oder mehr besitzen. Welche Regierungen, Einzelpersonen oder Körperschaften von solchen Verboten betroffen sind, erfahren Sie von Ihrem für Sanktionen zuständigen Compliance-Beauftragten.

Mitarbeitern von AIG ist die direkte oder indirekte Beteiligung an Boykottmaßnahmen, die nicht von der US-Regierung unterstützt werden, untersagt. Wenn Sie gebeten werden, sich an einer solchen Boykottmaßnahme zu beteiligen oder Informationen preiszugeben, die einen solchen Boykott unterstützen, wenden Sie sich an Ihren für Sanktionen zuständigen Compliance-Beauftragten.

AIG ist ein globales Unternehmen. Es ist möglich, dass unsere Mitarbeiter in einem bestimmten Land aufgefordert werden, Sanktionen oder Embargos zu folgen. Da es zu Konflikten zwischen den Gesetzen verschiedener Länder kommen kann, wenden Sie sich in solchen Situationen an den für Sanktionen zuständigen Compliance-Beauftragten.

Auch die anwendbaren Exportkontrollgesetze müssen durch die Mitarbeiter von AIG eingehalten werden. Welche Exporte oder Reexporte solchen Kontrollen oder Verboten unterliegen, erfahren Sie von dem für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.

Mitteilungen an die Öffentlichkeit

Nur Personen mit der entsprechenden Befugnis dürfen im Namen von AIG sprechen, und ihre Verlautbarungen müssen vollständig, angemessen, akkurat, zeitnah und verständlich sein. Alle Anfragen von den Medien sind an die AIG-Abteilung Corporate Communications oder an das Kommunikationsteam, das das betreffende Geschäft unterstützt, zu verweisen. Mitarbeitern ist es untersagt, ohne entsprechende Genehmigung Aussagen zu tätigen oder Fragen der Medien zu beantworten.

Alle Anfragen von Broker-Händlern, Analysten, Investmentmanagern, anderen Vertretern des Wertpapiermarktes und AIG-Wertpapierbesitzern sind unverzüglich und ohne Kommentar an die AIG Corporate Investor Relations zu verweisen. Sollten maßgebliche nichtöffentliche Informationen zu AIG versehentlich im Rahmen einer externen Kommunikation offengelegt worden sein, muss dies unverzüglich dem AIG General Counsel mitgeteilt werden,



so dass sofort eine öffentliche Stellungnahme gemacht werden kann.

Kommunikation mit Behörden und Regierungsvertretern

Anfragen von Behörden (sofern sie außerhalb der normalen Geschäftsbeziehung zwischen AIG und Behörden erfolgen) müssen Sie sofort an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten und die AIG Global Regulatory Group entsprechend der festgelegten Kriterien verweisen, bevor eine Antwort erfolgt. Anfragen zu Finanzberichten können von den hierzu befugten Rechnungsprüfern beantwortet werden. In den Antworten an Behörden sind vollständige, auf Fakten basierende, exakte Informationen zu geben. Bei einer behördlichen Überprüfung oder Untersuchung ist es untersagt, Dokumente zu verbergen, zu zerstören oder zu verändern, oder gegenüber den Beamten falsche oder irreführende Auskünfte zu geben. Für Anfragen von Wirtschaftsprüfern gelten dieselben Standards.

Geschäfte mit der öffentlichen Hand

Geschäfte mit der öffentlichen Hand können unter Umständen mit anderen Risiken als jene mit der freien Wirtschaft verbunden sein. Die gesetzlichen Bestimmungen zu Verträgen mit internationalen, bundes- und einzelstaatlichen oder lokalen Behörden sind mitunter strenger und komplexer. Bestimmte Verhaltensweisen und Praktiken, die in der freien Wirtschaft zulässig sind, sind im öffentlichen Sektor möglicherweise untersagt. Vor einer Entscheidung über Geschäfte mit der öffentlichen Hand sollten Sie sich deshalb an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten wenden.



Umgang mit sozialen Medien

Der Umgang mit sozialen Medien kann Folgen für den Ruf von AIG haben. Soziale Medien oder Websites und Online-Tools, die es Benutzern ermöglichen, sich auszutauschen, können Quellen sein für eine Offenlegung von vertraulichen oder unternehmensinternen Informationen von AIG, eine Übertragung von gesetzeswidrigen belästigenden, bedrohenden, diffamierenden oder diskriminierenden Äußerungen über das Unternehmen, seine Mitarbeiter und/oder Kunden oder für Verstöße gegen lokale, staatliche oder bundesstaatliche Gesetze oder die Regeln von Selbstregulierungsorganisationen. Obwohl die meisten Websites der sozialen Medien über die IT-Systeme von AIG nicht aufgerufen werden können, hat AIG ein Interesse an Ihrer Nutzung von sozialen Medien, sowohl während der Arbeitszeit als auch im privaten Rahmen. Bitte beachten Sie hierzu aber die gesonderten und detailliertere Regelungen zur Social Media Nutzung. Sofern Sie nicht über eine ausdrückliche Genehmigung von Seiten des Managements verfügen, bei der Nutzung sozialer Medien im Namen von AIG zu sprechen, müssen Sie deutlich machen, dass es sich bei den von Ihnen geäußerten Ansichten ausschließlich um Ihre eigenen handelt. Unter keinen Umständen dürfen Sie den Eindruck vermitteln, dass Sie im Namen von AIG sprechen. Bei Fragen bezüglich der Nutzung von sozialen Medien oder der anwendbaren Richtlinien zur Nutzung von sozialen Medien, wenden Sie sich an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten, an AIG Corporate Communications oder Global Employee Relations und prüfen Sie die konkreteren Regelungen zum Umgang mit den Sozialen Medien (Social Media Guidelines o.ä.).

Vermeidung von Korruption und Bestechung

Wir dürfen niemals unzulässige Mittel anwenden, um das geschäftliche Urteil anderer zu beeinflussen. Mitarbeitern, Beauftragten oder unabhängigen Vertragspartnern von AIG ist es untersagt, anderen Personen Bestechungsgelder oder sonstige unangemessene Vergünstigungen anzubieten, um bestimmte Abschlüsse zu erreichen bzw. zu sichern oder sich in der geschäftlichen Beziehung zu AIG, unseren Kunden oder unseren Mitarbeitern einen unfairen Vorteil zu verschaffen.

Beamten und Mitarbeitern einer öffentlichen Behörde dürfen niemals Zahlungen oder werthaltige Dinge angeboten oder versprochen werden, um bestimmte Abschlüsse zu erreichen bzw. zu sichern. Als Beamte oder Mitarbeiter einer öffentlichen Behörde kann in diesem Kontext auch die Führung eines Unternehmens gelten, das sich ganz oder teilweise in Staatsbesitz befindet.

Gemäß den Antikorruptionsgesetzen ist zudem die Fälschung von Büchern und Aufzeichnungen untersagt. Von den Unternehmen werden regelmäßige, hinreichende Kontrollen ihrer Vermögenswerte und Aufzeichnungen verlangt. Alle Führungskräfte und anderen Mitarbeiter von AIG sind an das US-Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung (FCPA) gebunden.

Jeder AIG-Mitarbeiter, der Kenntnis von einem Verstoß gegen diese Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien erhält oder der einen solchen Verstoß in gutem Glauben vermutet, muss unverzüglich den für seinen Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten informieren.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein – Unsere staatsbürgerlichen Pflichten

F: Ich habe von meinem Vorgesetzten gehört, dass wir im Zusammenhang mit einem neu entwickelten Produkt mit einem neuen Lieferanten zusammenarbeiten werden. Die Öffentlichkeit wird in vier Wochen darüber informiert. Ich denke, das wäre jetzt der optimale Zeitpunkt für den Kauf von Wertpapieren dieses Lieferanten. Darf ich Dritten einen entsprechenden Tipp geben?

A: Nein. Informationen dieser Art gelten als maßgebliche nichtöffentliche Informationen. Wenn Sie im Besitz solcher Informationen sind, dürfen Sie weder Handel mit den entsprechenden Wertpapieren treiben, noch Dritte in Kenntnis setzen, die Vorteile aus solchen Informationen ziehen könnten.

F: Falls mich ein Medienvertreter um meine Meinung zu den geschäftlichen Perspektiven von AIG bittet: Darf ich meine persönliche Meinung dazu äußern, wenn ich sie eindeutig als solche bezeichne?

A: Nein. Verlautbarungen (einschließlich persönlicher Meinungsäußerungen) gegenüber Medienvertretern sind nur mit vorheriger Genehmigung von AIG Corporate Communications gestattet. Verweisen Sie alle Medienanfragen an die Abteilung Corporate Communications.

F: Eine Führungskraft eines staatlichen Betriebs weist darauf hin, dass bei einer Spende an einen einheimischen Wohltätigkeitsverband die Erfolgsaussichten unserer Verkaufsanstrengungen in diesem Land besser wären. Mir ist dabei nicht ganz wohl. Wie soll ich mich verhalten?

A: Ihre Bedenken sind berechtigt. Bei der Zahlung könnte es sich um eine Verletzung eines Gesetzes gegen Bestechung handeln. Erörtern Sie die Situation mit dem für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.



Mitarbeitern stehen Richtlinien von AIG Corporate auf Contact zur Verfügung unter <https://contact.aig.net/plcs/Pages/AIG-Policy.aspx>.

Der *AIG-Verhaltenskodex* ist kein Arbeitsvertrag. Bestimmungen aus diesem Kodex dürfen nicht als Versprechen, welcher Art auch immer, oder als Vertrag über Löhne oder andere Arbeitsbedingungen ausgelegt werden. Die Mitarbeiter von AIG sind uneingeschränkt berechtigt, jederzeit ihr Arbeitsverhältnis aus beliebigem Grund gemäß den Bestimmungen des schriftlichen Arbeitsvertrags zu kündigen. Vorbehaltlich der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen und der Bestimmungen eines schriftlichen Arbeitsvertrags ist AIG unter Umständen berechtigt, einen Mitarbeiter zu entlassen bzw. andere disziplinarische Maßnahmen gegen ihn einzuleiten.