



Verhaltenskodex



Inhaltsverzeichnis

Eine Mitteilung von unserem Chief Executive Officer	3	Unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Aktionären	26
Eine Mitteilung von unserem Chief Compliance Officer	3	Finanzberichterstattung	27
Wir halten unsere Verpflichtungen ein	4	Exakte Geschäftsunterlagen	27
Warum haben wir einen Kodex?	5	Handhabung von Unterlagen	27
Für wen gilt der Verhaltenskodex?	5	Schutz der Ressourcen von AIG	28
Individuelle Verantwortlichkeiten	6	<i>Sachwerte</i>	28
Zusätzliche Verantwortlichkeiten für Manager	6	<i>Persönliche Sicherheit</i>	28
Fragen und Bedenken	7	<i>Reisesicherheit</i>	28
Keine Vergeltung	9	<i>Geistiges Eigentum</i>	28
Disziplinarmaßnahmen	9	<i>Urheberrechtlich geschützte Informationen/ Handelsgeheimnisse/Vertrauliche Informationen</i>	29
Ausnahmen vom Verhaltenskodex	9	<i>Finanzielle Mittel</i>	29
Unsere wechselseitigen Verpflichtungen im Unternehmen	11	<i>IT-Systeme</i>	29
Globale Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion	12	Unsere staatsbürgerlichen Pflichten	31
Andere respektieren	12	Nachhaltigkeit	32
Achtung der Menschenrechte	12	Corporate Citizenship – Gesellschaftliches Engagement des Unternehmens	32
Ein Arbeitsumfeld ohne Belästigung und Einschüchterung	13	Politische Aktivitäten	33
Ein sicherer, gesunder Arbeitsplatz	13	Handel mit Wertpapieren	33
Alkohol und Drogen	13	Geldwäsche-Prävention	34
Privatsphäre der Mitarbeiter	14	Wirtschaftssanktionen, Antiboykott und	
Unsere Verpflichtungen am Markt	16	Exportkontrollgesetze	34
Schutz von Kundendaten und Datensicherheit	17	Mitteilungen an die Öffentlichkeit	35
Interessenkonflikte	18	Kommunikation mit Behörden und anderen Regierungsvertretern	35
<i>Geschäftsmöglichkeiten des Unternehmens</i>	18	Soziale Medien	35
<i>Persönliche Beziehungen</i>	18	Geschäfte mit der öffentlichen Hand	35
<i>Nebentätigkeiten</i>	18	Vermeidung von Korruption und Bestechung	36
<i>Geschenke und Einladungen</i>	19		
<i>Geschenke und Einladungen an Regierungsvertreter</i>	20		
Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern	21		
Vielfalt der Lieferanten	21		
Fairer Handel	22		
Kartellgesetze und fairer Wettbewerb	23		
Wettbewerbsinformationen	24		

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 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.

Eine Mitteilung von unserem Chief Executive Officer



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

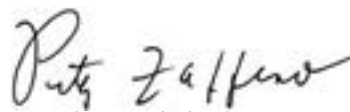
Ethik und Integrität stehen im Mittelpunkt aller unserer Handlungen bei AIG, weshalb unserem Verhaltenskodex eine so wichtige Bedeutung zukommt. Stets das Richtige zu tun und ein sicheres Umfeld für Kolleginnen und Kollegen zu schaffen, in dem sie ihre Anliegen offen äußern können, ist von größter Bedeutung,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

Die 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.



Präsident und Chief Executive Officer

Eine Mitteilung von unserem 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.



Senior Vice President
Global Chief Compliance Officer

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 geschäftlich aktiv sind, eingegangen sind, ist für unser Unternehmen von höchster Bedeutung.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Warum haben wir einen Kodex?

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.

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

- 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.

Für wen gilt der Verhaltenskodex?

Der Kodex gilt für alle leitenden Angestellten und Mitarbeiter von AIG. 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.



Wir halten unsere Verpflichtungen ein

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 sowie die anwendbaren Gesetze und Vorschriften versteht und dementsprechend handelt.
- Bei Fragen den Rat des Managements, der Mitarbeiter der Compliance-Abteilung oder der Rechtsabteilung von AIG sucht.
- Mögliche Verstöße gegen diesen Kodex, AIG-Richtlinien bzw. anwendbare Gesetze oder Vorschriften unverzüglich dem Management oder einem der auf der nächsten Seite genannten Ansprechpartner meldet.
- 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 diesen Kodex, AIG-Richtlinien, Gesetze oder Vorschriften.

Zusätzliche Verantwortlichkeiten für Manager

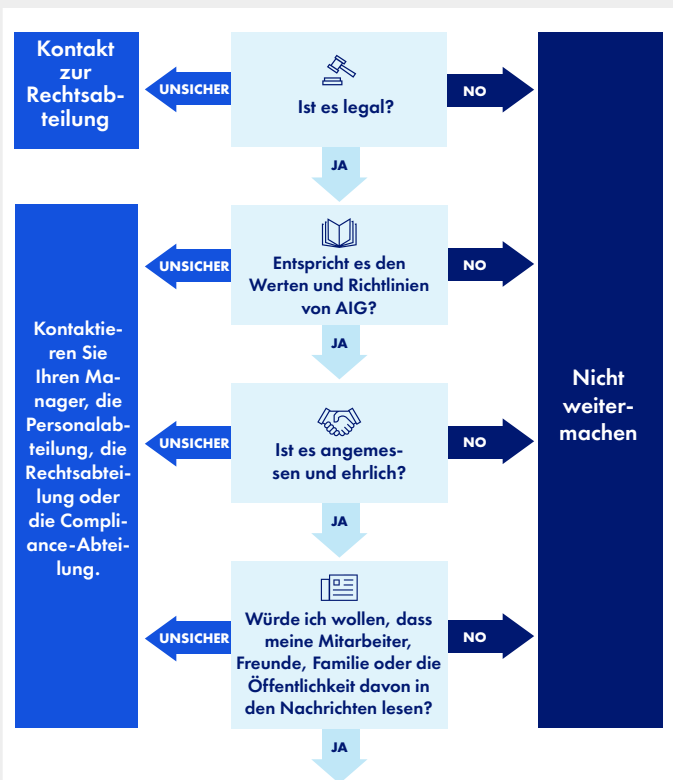
Von jedem einzelnen Manager wird erwartet, dass er die folgenden zusätzlichen Verantwortlichkeiten übernimmt:

- 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.
- Er stellt sich den Mitarbeitern zur Verfügung, damit diese Probleme, Beschwerden oder Konflikte in einer sicheren Umgebung ansprechen können und er stärken die Nicht-Vergeltungspolitik von AIG. Er stellt sicher, dass solche Angelegenheiten auf faire und zeitnahe Weise behandelt werden.

- Bei Zweifeln in Bezug auf das optimale Verhalten in einer bestimmten Situation sucht er die Unterstützung durch andere Manager oder die Rechtsabteilung, den Compliance-Beauftragten bzw. durch Mitarbeiter der Personalabteilung oder meldet dies über die AIG Compliance Help Line.
- Er handelt proaktiv. Er ergreift verantwortungsbewusst Maßnahmen zur Verhütung und Aufdeckung von Fehlverhalten. Er meldet Situationen, die die Fähigkeit der Mitarbeiter zu ethischem Handeln im Namen von AIG beeinträchtigen könnten.

Der Schlagzeilentest

Bessere Entscheidungen treffen



Ihre Entscheidung scheint mit dem Kodex übereinzustimmen.

Sollten Sie weitere Fragen haben, können Sie sich jederzeit an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder die Compliance-Abteilung wenden.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Fragen und Bedenken

Die meisten Probleme im Arbeitsalltag können durch Gespräche bzw. in Zusammenarbeit mit dem Management, der Personalabteilung, Employee Relations oder den für Ihren Unternehmensbereich zuständigen Compliance-Beauftragten gelöst werden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter von AIG bei Fragen, Problemen oder der Meldung von Verstößen gegen diesen Kodex, die AIG-Richtlinien oder anwendbare Gesetze und Vorschriften an folgende Stellen von AIG wenden:

- **AIG Global Compliance Group**, Telefon +1 646 857-1877 oder per E-Mail an corporatelegalcompliance@aig.com
- **AIG Compliance Help Line**, Telefon: +1 877 244-2210, Internet: www.aigcompliancehelpline.com, QR-Code unten, 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.

Bei Problemen im Zusammenhang mit der Buchführung, mit internen Buchhaltungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten können sich die Mitarbeiter entweder an eine der oben genannten Stellen (anonym über die Help Line) wenden, vorbehaltlich geltender Gesetze, oder den Vorsitzenden des Audit Committee des Board of Directors (Revisionsausschuss des Vorstands) von AIG auf die Angelegenheit aufmerksam machen – per E-Mail unter boardofdirectors@aig.com oder schriftlich an: Peter R. Porrino, Chairman of the Audit Committee, American International Group, Inc., 1271 Ave of the Americas, Floor 41, New York, NY 10020-1304.

AIG COMPLIANCE HELP LINE

Die Helpline wird von einem unabhängigen Drittanbieter betrieben, der Berichte an die Global Compliance Group von AIG weiterleitet. Sofern nach dem lokalen Recht zulässig, kann die Kommunikation auch anonym und in allen Hauptsprachen der Welt erfolgen.

Telefon



+1 877 244-2210

QR-Code



Internet



aigcompliancehelpline.com

Global Compliance Group Bewertungsbericht

Rat suchen

Sie werden beraten, damit Sie die richtige Entscheidung treffen können.

Ein Bedenken melden

Die Angelegenheit wird umgehend von der zuständigen internen Organisation innerhalb von AIG untersucht.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Fragen und Bedenken

– Fragen und Antworten

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

A Nach dem Anruf leitet ein externer 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, sodass 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 Vertretern der Global Investigations Group 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 Human Resources) behandelt wird, sendet die Global Compliance Group den Bericht zur Bearbeitung gegebenenfalls an diese Organisation weiter.

F *Kann ich einen Verstoß melden und trotzdem 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 Compliance Help Line auch anonym erfolgen.

F *Wie sieht es mit Diskretion und Vergeltungsmaßnahmen aus?*

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

Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Keine Vergeltung

Bei AIG sind jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß gegen diesen Kodex oder anderen AIG-Richtlinien, ein geltendes Gesetz oder eine Vorschrift oder die AIG-Richtlinien melden, untersagt. Ein Verstoß gegen diese Richtlinie kann Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben.

Disziplinarmaßnahmen

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 Korrekturmaßnahmen möglich sind. Ein Verstoß gegen diesen Kodex kann auch vorliegen, wenn bekannt gewordene Verstöße gegen diesen Kodex nicht unverzüglich gemeldet werden. Korrekturmaßnahmen können die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den Verlust von bei AIG erworbenen Sozialleistungen umfassen.

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. Nur das Board of Directors von AIG und sein Nominating and Corporate Governance Committee sind berechtigt, für Mitarbeiter der Geschäftsführung von AIG Ausnahmen von speziellen Bestimmungen dieses Kodex festzulegen.



Wir halten unsere Verpflichtungen ein

Fragen und Antworten

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 zwar hohe Ziele setzen und versuchen, diese Ziele zu erreichen. Sie dürfen dabei aber keinesfalls gegen den Verhaltenskodex oder eine andere Richtlinie von AUG verstoßen.

F *Unser Manager unternimmt normalerweise nichts, wenn ihm Bedenken hinsichtlich eines möglichen Fehlverhaltens gemeldet werden. Im Gegenteil, Kollegen, die solche Angelegenheiten melden, wird das Leben schwer gemacht. Nun habe ich selbst ein Problem: Ein Kollege verhält sich falsch. Wie soll ich mich verhalten?*

A Melden Sie sich zu Wort. Laut unserem Verhaltenskodex sind Sie verpflichtet, Fehlverhalten zu 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. Darüber hinaus können Sie die Compliance Help Line von AIG anrufen oder dort online einen Bericht einreichen.

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

A Wenn Sie der Meinung sind, dass lokale Gesetze im Widerspruch zum Kodex stehen, besprechen Sie das Problem bitte mit Ihrem Compliance-Beauftragten.

Unsere wechselseitigen Verpflichtungen im Unternehmen

Die Unternehmen von AIG und ihre Vorgänger gehören seit 100 Jahren zu den marktführenden Unternehmen der Versicherungsbranche. Grund dafür ist, dass wir immer an die Kraft vielfältig talentierter Mitarbeiter bei der Schaffung von Werten und bei der Arbeit im Dienste unserer Kunden und Aktionäre geglaubt haben.

Unsere wechselseitigen Verpflichtungen im Unternehmen

Globale Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion

AIG verpflichtet sich der Einbeziehung und Vielfalt der Menschen, Ideen und Fähigkeiten, wie in der [AIG-Richtlinie zu globalen 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 professionelles Arbeitsumfeld, gute Karrierechancen und eine gerechte Bezahlung.

AIG bietet seinen 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

Anderen mit Respekt zu begegnen bedeutet, dass wir keine Diskriminierung aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks, der Sprachunterschiede, der Nationalität oder der nationalen Herkunft, Schwangerschaft, des Personen- oder Familienstands, der körperlichen, geistigen und Entwicklungsfähigkeiten, der ethnischen Abstammung, der Religion oder der Weltanschauung, der sexuellen Orientierung, der Hautfarbe, der sozialen oder wirtschaftlichen Klasse, der Bildung, der Arbeits- und Verhaltensstile, der politischen Zugehörigkeit, des Militärdienstes, der Kaste und eines sonstigen anderen Status, der nach geltendem Recht geschützt ist, vornehmen.

Respekt schließt auch Wertschätzung für die Unterschiede zwischen Personen ein. Wir respektieren die Meinungen anderer und behandeln alle unsere Kollegen mit Fairness und Würde.

Achtung der Menschenrechte

AIG respektiert die Menschenrechte und setzt sich dafür ein, dass bei AIG keine Praktiken der Kinderarbeit, moderner Sklaverei oder Menschenhandel stattfinden.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein Andere respektieren

- Räumen Sie den Mitarbeitern Möglichkeiten ein, die sich an deren Leistungsvermögen und an objektiven Standards orientieren, die für ihre Arbeitsleistung relevant sind.
- Halten Sie die vor Ort geltenden Arbeitsgesetze ein, darunter auch jene zu Diskriminierung und Belästigung.
- Schaffen Sie eine Arbeitsatmosphäre, die frei von Belästigung und Diskriminierung ist.
- Wenden Sie sich bei Problemen im Umfeld Ihres Arbeitsplatzes an die Personalabteilung, die Abteilung für Mitarbeiterbeziehungen oder den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.



Unsere wechselseitigen Verpflichtungen im Unternehmen

Ein Arbeitsumfeld ohne Belästigung und Einschüchterung

AIG lässt keine Einschüchterung oder Schikanie zu, 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 verbal oder non-verbal erfolgen, online/im Internet, körperlich, in Gesten und im Ausschlussverhalten.

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.

Um einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten, müssen alle Mitarbeiter im Büro und an jedem Ort, an dem sie im Auftrag von AIG geschäftlich tätig sind, wachsam bleiben. Verständigen Sie bei Problemen, die eine Beeinträchtigung der Sicherheit von AIG darstellen und Vorkehrungen für den Brandfall und sonstige lebensbedrohliche Notfälle gefährden können, unverzüglich Ihren Vorgesetzten oder den Bereich Global Security.

AIG ist sich bewusst, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter für die organisatorische Gesundheit unseres Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind und sich darauf auswirken, wie wir unseren Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären, der Gemeinschaft und untereinander besser dienen. Wir setzen uns dafür ein, eine Arbeitsplatzkultur zu fördern, die das körperliche, geistige und soziale Wohlergehen unserer Mitarbeiter fördert und dulden keine Handlungen, die dieses Engagement beeinträchtigen.

Alkohol und Drogen

Bei AIG sind 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. Unangemessenes Verhalten wird nicht dadurch entschuldigt oder gerechtfertigt, dass es unter Einfluss von Alkohol oder anderen Substanzen stattgefunden hat.

Nicht zulässiges Verhalten

Belästigung

- Unerwünschte Gesten oder unerwünschter Körperkontakt.
- Zeigen sexuell anzüglicher oder anstößiger Bilder oder anderer Materialien.
- Beleidigungen, unangemessene Scherze oder geringschätzig Kommentare (explizit oder durch Anspielungen).

Gewalt und Einschüchterung

- Handlungen oder Androhungen von Einschüchterung und/oder Gewalt gegen Mitarbeiter, Kunden oder Besucher entweder auf dem Unternehmensgelände oder über seine Kommunikationskanäle.
- Handlungen oder Androhungen von Einschüchterung und/oder Gewalt durch AIG-Mitarbeiter, die im Auftrag des Unternehmens geschäftlich tätig sind.

Unsere wechselseitigen Verpflichtungen im Unternehmen

Privatsphäre der Mitarbeiter

AIG respektiert die personenbezogenen Daten und das Eigentum der Mitarbeiter. Allerdings muss AIG Maßnahmen ergreifen, um: (1) die Einhaltung dieses Kodex und anderer AIG-Richtlinien, -Standards, -Verfahren, -Leitlinien oder -Nutzungsbedingungen im Zusammenhang mit den IT-Systemen von AIG sicherzustellen; (2) die Mitarbeiter, das Eigentum, die Einrichtungen und das Geschäft von AIG zu schützen; (3) Unternehmensinformationen von AIG zu schützen und zu verwalten und sicherzustellen, dass sie nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden; (4) Betrug, kriminelle Aktivitäten und/oder andere Verstöße gegen geltendes Recht oder Vorschriften oder die unbefugte Nutzung der IT-Systeme und/oder Informationen von AIG zu verhindern, aufzudecken oder zu untersuchen; (5) bei Ermittlungen, Beschwerden, Rechtsstreitigkeiten, Schiedsverfahren, Schlichtungsverfahren oder anderen rechtlichen Verfahren oder Verpflichtungen behilflich zu sein; (6) das Vorliegen von Tatsachen festzustellen, z. B. Führen von Aufzeichnungen über Transaktionen; (7) Anfragen von Aufsichtsbehörden, Selbstregulierungsbehörden, Regierungen oder staatlichen Stellen zu beantworten; (8) einen effizienten Geschäftsbetrieb zu gewährleisten.

Für diese Zwecke und im gesetzlich zulässigen Umfang kann AIG: (1) die Nutzung der IT-Systeme von AIG durch Mitarbeiter überwachen, scannen und überprüfen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf: Computer, E-Mail, Instant Messaging und Netzwerke, Mobilgeräte, Telefon- und andere Sprachsysteme, Videokonferenz- und andere Videosysteme, Scan- und Druckressourcen, Kartenschlüsselzugangssysteme, Fernzugriff und/oder andere computerverarbeitete Informationen; (2) Sicherheitsvideos in Echtzeit und Aufzeichnungen sowie Zugangsaufzeichnungen, die mit den AIG-Gebäuden und anderen Einrichtungen, zu denen Mitarbeiter und Besucher Zugang haben, in Verbindung stehen können überwachen und überprüfen; und (3) Dokumente und anderen Gegenständen innerhalb des AIG-Gebäudes und anderer Einrichtungen (wie an Arbeitsplätzen, in Büros, Schreibtischen, Aktenschränken und anderen Lagerorten) inspizieren, überprüfen, kopieren und aufbewahren.

Vorbehaltlich der anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen sollten Mitarbeiter in Bezug auf ihre Nutzung der IT-Systeme, des Betriebsgeländes oder anderer Einrichtungen von AIG oder in Bezug auf Dinge oder Informationen innerhalb eines AIG-Systems, -Geländes oder einer sonstigen Einrichtung keine Erwartungen hinsichtlich ihrer Privatsphäre haben.

Was sind AIG-Unternehmensinformationen?

AIG-Unternehmensinformationen beziehen sich auf Informationen, die streng vertraulich, vertraulich oder intern sind, wie in der [globalen AIG Richtlinie und den Standards zum Umgang mit Informationen definiert](#). [Diese Kategorien umfassen personenbezogene Daten, Geschäftsinformationen oder beides](#).

Beispiele für AIG-Unternehmensinformationen sind unter anderem die folgenden:

Streng vertraulich

- Name und von der Regierung ausgestellte Identifikationsnummer, Bankkontonummer oder medizinische Informationen
- Nicht öffentliche sensible Finanzinformationen von AIG
- Informationen zur Vorstandssitzung
- Geschäftsgeheimnisse
- Vorgeschlagene Geschäftsaktivitäten
- Privilegierte Kommunikation zwischen Anwalt und Mandant, Ergebnisse anwaltlicher Tätigkeit und zugehörige Dokumentation

Vertraulich

- Name und Vergütungsdaten oder persönliche Kontaktdaten
- Gewerbliche Kundenliste
- Versicherungspolice oder Schadeninformationen
- Marktforschung und -risikoanalyse

Intern

- Name und Mitarbeiter-Identifikationsnummer
- Nicht sensible interne Korrespondenz zwischen Arbeitern
- Nicht sensible Marketingpläne oder -techniken
- Im AIG-Intranet gepflegte Informationen

Unsere wechselseitigen Verpflichtungen im Unternehmen

Fragen und Antworten

F *Mein Manager 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 dabei nicht wohl fühlen, wenden Sie sich an den Compliance-Beauftragten Ihres Unternehmensbereichs oder kontaktieren Sie die Personalabteilung unter HRSharedServices@aig.com.

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 sensible personenbezogene Daten und müssen streng vertraulich behandelt werden. Eine Weitergabe dieser Informationen an Unbefugte ist ein Verstoß gegen die Richtlinie von AIG. Eine solche Angelegenheit müssen Sie der zuständigen Führungskraft melden. Falls Sie sich dabei nicht wohl fühlen, wenden Sie sich an die Personalabteilung oder den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten. Darüber hinaus können Sie sich an die Compliance Help Line von AIG wenden, für die die lokalen Gesetze gelten.

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.

Unsere Verpflichtungen am Markt

Schutz von Kundendaten und Datensicherheit

Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir mit den Daten, die sie uns gegenüber offenlegen, sorgsam umgehen und diese Daten schützen. Setzen Sie nie das Vertrauen der Kunden aufs Spiel, indem Sie höchst vertrauliche oder vertrauliche Informationen von Kunden, einschließlich personenbezogener Daten, gegenüber Personen offenlegen, bei denen kein legitimes geschäftliches Erfordernis, auf diese Informationen zuzugreifen, vorliegt oder in einer Art und Weise, die der AIG-Datenschutzrichtlinie und anderer Vorgaben widerspricht.

Die Klassifizierung personenbezogener Daten kann von Land zu Land unterschiedlich sein. Mitarbeiter, die mit Kundendaten Umgang haben, müssen die einschlägigen Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit kennen und befolgen. In allen Fällen müssen geeignete physische, administrative und technische Schutzmaßnahmen eingerichtet sein, um die Sicherheit höchst vertraulicher oder vertraulicher Kundeninformationen, einschließlich personenbezogener Daten, zu gewährleisten.

Besonders wachsam müssen wir bei der Befolgung von Gesetzen, Bestimmungen und Vorschriften sein, wenn wir personenbezogene Daten an Dritte weitergeben (auch, wenn dies zu legitimen geschäftlichen Zwecken stattfindet) und personenbezogene Daten über Landesgrenzen hinweg übermitteln. Bei Fragen zum Datenschutz und/oder zur Datensicherheit wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung, den Datenschutzbeauftragten und/oder den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der [globalen AIG Richtlinie zum Umgang mit Informationen](#).



Unsere Verpflichtungen am Markt

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 der globalen Richtlinie für Mitarbeiter-Interessenkonflikte von AIG](#) 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 Global 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 sowohl ihrem Manager als auch dem dafür zuständigen Compliance-Beauftragten erhalten haben, wie in der Richtlinie angegeben.

Wir halten unsere Verpflichtungen ein Interessenkonflikte

- Treffen Sie Entscheidungen immer im besten Interesse von AIG und unseren Kunden – nicht im persönlichen Interesse.
- Denken Sie immer daran, dass persönliche Aktivitäten, wie die Annahme eines Zweitjobs bei, oder der Kauf von Wertpapieren von, einem 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.

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 bzw. ihre Position im Unternehmen für persönliche Vorteile unter Ausschluss von AIG zu nutzen bzw. in Wettbewerb mit AIG zu treten.

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

AIG respektiert die Privatsphäre aller seiner Mitarbeiter; sofern Sie sich jedoch nicht in einem Land befinden, in dem eine solche Berichterstattung nach lokalem Recht verboten ist, müssen Sie die Genehmigung des Managements und von Compliance für die Teilnahme an bestimmten Arten von externen Aktivitäten offenlegen und erhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die folgenden Aktivitäten:

- **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 Compliancegenehmigung 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 ein Mitglied des Anlageausschusses des Verwaltungsrats der Organisation); 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.

Unsere Verpflichtungen am Markt

Die Management- und Compliancegenehmigung 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 ggfs. 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;** eine vorherige schriftliche Genehmigung muss vom leitenden Global Compliance-Beauftragten von AIG oder dessen Bevollmächtigten wie auch von Ihrem Vorgesetzten eingeholt werden. 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 offiziell von AIG unterstützten Programme aktiv werden, 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.

Ein Geschenk ist ein Gegenstand von monetärem Wert, das einem oder von einem Mitarbeiter für oder von einem Nicht-AIG-Mitarbeiter überreicht wird, wenn zwischen den Parteien eine Geschäftsbeziehung besteht oder möglicherweise besteht. Unterhaltung ist eine Veranstaltung mit einem bestimmten Geschäftszweck, bei der sowohl ein AIG-Mitarbeiter als auch ein Nicht-AIG-Mitarbeiter anwesend sind. Wenn nur ein AIG-Mitarbeiter an der Veranstaltung

teilnimmt, muss der AIG-Mitarbeiter die Veranstaltung als Geschenk betrachten und unterliegt den geltenden Geldwertbeschränkungen.

Wenn Ihnen ein Geschenk oder eine Einladung angeboten wird, die nicht den Kriterien der [globalen Richtlinie für Mitarbeiter-Interessenkonflikte von AIG](#) entspricht, lehnen Sie das Geschenk oder die Einladung höflich ab. Wenn das Ablehnen eines Geschenks beleidigend wäre oder eine Geschäftsbeziehung beeinträchtigen würde, nehmen Sie das Geschenk im Namen von AIG an und leiten Sie es an Ihren Manager weiter, der zusammen mit dem Compliance-Beauftragten des Unternehmensbereichs die geeignete Disposition für das Geschenk festlegt.

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.

In den einzelnen Geschäftsbereichen können zusätzliche Beschränkungen und Meldepflichten im Zusammenhang mit Geschenken und Einladungen bestehen. Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, alle für sie geltenden Richtlinien dokumente zu verstehen und einzuhalten.

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.
- AIG-Mitarbeiter sollten Folgendes nicht anbieten.
- Kein Bargeld oder Bargeldäquivalente (z. B. Geschenkgutscheine), unabhängig vom Betrag.
- Falls es sich um ein Geschenk handelt, liegt der Wert nicht über 150 US-Dollar.

Unsere Verpflichtungen am Markt

Geschenke und Einladungen an Regierungsvertreter

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 [Globale 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.

Alle Geschenke, Einladungen oder mit Reisen verbundenen Einladungen an einen Regierungsvertreter müssen im Einklang mit der [Globalen Anti-Korruptions-Richtlinie von AIG](#) und darüber hinaus mit der [Globalen Richtlinie zum Kostenmanagement von AIG](#) sowie allen anwendbaren lokalen Geschäftsrichtlinien stehen.

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.
- Bitten Sie nicht um Geschenke, Vergünstigungen oder Einladungen.
- Melden und übergeben Sie alle Geschenke mit einem Wert von über 150 US-Dollar an Ihren Manager und den Compliance-Beauftragten.
- Die Übergabe von Geschenken mit einem Wert von über 150 US-Dollar an jeden Nicht-Regierungsbeamten ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung eines Managers und des lokalen Compliance-Beauftragten gestattet.
- 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 [Globale Anti-Korruptions-Richtlinien von AIG ein](#). Die vorherige schriftliche Genehmigung Ihres Managers und des lokalen Compliance-Beauftragten ist erforderlich, bevor Sie Folgendes anbieten: eine Mahlzeit mit einem Regierungsbeamten im Wert von mehr als 25 USD oder ein Geschenk, eine Reise oder eine andere Bewirtung eines Regierungsbeamten in beliebiger Höhe.

Unsere Verpflichtungen am Markt

Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern

Unsere Geschäftspartner sind der „verlängerte Arm“ von AIG. Von unseren Geschäftspartnern, die im Auftrag von AIG arbeiten, erwarten wir, dass sie dem Geist des Kodex gerecht werden und die [AIG-Verhaltenskodizes für Drittparteien und Zulieferer](#) sowie alle geltenden vertraglichen Bestimmungen einhalten.

Geschäftspartner dürfen nicht auf unzulässige oder für Mitarbeiter als unangemessen angesehene Art und Weise handeln. Wir alle müssen sicherstellen, dass unsere Kunden, Produzenten, Beauftragten und Lieferanten ihre Beziehung zu AIG nicht ausnutzen oder den Namen von AIG 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 ermutigen.

Vielfalt der Lieferanten

AIG verpflichtet sich zur Erwägung und Beschäftigung unterschiedlichster Lieferanten, wie in der [AIG-Richtlinie zur Lieferantenvielfalt definiert und umrissen](#). AIG strebt Lieferbeziehungen mit verschiedenen Unternehmen an. Insbesondere schätzen wir Lieferanten, die das Bemühen von AIG um Inklusion, Vielfalt und soziale Verantwortung teilen.

Von uns allen wird die Unterstützung der [AIG-Richtlinie für Lieferantenvielfalt](#) erwartet, indem wir die Inanspruchnahme der Leistungen von Lieferanten fördern, die den Voraussetzungen entsprechen.

Wir halten unsere Verpflichtungen in 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.
- Unterziehen Sie potenzielle Beauftragte, Berater, selbstständige Auftragnehmer und Zulieferer einer angemessenen Due-Diligence-Prüfung, 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.



Unsere Verpflichtungen am Markt

Fairer Handel

AIG strebt ausschließlich durch legale und ethisch einwandfreie Geschäftspraktiken Wettbewerbsvorteile an. Jeder von uns muss mit unseren Kunden, Dienstleistern, Lieferanten und Wettbewerbern faire Geschäfte führen. 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.

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.

Warnsignale

Kartellgesetze und fairer Wettbewerb

Die Kartell- und Wettbewerbsgesetze unterscheiden sich von Land zu Land und von Staat zu Staat. 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 unfairen Werbepraktiken.

Unsere Verpflichtungen am Markt

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 für weitere Informationen und Klarstellungen. Die folgenden Richtlinien unterstützen die faire Führung der Geschäfte im Einklang mit den wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der [globalen AIG Kartell- und Wettbewerbsrichtlinie](#).

 DOs	 DON'Ts
<ul style="list-style-type: none">• 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 im Interesse von AIG.• Beschaffen Sie 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.	<ul style="list-style-type: none">• 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, bei denen heikle Themen, wie beispielsweise die in den beiden vorstehenden Punkten genannten Informationen besprochen werden.• Treffen Sie keine Absprachen 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.

Unsere Verpflichtungen am Markt



Wettbewerbsinformationen

Bei AIG ist der Einsatz rechtswidriger oder unethischer Mittel zur Erlangung vertraulicher Informationen von Wettbewerbern oder Lieferanten, einschließlich von Handelsgeheimnissen, verboten. Sie dürfen Informationen zu den Wettbewerbern von AIG nur aus rechtlich einwandfreien Quellen beschaffen. Sie dürfen keine wettbewerbsrelevanten heiklen Informationen von Wettbewerbern oder von Personen beziehen, die bekanntermaßen gegenüber diesen Wettbewerbern durch eine Vertraulichkeitsverpflichtung gebunden sind.

Sie dürfen niemals 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

Lassen Sie bei der Beschaffung von Informationen zu Wettbewerbern besondere Vorsicht walten. Dies umfasst beispielsweise:

- Zurückhalten von Dokumenten oder Dateien früherer Arbeitgeber.
- Drängen oder Ermutigen von neuen 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.

Unsere Verpflichtungen am Markt

Fragen und Antworten

F *Betreffen die Datenschutzgesetze nur vertrauliche persönliche Daten wie medizinische Daten, Sozialversicherungsnummern, Kreditkartennummern oder die Nummer des Pensionskontos?*

A Nein. Die Datenschutzgesetze gelten potenziell für alle Daten zu natürlichen Personen. Beispielsweise können auch die E-Mail-Adressen von Kunden, Kontaktdaten, Präferenzen, die Internetprotokoll („IP“)-Adresse, Sprach- oder Bildaufzeichnungen personenbezogene Daten sein und dem Datenschutzgesetz unterliegen, 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 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. In diesen Dokumenten geht es um Marketinginitiativen, die mein früherer Arbeitgeber angewendet hat. 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. Sie sollten solche Informationen 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.

Unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Aktionären

Finanzberichterstattung

Unsere Aktionäre und Geschäftspartner, sowie 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 durchweg 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 elektronische Speichermedien.

Handhabung von Unterlagen

Wir müssen stets die [globale AIG Richtlinie zum Datenschutz- und Informationsmanagement](#) und alle anderen greifenden Richtlinien, Standards, Leitlinien und Verfahren zum Datenschutz- und Informationsmanagement einhalten. Diese Richtlinien gelten für die Aufbewahrung und Disposition aller von AIG erstellten, erhaltenen oder verwalteten Informationen, wie z. B. Ausdrucke, elektronische Datensätze, E-Mails, Sofortnachrichten sowie Videos und Sicherungsbänder.

Wir müssen 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 (manchmal auch als rechtliche Aufbewahrungsfrist bezeichnet) 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.



Unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Aktionären

Schutz der Ressourcen von AIG

Der Schutz von Personen und Sachwerten hat bei AIG oberste Priorität. Die Rolle der Abteilung für globale Sicherheit (Global Security) innerhalb des Unternehmens beruht seit jeher auf Grundsätzen, die den Schutz und die Sicherheit von AIG-Mitarbeitern, Kunden und Sachwerten unterstützen.

Sachwerte

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

Persönliche Sicherheit

Global Security bietet Hardware und Software für die Zugangskontrolle, grundlegende Standards und Schulungen für Mitarbeiter. Global Security arbeitet daran, das Risiko für Mitarbeiter, Vermögenswerte und Eigentum von AIG durch Schulungen, Technologien und das Fachwissen seiner Mitarbeiter zu identifizieren und zu mindern; bestehend aus einem vielfältigen regionalen Sicherheitsteam, das global aufgestellt ist und über Erfahrungen in den Bereichen Strafverfolgung, Militär und Sicherheit im privaten Sektor verfügt.

Das Global Security Operations Center (GSOC) der Abteilung ist rund um die Uhr in Betrieb. Es sammelt und analysiert Daten und reagiert proaktiv auf Sicherheitsvorfälle.

Die Mitarbeiter sollten in Bezug auf die Sicherheit wachsam sein und alle verdächtigen Dinge sofort an Global Security melden. Es ist besonders wichtig, dass Drohungen gegen Mitarbeiter und mutmaßliche Fälle von Gewalt am Arbeitsplatz rechtzeitig gemeldet werden. Rufen Sie im Notfall bei Bedarf immer Ihre örtliche Notrufnummer an.

Reisesicherheit

Global Security unterstützt aktiv Mitarbeiter, die geschäftlich unterwegs sind, um sicherzustellen, dass geeignete Maßnahmen zur Risikominderung getroffen werden. Das Personal muss die [globale Richtlinie zum Kostenmanagement von AIG](#) einhalten und Reisen mit den bevorzugten Onlinebuchungs-Tools oder Reisemanagement-Firmen von AIG buchen. Dies ermöglicht es dem GSOC, die Reisepläne der Mitarbeiter zu kennen, wodurch ein stabiles Eingreifen ermöglicht wird, um im Notfall Hilfe zu leisten.

Direkte Fragen nach Unterstützung können an +1 212 458 2020 oder gsoc@aig.com oder Ihren jeweiligen regionalen Sicherheitsbeauftragten gerichtet werden.

Geistiges Eigentum

Das geistige Eigentum von AIG kann kreative Werke, Verfahren oder Erfindungen umfassen, die typischerweise einen kommerziellen Wert haben. Es gibt fünf Kategorien von für das Geschäft von AIG relevantem geistigen Eigentum: Marken und Dienstleistungsmarken, Urheberrechte, Domainnamen, Patente und Handelsgeheimnisse. Jeder von uns muss das geistige Eigentum schützen, das AIG und den Geschäftspartnern von AIG gehört und das geistige Eigentum Dritter respektieren.

Vorbehaltlich der lokalen Gesetzgebung kann von Mitarbeitern verlangt werden, die Rechte an Erfindungen (patentiert oder nicht), die bei AIG oder mit geschützten Informationen von AIG entwickelt wurden, an AIG abzutreten.

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 festlegt.

Unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Aktionären

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 beim Unternehmen erhalten haben. Diese Informationen beinhalten, sind jedoch nicht beschränkt auf Geschäftspläne, Kundeninformationen, Lieferanteninformationen, Preisinformationen, wettbewerbsfähige Daten und Mitarbeiterinformationen.

Beispielsweise dürfen Sie im Vorgriff auf das Verlassen von AIG keine vertraulichen Informationen an Ihre persönliche, Nicht-AIG-E-Mail-Adresse, Ihren Computer zu Hause oder an einen anderen Computer senden. Sie müssen alle vertraulichen Informationen vor dem Ende Ihrer Anstellung zurückgeben. Diese Bestimmung ist eine Ergänzung und ersetzt keine Vertraulichkeitsverpflichtungen, denen Sie gemäß einzelnen Vertraulichkeitsvereinbarungen unterliegen, die Sie abgeschlossen haben.

Ihre Vertraulichkeitsverpflichtung hindert Sie nicht daran, während oder nach Ihrer Beschäftigung bei AIG tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen den Kodex, rechtliche oder behördliche Vorschriften gegenüber AIG oder einer Regierungsbehörde (ohne AIG zu benachrichtigen) zu melden. Sie unterliegen keinerlei Einschränkungen, eine Beschwerde einzureichen, mit einer Regierungsbehörde zu kommunizieren, Informationen bereitzustellen oder an einer Untersuchung oder einem Verfahren vor einer Regierungsbehörde teilzunehmen.

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, wenn keine Befugnis dafür erteilt wurde und keine 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.

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 Gegenwert erhält. Erstattungen sollten nur für tatsächlich angefallene, angemessene, genehmigte geschäftliche Aufwendungen beantragt werden.

IT-Systeme

Zu den IT-Systemen von AIG gehören u. a. Computer, E-Mail und Instant-Messaging- und Netzwerksysteme, mobile Endgeräte, Telefone und andere Voice-Systeme, Videokonferenz- und andere Videosysteme, Scannen und Ausdrucken von Ressourcen, Kartenzugangssysteme, Fernzugriff und/oder andere elektronisch verarbeitete Informationen. Wir alle sind dafür verantwortlich, diese Systeme und die gespeicherten Informationen vor missbräuchlichem Zugriff, Schäden und Diebstahl zu schützen.

Weiterhin sind die IT-Systeme von AIG das Eigentum von AIG und für geschäftliche Zwecke vorgesehen. Sofern nicht in der AIG-Richtlinie oder durch anwendbares Recht oder einen Arbeitsvertrag verboten, kann eine gelegentliche, adäquate private Nutzung der IT-Systeme von AIG durch Mitarbeiter zulässig sein, wenn damit die Arbeitsleistung dieses Mitarbeiters nicht beeinträchtigt wird, diese Nutzung keine unzulässigen Auswirkungen auf das IT-System hat und auch nicht gegen eine andere Richtlinie, Anweisung, einen Standard von AIG oder geltendes Recht verstößt. Vorbehaltlich der anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen sollten Sie jedoch in Bezug auf ihre Nutzung der IT-Systeme von AIG keine Erwartungen hinsichtlich ihrer Privatsphäre haben, da solche Systeme von AIG für die im Abschnitt Privatsphäre der Mitarbeiter dieses Kodex angegebenen legitimen Zwecke abgefragt, beobachtet und überprüft werden können.

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 feindselig, böseartig, ungesetzlich, sexuell anzüglich, diskriminierend, belästigend, bedrohend, vulgär, beleidigend oder herabwürdigend sind. Auch zum vorsätzlichen Besuch von Websites mit entsprechenden Inhalten dürfen die IT-Systeme des Unternehmens nicht genutzt werden.

Unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Aktionären

Fragen und Antworten

F *Ich glaube, ich habe in einer Finanzübersicht, die zur Veröffentlichung eingereicht werden soll, einen Fehler entdeckt. Wie sollte ich meine Bedenken äußern?*

A Sie müssen jemanden informieren, der über die erforderlichen Befugnisse zur Klärung dieser Problematik verfügt. Der Fehler könnte schwerwiegend sein. Sie tragen Verantwortung dafür, Ihre Bedenken unverzüglich gegenüber den entsprechenden Personen zu äußern. Im Zweifelsfall wenden Sie sich an Ihren Manager, den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten, die Compliance Help Line unter +1 877 244-2210, oder senden Sie eine E-Mail an die Accounting Hotline unter accountinghotline@aig.com.

F *Mein Manager hat mich gebeten, eine Bestellung für Dienstleistungen im Wert von 30.000 US-Dollar auszustellen. Ihr 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. Diese schreiben vor, dass adäquate interne Kontrollen festgelegt und effektiv durchgeführt werden. Sollte es Ihnen unangenehm sein, Ihren Vorgesetzten anzusprechen, wenden Sie sich an 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 in dem nicht abgeschlossenen Raum 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 Geräte 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 erhalten 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.

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.

Unsere staatsbürgerlichen Pflichten

Nachhaltigkeit

Das Engagement von AIG für Nachhaltigkeit hilft, Gemeinden zukunftsfähig zu machen, indem wir gesellschaftliche und Umweltfaktoren in Angriff nehmen und gleichzeitig den wirtschaftlichen Fortschritt ermöglichen. AIG hat eine Nachhaltigkeitsagenda entwickelt, die auf vier Grundpfeilern aufbaut: Widerstandsfähigkeit der Gemeinschaft, finanzielle Sicherheit, nachhaltiger Betrieb und nachhaltiges Investment. Unser Ansatz unterstützt unsere Geschäftsstrategie und entspricht den Erwartungen vieler unserer wichtigsten Interessengruppen, darunter Investoren, Aufsichtsbehörden, Kunden und Mitarbeiter.

Über das Employee Sustainability Network von AIG können Mitarbeiter die breitere Nachhaltigkeitsagenda von AIG unterstützen und sich an Initiativen auf lokaler Ebene beteiligen. Über dieses Netzwerk können sich Mitarbeiter über globale Nachhaltigkeits- und Klimabemühungen auf dem Laufenden halten und mit gleichgesinnten Kollegen auf der ganzen Welt in Kontakt treten.

Als eines der ersten US-Versicherungsunternehmen, das die Bedeutung des Klimawandels erkannt hat, ist AIG gut positioniert, um seine Stärke und sein Risiko-Know-How zu nutzen, um zur Minderung der Treibhausgasemissionen beizutragen und unsere Kunden und Gemeinden beim Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu unterstützen. AIG wendet seine Risikokompetenz bei Versicherungsgeschäften und Investitionen in branchenübergreifenden Unternehmen an. Dabei werden die Risiken regelmäßig bewertet und die geltenden Gesetze und Vorschriften in allen Ländern, in denen wir tätig sind, eingehalten.

Weitere Informationen zu den Nachhaltigkeitsbemühungen von AIG finden Sie unter: <https://www.aig.com/about-us/sustainability>.

Corporate Citizenship – Gesellschaftliches Engagement des Unternehmens

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

Durch das AIG-Programm „Volunteer Time Off“ (bezahlte Arbeitszeit für ehrenamtliche Tätigkeiten) können sich AIG-Mitarbeiter bis zu 16 Stunden – in Stundenschritten – pro Kalenderjahr für freiwillige Tätigkeiten in gemeinnützigen/wohltätigen Organisationen, einschließlich Schulen, freistellen lassen. AIG ist ebenfalls stolz darauf, die Großzügigkeit der Mitarbeiter durch das Programm „Matching Grants“ zu unterstützen. Spenden eines teilnahmeberechtigten Mitarbeiters und/oder dessen Ehepartners/Partners an

eine geeignete Organisation werden bis zu einer Höhe von USD 10.000 pro Jahr von AIG mit dem doppelten Beitrag angehoben.

Der AIG Compassionate Colleagues Fund ermöglicht es Mitarbeitern, Spenden zu tätigen, die dazu verwendet werden, AIG-Kollegen, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, zu helfen, ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten, einschließlich Katastrophen, zu überwinden.

Unternehmens- und Stiftungsspenden von AIG sind auf zwei grundsätzliche philanthropische Themen ausgerichtet: die Belastbarkeit und finanzielle Sicherheit von Gemeinden. Alle Förderungen der AIG FoundationSM werden vom Vorstand der Stiftung beschlossen. Gegenwärtig nimmt AIG und die AIG Foundation keine unangeforderten Vorschläge für Zuwendungen an.

Jeder Mitarbeiter, der an diesen Programmen teilnimmt oder Spenden im Namen von AIG leistet, ist dafür verantwortlich, zu bestätigen, dass er die in den Programm-Leitlinien und im Mitarbeiterhandbuch von AIG festgelegten Anforderungen versteht und einhält. AIG behandelt die philanthropischen Bemühungen der Mitarbeiter als persönlich und privat und es sollte kein Druck auf die Mitarbeiter ausgeübt werden, ehrenamtliche Arbeit und Spenden zu leisten oder das Matching Grants-Programm zu nutzen. Bei Fragen zu diesen Programmen wenden Sie sich an AIG Global Corporate Citizenship. Die globalen Corporate Citizenship-Richtlinien, -Leitlinien und -Verfahren gelten für alle Mitarbeiter, um sicherzustellen, dass wir die Standards wahren, die der Marke von AIG den größten Nutzen bringen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, bedeutsame gesellschaftliche Auswirkungen zu inspirieren.

Weitere Informationen zu den Bemühungen von AIG in Bezug auf Corporate Citizenship finden Sie auf der AIG Corporate Citizen-Website unter www.aig.com/corporate-responsibility.



Unsere staatsbürgerlichen Pflichten

Politische Aktivitäten

Gesetze und Vorschriften zu politischen Aktivitäten, Lobbyismus und politischen Spenden durch Unternehmen sind komplex. Die „Government Affairs Groups“ (Abteilung für Regierungsangelegenheiten) von AIG (US-Bund, US-Bundesstaat und International) klären, 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](#).

- Kein Mitarbeiter sollte ohne vorherige Freigabe durch die zuständige „Government Affairs Group“ oder die Rechtsabteilung bzw. Koordination mit einer dieser Stellen einen Kontakt zu gewählten oder ernannten Regierungsbeamten in Verbindung mit politischen Aktivitäten oder eine Lobbyarbeit im Namen von AIG aufnehmen, wie in dieser Richtlinie festgelegt.
- AIG-Gelder oder Vermögenswerte dürfen nie für politische Zwecke verwendet werden, ohne vorher die zuständige Government Affairs Group zu konsultieren.
- 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 Global Chief Compliance-Beauftragten von 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, verkaufen oder andere Transaktionen mit diesen durchführen, während Sie im Besitz maßgeblicher nicht öffentlicher 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 oder vertraulicher 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 und unmittelbaren Familienmitgliedern ist Folgendes untersagt:

- Beteiligung an Hedging-Transaktionen bezüglich von Wertpapieren von AIG;
- Tätigkeit von „Leerverkäufen“ von AIG-Wertpapieren; und
- Handeln mit derivativen Wertpapieren wie Put- oder Call-Optionen, Terminkontrakten, Swaps oder Collars, die 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 dieser Richtlinie zulässig ist. Darüber hinaus können für Mitarbeiter bestimmter Tochtergesellschaften von AIG andere Richtlinien zum Insider-Handel gelten, einschließlich Vorabklärungs- und Meldepflichten in Bezug auf deren persönliche Handelsaktivitäten.

Bei Fragen zu der [AIG-Richtlinie zum Insider-Handel](#) oder den oben beschriebenen Regeln und Beschränkungen wenden Sie sich an AIGtradingpreapproval@aig.com.

Unsere staatsbürgerlichen Pflichten

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 der [Globalen AIG-Richtlinie zur Bekämpfung der Geldwäsche](#).



Wirtschaftssanktionen, Antiboykott und Exportkontrollgesetze

In Übereinstimmung mit US-amerikanischen und anderen geltenden Wirtschaftssanktionsprogrammen ist es Mitarbeitern untersagt, mit den folgenden Parteien Geschäfte zu tätigen oder von ihnen zu profitieren: (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 Parteien von solchen Verboten betroffen sind, erfahren Sie von Ihrem für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten. Angelegenheiten, die eine bestätigte sanktionierte Partei betreffen oder bei denen ein Mitarbeiter unsicher ist, müssen an die Financial Crimes Group (FCG) der Corporate Compliance verwiesen werden.

AIG ist ein globales Unternehmen. Es ist möglich, dass unsere Mitarbeiter Sanktionen oder Embargo-Gesetzen mehrerer Gerichtsbarkeiten folgen müssen. Da es zu Konflikten zwischen den Gesetzen verschiedener Länder kommen kann, wenden Sie sich in solchen Situationen an FCG.

Mitarbeitern von AIG ist die direkte oder indirekte Beteiligungen 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 zur Unterstützung eines solchen Boykotts verwendet werden könnten, wenden Sie sich umgehend an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.

Auch die anwendbaren Exportkontrollgesetze müssen von den Mitarbeitern von AIG eingehalten werden. Welche Exporte oder Re-exporte oder Versicherungsschutz für solche Exporte oder Re-exporte solchen Kontrollen oder Verboten unterliegen, erfahren Sie von dem für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.

Weitere Informationen zu diesen Themen finden Sie in der [globalen AIG-Richtlinie zu wirtschaftlichen Sanktionen](#), der [globalen Antiboykott-Richtlinie von AIG](#) und der [AIG-Richtlinie zu globalen Exportkontrollen](#).

Unsere staatsbürgerlichen Pflichten

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 den betreffenden Unternehmensbereich 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, sodass sofort eine öffentliche Stellungnahme gemacht werden kann.

Bei der Kommunikation mit der Öffentlichkeit im Namen von AIG müssen alle AIG-Unternehmen und -Mitarbeiter die Zugänglichkeit von Informationen und Dienstleistungen für die Öffentlichkeit unterstützen, dazu zählen unter anderem Informationen, die über Websites, Formulare oder andere Kommunikationsmittel bereitgestellt werden. Alle internationalen Märkte, AIG-Unternehmensbereiche, und -Unternehmensfunktionen sind verpflichtet, die Einhaltung dieser Richtlinie sicherzustellen, und zwar durch die Einführung und Verwaltung von Kontrollen gemäß den geltenden Barrierefreiheitsgesetzen auf Landes-, bundesstaatlicher oder lokaler Ebene, einschließlich des Americans with Disabilities Act (Gesetz für Amerikaner mit Behinderungen) von 1990.

Kommunikation mit Behörden und anderen Regierungsvertretern

Anfragen von Aufsichtsbehörden und Regierungsbeamten – außerhalb des normalen Ablaufs der regulatorischen Beziehungen von AIG – müssen unverzüglich einem Vertreter von Global Legal Compliance & Regulatory (z. B. dem Compliance-Beauftragten der Geschäftseinheit, dem zuständigen Anwalt der Geschäftseinheit oder der Aufsichtsbehörde) mitgeteilt werden, bevor eine Antwort erfolgt. Antworten an die Aufsichtsbehörden müssen vollständige, sachliche und genaue Informationen enthalten. Bei einer behördlichen Überprüfung oder Untersuchung ist es untersagt, Dokumente zu verbergen, zu zerstören oder zu verändern, oder den Beamten falsche oder irreführende Auskünfte zu geben.

Soziale 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. 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](#) oder [Leitfäden](#) zur Nutzung von sozialen Medien, wenden Sie sich an den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten, an AIG Corporate Communications oder Global Employee Relations.

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 das Management oder den für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten wenden.



Unsere staatsbürgerlichen Pflichten



Vermeidung von Korruption und Bestechung

Wir dürfen niemals unzulässige Mittel anwenden, um das geschäftliche Urteil anderer zu beeinflussen. Mitarbeitern, Beauftragten oder im Auftrag von AIG handelnden Drittparteien ist es untersagt, anderen Personen Bestechungsgelder oder sonstige unangemessene Vergünstigungen anzubieten, um bestimmte Geschäftsabschlüsse zu erreichen bzw. zu sichern oder sich in jedweder geschäftlichen Beziehung einen unfairen Vorteil zu verschaffen.

Beamten und Mitarbeitern einer öffentlichen Behörde dürfen niemals Zahlungen oder werthaltige Dinge angeboten oder versprochen werden, um bestimmte Geschäftsabschlüsse zu erreichen bzw. zu sichern. Als Beamte oder Mitarbeiter der Regierung können in diesem Kontext auch Mitarbeiter 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 anhaltende, hinreichende Kontrollen ihrer Vermögenswerte und Aufzeichnungen verlangt. Alle Führungskräfte und andere Mitarbeiter von AIG, sind unabhängig davon, wo sie sich befinden, zusätzlich zu den Antikorruptionsgesetzen des Landes, in dem sie leben, an das US-Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung (Foreign Corrupt Practices Act, 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. Weitere Informationen hierzu finden Sie in der [Globalen AIG-Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung](#).

Unsere staatsbürgerlichen Pflichten

Fragen und Antworten

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 Dritten diese Informationen zukommen lassen.

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 ohne Kommentar direkt 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 der Gesetze gegen Bestechung handeln. Erörtern Sie die Situation mit dem für Ihren Bereich zuständigen Compliance-Beauftragten.



Der AIG-Verhaltenskodex ist kein Arbeitsvertrag. Bestimmungen aus diesem Kodex sollten 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 berechtigt, einen Mitarbeiter mit oder ohne triftigen Grund oder vorherige Warnung zu entlassen bzw. andere disziplinarische Maßnahmen gegen ihn einzuleiten.

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