

MoneyGram International

Verhaltenskodex

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

hiermit möchte ich Sie mit dem überarbeiteten Verhaltenskodex für 2022 vertraut machen. Er fasst die Erwartungen von MoneyGram an jeden einzelnen unserer Mitarbeiter zusammen und bildet eine Leitlinie für den alltäglichen Umgang miteinander an der Arbeitsstätte. Vor allem aber verlangt und fördert der Verhaltenskodex ehrliches, normkonformes Verhalten auf der Ebene einzelner Mitarbeiter und des Unternehmens insgesamt und schafft Verantwortlichkeit für etwaige Verstöße dagegen.

Für den Erfolg unseres Unternehmens ist es unabdingbar, dass wir unseren Aktivitäten mit Integrität und unter Einhaltung von festen ethischen Maßstäben nachgehen. Der Verhaltenskodex von MoneyGram bringt unsere Verpflichtung zum Ausdruck, unser Geschäft nach diesen Maßstäben und unter Beachtung aller anwendbaren Rechtsvorschriften, Regeln und Bestimmungen in den Ländern unserer Geschäftstätigkeit zu betreiben. Bei dem Verhaltenskodex darum, das Richtige zu tun, ehrenhaft zu handeln sowie mit Würde und respektvoll miteinander umzugehen. Die Einhaltung des Verhaltenskodex kommt nicht nur dem Unternehmen, sondern jedem einzelnen Mitarbeiter zugute.

Wir alle verpflichten uns dazu, dem Verhaltenskodex zu folgen. Er führt nicht alle möglichen Szenarien auf, sondern bietet allgemeine Prinzipien, nach denen wir alle arbeiten. Ich bin stolz auf MoneyGram und die ethischen Standards, nach denen wir arbeiten.

AH

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

Wichtige Kontaktinformationen

ETHIK-HOTLINE: erreichbar in den USA unter der Nummer 800-494-3554 oder weltweit über www.moneygram.ethicspoint.com.

Die Ethik-Hotline von MoneyGram ermöglicht es Ihnen, per Telefon oder über das Internet von jedem Computer in der Welt aus vertraulich und anonym Meldungen zu erstatten. Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, in der Heimatsprache jedes Landes, in dem wir unserer Geschäftstätigkeit nachgehen, mit einem Mitarbeiter der Ethik-Hotline zu sprechen. Die von Ihnen bereitgestellten Informationen werden von EthicsPoint auf vertraulicher und anonymer Basis an MoneyGram übermittelt. Sie haben die Möglichkeit, Ihren Namen anzugeben, wenn Sie sich für eine personenbezogene Weiterbearbeitung entscheiden. Die Telefonnummern für andere Länder finden Sie unter www.moneygram.ethicspoint.com.

Wenn Sie der Ansicht sind, dass unsere Buchhaltung, internen Rechnungslegungskontrollen oder Prüfungsverfahren nicht mit unserem Verhaltenskodex konform sind oder gegen anwendbare Rechtsvorschriften verstoßen haben, sollten Sie die Angelegenheit der Ethik-Hotline melden.

PERSONALABTEILUNG: erreichbar in den USA unter 214-999-7530. Um Bedenken zu melden, die das Personalwesen betreffen, können Sie sich auch direkt an Ihren Personalverantwortlichen (bzw. überregional an jeden beliebigen Personalverantwortlichen) wenden, oder eine E-Mail an askhr@moneygram.com senden. Alternativ können Sie bei Bedenken in Personalangelegenheiten die Ethik-Hotline kontaktieren

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

Verhalten am Arbeitsplatz

Der Verhaltenskodex gilt für sämtliche Mitarbeiter von MoneyGram¹ weltweit. Wir erwarten von unseren Auftragnehmern, Zulieferern und sonstigen Dritten, dass sie sich an unsere ethischen Verpflichtungen im Rahmen dieser Leitlinien halten.

Respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz

Wir fordern alle Mitarbeiter dazu auf, dass sie sich in einer Art und Weise verhalten, die ein professionelles und produktives Arbeitsumfeld fördert; unangemessenes Verhalten dulden wir nicht.

- Von den Mitarbeitern wird verlangt, dass sie sich sowohl bei der Ausführung ihrer Tätigkeit als auch bei Vertretung der Gesellschaft im Rahmen tätigkeitsbezogener Veranstaltungen angemessen verhalten und respektvoll, höflich und professionell mit ihren Mitmenschen umgehen.
- Wenn Sie der Meinung sind, unangemessen behandelt worden zu sein, melden Sie den Vorfall bitte sofort Ihrem Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung, unserer Rechtsabteilung oder der Ethik-Hotline.

Chancengleichheit bei der Beschäftigung und positives Umfeld

Wir folgen dem Grundsatz, allen Mitarbeitern sowie Dritten, mit denen die Gesellschaft verkehrt, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu bieten.

- Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie respektvoll und fair mit allen Personen umgehen.
- Wir möchten, dass sämtliche Angelegenheiten im Zusammenhang mit unseren Richtlinien und Vorgehensweisen im Personalwesen nicht durch unrechtmäßiges oder diskriminierendes Vorgehen oder Vergeltungsmaßnahmen bestimmt werden.

Wir missbilligen unrechtmäßige Diskriminierungen und Belästigungen auf der Grundlage von Rasse, Hautfarbe, Glauben, Alter, Religion, Geschlecht, nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, körperlicher oder geistiger Behinderung, Gesundheitszustand (darunter auch Schwangerschaft, Geburt und damit im Zusammenhang stehende Zustände), Familienstand, sexueller Orientierung, Veteranenstand bzw. Militärstatus, eines Status im Zusammenhang mit Sozialleistungen, Erbinformationen oder anderen Merkmalen, welche das geltende Recht auf Bundes-, Landes- oder Kommunalebene schützt.

¹ Die Bezeichnung „MoneyGram“ bezieht sich in diesem Kodex auf alle verbundenen Gesellschaften der

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

MoneyGram International, Inc. Der Kodex enthält keinerlei Aussagen über den arbeitsrechtlichen Status der Mitarbeiter der einzelnen MoneyGram-Konzerngesellschaften und von MoneyGram International.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

- Solche Diskriminierungen und Belästigungen sind unrechtmäßig und werden nicht geduldet. Wir setzen uns mittels angemessener Maßnahmen für die Unterbindung von Diskriminierungen und Belästigungen dieser Art am Arbeitsplatz ein.
- Wenn Sie der Annahme sind, dass andere Personen oder Sie selbst unrechtmäßig diskriminiert oder belästigt worden sind, melden Sie den Vorfall bitte sofort Ihrem Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung, unserer Rechtsabteilung oder der Ethik-Hotline.

Drogen und Alkohol

Da wir unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer und Besucher schätzen, erachten wir ein sicheres, produktives und gesundes Arbeitsumfeld als wesentlich.

- Mitarbeiter, die unter Einfluss von Drogen und/oder Alkohol stehen, sind unter Umständen weniger produktiv, weniger zuverlässig und können eine kritische Bedrohung für die Sicherheit, den Schutz und das Wohl von MoneyGram und seinen Mitarbeitern, Auftragnehmern, Zulieferern, Geschäftspartnern, sowie für die Öffentlichkeit darstellen.
- Um unseren Mitarbeitern ein sicheres und produktives Arbeitsumfeld zu bieten, ist eine Richtlinie für einen drogenfreien Arbeitsplatz erforderlich. Dementsprechend dulden wir am Arbeitsplatz frei weder den Konsum noch Missbrauch von Drogen und Alkohol.

Sicherer Arbeitsplatz

Wir treten für einen gewaltfreien Arbeitsplatz, Sicherheit sowie das Wohl aller Mitarbeiter, Auftragnehmer und Besucher ein.

- Die Gesellschaft verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Gewalt und verbietet ausdrücklich jegliche Gewaltakte oder Androhungen von Gewalt.
- Den Mitarbeitern ist stets untersagt, gegenüber anderen Mitarbeitern, Auftragnehmern und Besuchern am Arbeitsplatz oder in sonstigen Geschäftsräumen der Gesellschaft Gewalt anzudrohen oder zu verüben.
- Wir sind bemüht, Beschuldigungen der Gewaltandrohung bzw. -anwendung zu untersuchen und auf Grundlage dessen etwaige Maßnahmen zur Abwendung durchzuführen. Diese können im Falle von Verstößen eines Mitarbeiters bis hin zur fristlosen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Firmen-E-Mail und Internetzugang

Unsere Computerhardware, Software, Kommunikationseinrichtungen und Netzwerksysteme werden für Unternehmenszwecke zur Verfügung gestellt und sind Eigentum des Unternehmens.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

- Der übermäßige private Gebrauch von Ressourcen der Gesellschaft ist verboten.
- Ein unrechtmäßiger Gebrauch unserer Systeme bzw. Geräte ist untersagt. Darunter fällt sowohl der Gebrauch für belästigende, beleidigende oder pornografische Zwecke als auch derjenige, der gegen andere Richtlinien, Standards und Leitlinien der Gesellschaft verstößt oder sich negativ auf MoneyGram auswirken würde.
- Sofern dies rechtlich zulässig ist, behalten wir uns das Recht vor, den Gebrauch all unserer Ressourcen zu überwachen, zu erfassen, einzuschränken und in regelmäßigen Abständen zu überprüfen.
- Wir erwarten von allen Mitarbeitern die Einhaltung unserer Acceptable Use Policy and Standards; erhältlich auf MoneyGram Connect

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

Verhalten bei der Geschäftstätigkeit für unser Unternehmen

Fairness im Geschäftsverkehr und Integrität

Einer unserer größten Vermögenswerte ist unsere Reputation im Hinblick auf Fairness und Integrität.

- Führen Sie Ihre Geschäftstransaktionen immer mit Ehrlichkeit, Offenheit und Höflichkeit gegenüber Ihren Mitmenschen durch.
- Sie sollten im Geschäftsverkehr mit Fairness handeln. Vermeiden Sie Handlungen, die unseren guten Ruf bei unseren Vertriebspartnern, Verbrauchern, Lieferanten, Dienstleistern, Mitbewerbern, bei Staatsbediensteten und Mitarbeitern untergraben könnten.
- Ziehen Sie keinen unlauteren Nutzen durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch von vertraulichen Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unzulässige Geschäftspraktiken.
- Handlungen, Geschäfte oder Beziehungen, die den Anschein von Unausgewogenheit, Unkorrektheit oder Unehrllichkeit erwecken, sollten Sie vermeiden.

Geschäftsgeschenke und Unterhaltung

Sie (oder Angehörige von Ihnen) sind nicht berechtigt, Geschenke oder Unterhaltungsangebote zu machen oder jene anzunehmen, wenn dadurch der Anschein erweckt wird, dass geschäftliche Entscheidungen der Gesellschaft beeinflusst werden oder das unabhängige Urteilsvermögen beeinträchtigt wird.

- Der Austausch von kleineren, bargeldlosen geschäftlichen Gefälligkeiten kann in bestimmten Fällen zulässig sein; allerdings dürfen Sie nicht versuchen, die Entscheidungen von Mitarbeitern unserer Geschäftspartner durch derartige Gefälligkeiten auf unkorrekte Weise zu beeinflussen. Dementsprechend dürfen auch Ihre Entscheidungen nicht durch derartige Geschenke beeinflusst werden.
- Um ein Geschäftsgeschenk machen zu dürfen, benötigen Sie die vorherige Genehmigung von Ihrem Vorgesetzten. Wenn es sich um ein Geschenk für einen Amtsträger² handelt, ist unter Umständen die vorherige Genehmigung von der Stelle zur Bekämpfung von Bestechung/Korruption (Anti-Bribery/Corruption („ABC“) Program Office) erforderlich (Anfragen sind an abcprogramoffice@moneygram.com zu richten).

² Welche Personen als „Amtsträger“ angesehen werden, unterliegt der alleinigen Entscheidung durch die MoneyGram-Rechtsabteilung.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

ANNAHME VON GESCHENKEN

Weder Sie noch Angehörige von Ihnen sind berechtigt, von Vertriebspartnern, Verbrauchern, Lieferanten oder Personen, die versuchen, mit der Gesellschaft eine Geschäftsbeziehung aufzubauen, „bedeutende“ Geschenke anzunehmen.

- Als „bedeutend“ gelten Geschenke, die bedeutend genug sind, dass sie den Eindruck oder die Erwartung (wahrgenommen oder anderweitig) wecken, dass der Geschenkgeber mit Aufträgen, Bevorzugung oder anderen Vorteilen von einem Mitarbeiter oder der Gesellschaft im Gegenzug belohnt wird. Hier ist es entscheidend, dass Sie nach bestem Gewissen urteilen. Wenn Sie Fragen dazu haben, ob es sich bei einem Geschenk um ein „bedeutendes“ handelt, wenden Sie sich bitte an das ABC Program Office oder an die Rechtsabteilung.
- Zulässig ist die Annahme von kleinen Geschenken, z. B. Merchandise mit Logo oder andere bargeldlose Geschenke von vernachlässigbar geringem Wert. Dabei sollten Sie sich aber nicht verpflichtet fühlen oder das Gefühl haben, dass von Ihnen erwartet wird, dem Geschenkgeber zukünftig eine besondere Behandlung zukommen zu lassen.
- Es ist nicht zweckmäßig abschließend festzulegen, was unangemessen ist. Beispiele für kleine Geschenke sind unter anderem T-Shirts, preiswerte Schreibstifte, Becher, Tassen, Kalender usw. Denken Sie daran, dass es eine Rolle spielen kann, welcher Anschein erweckt wird. Auch wenn nach Ihrer Ansicht die Annahme eines Geschenks angemessen scheint, bedeutet dies nicht, dass Ihre Kollegen diese teilen. Vielmehr kann Ihr Urteilsvermögen oder Ihre Beziehung zu dem Geschenkgeber durch die Annahme in Frage gestellt sein. Wenn Sie ein Geschenk annehmen, muss Ihnen voll und ganz wohl dabei sein. Ist das nicht der Fall, sollten Sie den Rat des ABC Program Office oder der Rechtsabteilung einholen.
- Geschenke von Bargeld oder Barwerten (z. B. eine Debitkarte mit bereits geladenem Guthaben), Geschenkkarten oder Geschenkgutscheine dürfen Sie nicht annehmen. Indes sind Geschenkkarten oder Geschenkgutscheine zulässig, die in Form von Preisen durch Geschick oder Glück gewonnen oder durch die Gesellschaft als Anreize bzw. Geschenke vergeben werden.

GEWÄHRUNG VON GESCHENKEN

Behalten Sie stets die Regeln unserer Auftragnehmer und Zulieferer für die Geschenkannahme im Kopf. „Höherwertige“ Geschenke sind dabei stets unzulässig. Beachten Sie hierzu auch die Ausführungen im Abschnitt „ANNAHME VON GESCHENKEN“. Auch hier kommt es auf den Eindruck an, der entsteht. Ihre Entscheidung, ein Geschenk zu übergeben, muss für Sie absolut unbedenklich sein. Jegliche Geschenke an ausländische Amtsträger müssen im Voraus schriftlich durch das ABC Program Office genehmigt werden.

UNTERHALTUNG GEBOTEN BEKOMMEN

Nehmen Sie von einem Vertriebspartnern, Verbraucher oder Lieferanten oder von Personen, die Geschäfte mit der Gesellschaft machen wollen, keine Mahlzeiten, Unterhaltung oder Reisen an, es sei denn, sie werden unverlangt angeboten und erlegen Ihnen keine Verpflichtung auf.

- Für die Annahme „beutender“ Unterhaltungsangebote wie etwa Mahlzeiten, Unterhaltung an

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

sich oder Reisen ist die vorherige Genehmigung Ihres Vorgesetzten erforderlich. Besteht Unklarheit darüber, ob ein solches Unterhaltungsangebot „bedeutend“ ist, sollten Sie die vorherige Genehmigung vom ABC Program Office einholen.

- Veranstaltungstickets, welche für die Öffentlichkeit allgemein erhältlich sind, gelten in der Regel nicht als „bedeutend“. Beispielsweise würde der Besuch von lokalen Profisport-, Konzert- und Theaterveranstaltungen in den meisten Fällen nicht als „bedeutend“ angesehen werden.
- „Erstklassige“ Tickets (sog. „Elite“-Tickets) für Veranstaltungen betreffen hingegen begrenzt verfügbare Veranstaltungen, bei denen die Öffentlichkeit grundsätzlich kaum eine Möglichkeit zum Erwerb von Tickets erhält oder ein solcher nur mit hohem Aufschlag verbunden ist. Mögliche Beispiele sind unter anderem die Olympischen Spiele, Spiele der Fußball-Weltmeisterschaft, der Super Bowl (American Football), die World Series (Baseball), Wimbledon, die Masters sowie Preisverleihungen, z. B. die Vergabe der Oscars und der Grammys. Diese Art von Tickets gilt in fast allen Fällen als „bedeutend“.
- Die Mitarbeiter sollten bei Unklarheiten hinsichtlich der Art der angebotenen Tickets das ABC Program Office um Rat fragen.

UNTERHALTUNGSANGEBOTE FÜR VERTRIEBSPARTNER UND LIEFERANTEN

Unterhaltungsangebote für Vertriebspartner oder Lieferanten, welche ein übliches bzw. angemessenes Maß in Bezug auf die Umstände der Geschäftsbeziehung überschreiten, sollten nicht gemacht werden. Zur Orientierung wird auf die analog anzuwendenden obigen Hinweise zum Thema „Unterhaltung geboten bekommen“ verwiesen. Darüber hinaus sollten Sie stets individuelle Regelungen hinsichtlich der Annahme solcher Angebote bei unseren Vertriebspartnern und Lieferanten beachten. Die Nutzung von Unterhaltungsangeboten, die Teil eines von der Gesellschaft geförderten Programms sind, zum Beispiel Werbeveranstaltungen zur Geschäftsentwicklung oder Marketingveranstaltungen für Vertriebspartner, ist im Rahmen dieser Leitlinien gestattet. Einige unserer Vertriebspartner stehen im staatlichen Eigentum oder unter staatlicher Kontrolle, weshalb ihre Mitarbeiter möglicherweise zu Amtsträgern zählen. Unterhaltungsangebote für Amtsträger müssen im Voraus gemäß unserer Richtlinie und unserem Programm zur Bekämpfung von Bestechung/Korruption vom ABC Program Office genehmigt werden.

Einhaltung der Rechtsvorschriften

MoneyGram ist bemüht als verantwortungsvolles Unternehmen zu handeln. Auf Grund dessen müssen unsere Mitarbeiter den für unser Unternehmen geltenden Rechtsvorschriften, Regeln und Bestimmungen in allen Ländern, in denen wir unsere Geschäftstätigkeit ausüben, in jeglicher Hinsicht nachkommen. Dazu gehört unter anderem die Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche, Boykotts, Bestechung und Korruption, zum Datenschutz sowie Kartell-, Sanktions- und Wettbewerbsrecht.

- Zu den einzelnen vorstehend ausdrücklich genannten Bereichen gibt es bei uns ausführlichere Compliance-Richtlinien, die auf MoneyGram Connect erhältlich sind. Sie sollten mit diesen jeweiligen Richtlinien vertraut sein. Jene sind einzuhalten, wenn Sie Geschäfte im Namen der Gesellschaft tätigen. Zusätzlich finden Sie nachstehend weitere Informationen zu bestimmten Rechtsgebieten, die auf unser Unternehmen Anwendung finden.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Compliance

Geldwäsche wird definiert als Versuch, die Art, den Ort, die Quelle, die Eigentumsverhältnisse von Geld oder die Kontrolle darüber zu verbergen oder zu verschleiern. Beispiel für Geldwäsche wäre: Eine Person überweist „Schwarzgeld“, z. B. den Erlös aus einem Betrug an eine andere Person oder an einen anderen Ort, wobei unbekannt bleibt, woher das Geld stammt, aber der Anschein erweckt wird, dass das Geld „sauber“ und kein Erlös aus einem Betrug wäre. Die US-Bundesregierung hat mit dem Bank Secrecy Act und dem Money Laundering Control Act strenge gesetzliche Vorschriften und Bestimmungen erlassen, um Geldwäscheaktivitäten zu verhindern. In einigen Fällen in der Vergangenheit hat die US-Justiz festgestellt, dass unsere Dienste zur Geldwäsche missbraucht wurden.

- Wir erlauben keine Geldtransfers, die für illegale Aktivitäten bestimmt sind oder im Zusammenhang mit anderen Aktivitäten stehen, die nach unseren Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Geldwäsche verboten sind. Sämtliche Überweisungen im Zusammenhang mit derartigen Aktivitäten werden von uns gesperrt.
- Wir haben ein umfassendes Compliance-Programm, um sicherzustellen, dass wir die staatlichen Regeln und Bestimmungen einhalten. Wir folgen dem Grundsatz, uns an den Wortlaut und den Sinn der Rechtsvorschriften und Bestimmungen zu halten.
- Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unseren Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Geldwäsche; diese sind auf MoneyGram Connect erhältlich.

Rechtsvorschriften gegen Bestechung und gegen Korruption

Unterschiedliche (supra-)nationale Rechtsvorschriften verbieten unangemessene Zahlungen, Serviceleistungen oder Geschenke, welche die Erhaltung von Aufträgen oder die Erlangung eines unlauteren geschäftlichen Vorteils zum Zweck haben. Korruptionszahlungen, gleich an wen oder aus welchem Grund, werden von MoneyGram nicht gestattet, angeboten oder geleistet.

- Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Korruption, unter anderem der Foreign Corrupt Practices Act (USA) und der Bribery Act (Vereinigtes Königreich), gelten nicht nur für Handlungen, die in den USA beziehungsweise im Vereinigten Königreich vorgenommen werden, sondern auch für Handlungen, die MoneyGram und Dritte, die in unserem Namen tätig sind, in anderen Ländern vornehmen.
- Bei Verstößen gegen die Rechtsvorschriften eines Landes zur Bekämpfung von Korruption drohen unserer Gesellschaft harte Strafen und erheblicher Schaden für unsere Reputation.
- Es ist grundsätzlich unzulässig etwas von Wert, unabhängig vom Betrag, direkt oder indirekt anzubieten, zu versprechen oder zu überlassen, um einen Amtsträger oder einen Handelspartner zu etwas zu bewegen bzw. zu beeinflussen oder um sich einen unangemessenen Vorteil im Geschäftsverkehr zu verschaffen. Zudem stellt dies einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex dar.
- Mögliche Beispiele für Zahlungen, die unter Umständen verboten sein können, sind unter

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

anderem Bargeld, Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung, Geschäftsmöglichkeiten, Beschäftigungsangebote, Spenden für wohltätige Organisationen und ähnliches. Diese Aktivitäten könnten als Bestechung oder Korruption angesehen werden. Geschenke oder Serviceleistungen an Amtsträger müssen immer im Voraus genehmigt werden.

- Unser ABC Program Office und die Rechtsabteilung können Hinweise dazu geben, ob ein bestimmtes Angebot nach den Rechtsvorschriften oder nach unserem Verhaltenskodex untersagt wäre.
- Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Richtlinie und unserem Programm zur Bekämpfung von Bestechung/Korruption; erhältlich auf MoneyGram Connect.

Sanktionsrecht

Sanktionen dienen in den meisten Fällen dem Zweck, den Handel sowie Geschäftstransaktionen unter Beteiligung bestimmter Länder und natürlicher und/oder juristischer Personen einzuschränken. Bei Sanktionen handelt es sich um ein Mittel der Außenpolitik, mit dem das Verhalten von Widersachern ohne Gewaltanwendung geändert werden soll. Angesichts der weltweiten Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens sind unter Umständen die Sanktionsgesetze unterschiedlicher Staaten auf eine bestimmte Transaktion anwendbar.

- Als US-amerikanisches Unternehmen unterliegen MoneyGram, seine verbundenen Unternehmen und Angestellten ungeachtet ihrem jeweiligen Ansässigkeitsort dem US-Sanktionsrecht. Für Mitarbeiter in Ländern außerhalb der USA gilt das geltende Recht auf Kommunalebene.
- Die US-Sanktionsgesetze sind extrem komplex, besitzen eine unterschiedliche Reichweite und unterliegen aufgrund von aktuellen Ereignissen häufigen Änderungen.
- Die Angestellten von MoneyGram in aller Welt müssen daher allen anwendbaren Sanktionsgesetzen auch außerhalb der USA Folge leisten.
- Außerdem dürfen sie Dritte nicht bei Transaktionen unterstützen, die sie selbst als Angestellte einer MoneyGram-Konzerngesellschaft nicht tätigen dürften.

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie in unserer Sanktionsrichtlinie oder bei unserer Rechtsabteilung.

Rechtsvorschriften zu Datenschutz und Datensicherheit

Wir erfassen und führen bestimmte personenbezogene Informationen zu unseren Mitarbeitern und Verbrauchern. „Personenbezogene Informationen“ sind im Besitz der Gesellschaft befindliche Informationen, durch die eine Einzelperson identifiziert wird bzw. identifiziert werden kann. Dazu zählen unter anderem Name, Anschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummer sowie behördliche Identifizierungsnummer.

Wir handhaben personenbezogene Informationen gemäß den Rechtsvorschriften zu Datenschutz und Datensicherheit. Diese Rechtsvorschriften sind von Land zu Land unterschiedlich. Im Allgemeinen aber regeln sie wie personenbezogene Informationen erfasst, verwendet, verarbeitet,

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

gespeichert beziehungsweise aufbewahrt, mitgeteilt und weitergegeben werden.

- Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Richtlinie zum Schutz von personenbezogenen Informationen (intern), unserer Datenschutzerklärung und den damit zusammenhängenden Richtlinien und Verfahren; erhältlich auf MoneyGram Connect.

Vorschriften des Kartell- und Wettbewerbsrechts

Die Kartellrechtsvorschriften in den USA und die wettbewerbsrechtlichen Vorschriften in zahlreichen Ländern sollen den Wettbewerb fördern. Derartige Rechtsvorschriften gelten für:

- Beziehungen zu Mitbewerbern;
- Bedingungen für den Geschäftsverkehr mit Vertriebspartnern; sowie
- Marketing- und Handelspraktiken.

Mögliche Strafen bei Verstößen sind unter anderem hohe Geldbußen bis hin zu Freiheitsstrafen. Generell gilt:

- Besprechen Sie sensible geschäftliche Themen wie beispielsweise die Inhalte von Verträgen mit Vertriebspartnern, Geschäfts- oder Marketingpläne, Preise, Kosten oder Verkaufsförderungsprogramme nicht mit Mitbewerbern.
- Sofern ein Mitbewerber ein solches Thema, wenn auch nur beiläufig, zur Sprache bringt, beenden Sie sofort das Gespräch und erklären Sie, dass es gegen unsere Richtlinien verstößt, diese Angelegenheiten zu besprechen.
- Um konkrete Hinweise zu den Rechtsvorschriften in Ihrem Land zu erhalten und um unangemessene Gespräche mit Mitbewerbern zu melden, wenden Sie sich an unsere Rechtsabteilung.
- Wenn Sie in einem Branchen- oder Fachverbandskreis mitarbeiten oder dort mitdiskutieren wollen, sollten Sie mit der Rechtsabteilung oder mit dem Chief Compliance Officer Rücksprache halten, bevor Sie sich an diesen Diskussionen beteiligen.

Verhinderung von Betrug

MoneyGram ist der Gefahr zahlreicher Arten von Betrug und Diebstahl im normalen Geschäftsgang ausgesetzt; hierzu zählen insbesondere Versuche sowohl Verbraucher und Vertriebspartner von MoneyGram als auch die Gesellschaft selbst zu betrügen. Sie sollten proaktiv vorgehen, um Betrug und Diebstahl, der in der Arbeitsstätte und von unseren Verbrauchern begangen wird, zu verhindern, zu ermitteln und zu melden. Jeder Mitarbeiter ist für die Vereitelung von Betrug verantwortlich.

BETRUG AM ARBEITSPLATZ

- Beispiele für Betrug und Diebstahl sind etwa der Diebstahl von Bargeld oder anderen Wirtschaftsgütern, die Einreichung von falschen oder irreführenden Spesenabrechnungen, die

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

Verwendung von Wirtschaftsgütern oder Kreditkarten der Gesellschaft zum persönlichen Vorteil, das Einstreichen von Unfallversicherungsleistungen für Arbeitnehmer, wenn man nicht mehr verletzt, sondern in der Lage ist, wieder zur Arbeit zu kommen sowie generell Fälschungen jedweder Art.

- Verboten ist jegliche Handlungsweise, mit der Sie durch eine falsche oder betrügerische Darstellung, durch ein falsches oder betrügerisches Versprechen oder durch eine wesentliche Unterlassung einen Vorteil erlangen oder zu erlangen versuchen.
- Handlungsweisen, durch welche mittels bei MoneyGram befindlicher vertraulicher Informationen ein persönlicher finanzieller Gewinnerstrebt werden soll, sind untersagt.
- Der Schutz sämtlicher Aufzeichnungen zu Mitarbeitern, Verbrauchern, Vertriebspartner und Dritten muss gewährleistet werden.
- Es ist verboten, sich an Handlungen oder wesentlichen Unterlassungen, in deren Folge betrügerische Abschlüsse der Gesellschaft vorgelegt werden, zu beteiligen oder über solche Handlungen oder wesentlichen Unterlassungen hinwegzusehen.
- Des Weiteren ist es rechtswidrig, verlorengangene, gestohlene, gefälschte, verfälschte, veränderte oder auf betrügerische Art und Weise beschaffte Kreditkarten wissentlich zu verwenden, an einen anderen Ort zu verbringen, zu verkaufen gleichermaßen entgegenzunehmen oder zu versuchen, sie zu verwenden, an einen anderen Ort zu verbringen, zu verkaufen oder entgegenzunehmen.

Ebenso ist es widerrechtlich, Geld, Waren oder Dienstleistungen oder etwas anderes von Wert, das Sie durch die unrechtmäßige Verwendung einer Kreditkarte erhalten haben oder von dem Sie wissen, dass es durch die unrechtmäßige Verwendung einer Kreditkarte beschafft wurde, entgegenzunehmen, zu verbergen, zu verwenden, an einen anderen Ort zu verbringen oder anderen Personen zu überlassen.

VON VERBRAUCHERN BEGANGENER BETRUG

- Achten Sie auf verdächtige Aktivitäten von Vertriebspartner, Verbrauchern oder Dritten und melden Sie diese Aktivitäten.
- Achten Sie auf Betrugsmaschen, welche Einzelpersonen, die sich als Mitarbeiter von MoneyGram ausgeben, gegenüber Vertriebspartner anwenden.

GEGENÜBER VERBRAUCHERN BEGANGENER BETRUG

- Achten Sie ferner auf Betrugsmaschen, die gegenüber Verbrauchern von MoneyGram angewandt werden, sowie auf Faktoren, die Indizien für solche Betrugsmaschen darstellen können.

SONSTIGE ILLEGALE AKTIVITÄTEN

- Den Mitarbeitern von MoneyGram ist es streng untersagt, sich an betrügerischen oder anderweitig illegalen Aktivitäten zu beteiligen. Wird ein solches Verhalten festgestellt, so ist dies Grund für eine fristlose Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

- Die Anstellung und Beauftragung von Personen, die wegen einer Straftat verurteilt worden sind, verstößt gegen die MoneyGram-Richtlinien.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

Verhalten gegenüber unserer Gesellschaft

Interessenkonflikte

Unsere Geschäftstätigkeit besteht im Versenden von Geld, welches uns unsere Verbraucher dafür anvertrauen. Das dafür erforderliche Vertrauen müssen wir uns erarbeiten. Deshalb müssen wir jede Beziehung oder Aktivität unterlassen, welche die Fähigkeit beeinträchtigen könnte, bei der Durchführung unserer Tätigkeit objektive und faire Entscheidungen zutreffen.

Zu Interessenkonflikten kann es kommen, wenn unsere Interessen auf irgendeine Weise im Widerspruch zu den Interessen der Gesellschaft stehen oder diesen Anschein erwecken. Wir sind möglicherweise gelegentlich mit Situationen konfrontiert, in denen die von uns im Namen von MoneyGram vorgenommenen geschäftlichen Handlungen im Widerspruch zu unseren eigenen persönlichen Interessen oder zu den Interessen unserer Familie stehen. Wir sollten jedoch in diesem Falle den legitimen Interessen von MoneyGram den Vorrang einräumen. Niemals dürfen wir Vermögen oder Informationen von MoneyGram für den persönlichen Gewinn verwenden oder eine auf Grund unserer Position bei MoneyGram ausfindig gemachte Möglichkeit persönlich ausnutzen.

Nachfolgend einige Möglichkeiten hinsichtlich der Entstehung von Interessenkonflikten:

1. Beschäftigung (von Ihnen oder einem Ihrer nahen Angehörigen) durch einen Mitbewerber oder potenziellen Mitbewerber, Vertriebspartner, Lieferanten oder Auftragnehmer oder Auftreten als deren Berater, unabhängig von der Art der Beschäftigung, während Sie bei MoneyGram beschäftigt sind.
2. Einstellung oder Funktion als Vorgesetzter von Angehörigen oder nahe verwandten Personen. Sie müssen der Rechtsabteilung oder Ihrem Personalverantwortlichen mitteilen, wenn MoneyGram Verwandte von Ihnen, darunter auch Ihren Ehepartner, einstellt, unabhängig davon, ob Sie in derselben Abteilung sind.
3. Wirtschaftlicher Berechtigter oder wesentliches Interesse an einem Mitbewerber, Vertriebspartner, Lieferanten oder Auftragnehmer.
4. Persönliches Interesse, finanzielle Beteiligung an geschäftlichen Entscheidungen von MoneyGram oder potenzieller Gewinn durch solche geschäftlichen Entscheidungen.
5. Erteilung von Aufträgen des Unternehmens an eine Firma, die sich im Eigentum eines Mitarbeiters von MoneyGram oder eines Angehörigen des Mitarbeiters befindet oder von einem Mitarbeiter von MoneyGram oder dem Angehörigen des Mitarbeiters geführt wird; hierzu zählt auch die Vergabe von Aufträgen an Firmen, in denen Familienangehörige beschäftigt sind, so dass diese persönlich davon profitieren.
6. Entgegennahme von unangemessenen persönlichen Vorteilen (direkt oder über einen Angehörigen) infolge Ihrer Beziehung zur Gesellschaft. Hierzu zählt die Annahme von Geschenken, Rabatten, Gefälligkeiten oder Diensten von einem (potenziellen) Kunden, Mitbewerber oder Lieferanten, sofern sie nicht allen Mitarbeitern von MoneyGram gleichermaßen zur Verfügung stehen. Ein Interesse von Angehörigen umfasst jegliches Interesse Ihres Ehepartners/Lebensgefährten, Ihrer Eltern, Kinder oder Geschwister.
7. Wenn Maßnahmen ergriffen werden oder ein Interesse besteht, wodurch die objektive und effektive Ausführung Ihrer Arbeiten für die Gesellschaft erschwert wird.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

8. Ausnutzung einer Beziehung für den persönlichen Gewinn oder unter Erweckung des Anscheins von Unkorrektheit. Ein Beispiel: Ein leitender Angestellter der Personalabteilung ist sehr gut mit einer ehemaligen Mitarbeiterin befreundet, und diese wendet sich an den leitenden Angestellten der Personalabteilung, um sich über eine potenzielle Klage auszulassen, die sie gegen das Unternehmen anstrengen will. Die Freundschaft des leitenden Angestellten der Personalabteilung mit der ehemaligen Kollegin ist legitim. Jedoch sollte über das Unternehmen betreffende Angelegenheiten nicht gesprochen werden, solange die Möglichkeit von anhängigen Rechtsachen besteht. In einem solchen Fall sollte der leitende Angestellte der Personalabteilung die Bekannte informieren, dass über die Angelegenheit nicht gesprochen werden darf. Über dies sollte er der Rechtsabteilung sofort Meldung über das Gespräch machen.

Ein Interessenkonflikt ist oftmals nicht ohne Weiteres feststellbar. Bei Zweifeln entscheidet die Rechtsabteilung darüber, was im Einzelfall einen Interessenkonflikt darstellt. Mitarbeiter, die eine Frage zu einem Interessenkonflikt haben, wenden sich an ihre Vorgesetzten, die die Angelegenheit dann der Rechtsabteilung zur abschließenden Prüfung vorlegen. Bevor sie sich auf eine Aktivität, Transaktion oder Beziehung einlassen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte, müssen die Mitarbeiter eine Prüfung durch die Rechtsabteilung beantragen und die Genehmigung einholen.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass es ist Ihnen untersagt ist, sich auf Aktivitäten einzulassen, die einen Interessenkonflikt zwischen Ihnen und der Gesellschaft hervorrufen können.

Die Auflistung von etwaigen Verstößen gegen diese Richtlinie ist nicht abschließend. Bei Fragen zu einem entsprechenden Fall wenden Sie sich gerne an die Rechtsabteilung, um die Angelegenheit zu besprechen. Nachfolgend finden Sie Vorschriften für bestimmte Bereiche. Auch diese Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und sollte die weit gefasste Richtlinie für Interessenkonflikte nicht begrenzen.

Genehmigung erforderlich. Sofern unsere Rechtsabteilung nicht schriftlich die Genehmigung erteilt hat:

- **Private Kapitalanlagen.** An einem Unternehmen, das mit der Gesellschaft geschäftlich verkehrt oder mit ihr im Wettbewerb steht, darf nicht mehr als eine vernachlässigbar geringe finanzielle (oder sonstige wirtschaftliche) Beteiligung in Ihrem Eigentum stehen. Dies gilt auch für Ihre engsten Angehörigen, sofern jene Eigentümer einer solchen Beteiligung sind. Eigentum von weniger als 1 % der ausstehenden Aktienwerte (oder mehr als 1 % durch Investmentfonds oder ähnliche nicht diskretionäre, un gelenkte Ausgestaltungen) eines öffentlich gehandelten Unternehmens wird zugestanden.
- **Vermögen, Darlehen und Geschenke von der Gesellschaft.** Sie (oder Angehörige von Ihnen) sind nicht berechtigt, Vermögen, Darlehen oder Geschenke (abgesehen von Service-Geschenken und -Prämien, die nach den Richtlinien der Gesellschaft genehmigt sind) von der Gesellschaft entgegenzunehmen. Geschäftsführer/leitende Angestellte und Mitglieder des Managements dürfen keinesfalls Darlehen von der Gesellschaft erhalten.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

- **Geschäftsmöglichkeiten der Gesellschaft.** Sie sind der Gesellschaft gegenüber verpflichtet, deren legitime Interessen nach bestem Wissen und Gewissen zu vertreten. Geschäftsmöglichkeiten, die ordnungsgemäß im Rahmen der Aktivitäten der Gesellschaft liegen oder die Sie durch die Verwendung des Vermögens, der Informationen oder der Position der Gesellschaft ausfindig machen, dürfen Sie nicht für sich persönlich nutzen (oder diese Geschäftsmöglichkeiten Dritten zuleiten).
 - Dies gilt nicht, wenn die Gesellschaft die Geschäftsmöglichkeit abgelehnt hat.
 - Auch dürfen Sie das Vermögen sowie die Position der Gesellschaft, vertrauliche oder geschützte Unternehmensinformationen nicht für den persönlichen Gewinn verwenden. Sie dürfen gegenüber der Gesellschaft zudem nicht in Wettbewerb treten.
 - Mitunter lässt sich die Trennlinie zwischen persönlichem und unternehmerischem Nutzen schwer ziehen, so dass sich aus bestimmten Aktivitäten beides ergeben kann. Sie sollten daher sicherstellen, dass jede Verwendung von Vermögen oder Leistungen zuungunsten der Gesellschaft im Voraus von unserer Rechtsabteilung genehmigt wird.
- **Zugehörigkeit zu Unternehmen.** Sie dürfen nicht als Geschäftsführer, leitender Angestellter, Berater, Mitarbeiter oder in anderer Eigenschaft in einem Unternehmen tätig sein, das:
 - Mitbewerber der Gesellschaft ist;
 - Geschäfte mit der Gesellschaft tätigt oder sich darum bemüht; oder
 - sich negativ auf Ihre Aufgaben bei der Gesellschaft auswirken könnte.

Darüber hinaus kann eine externe Beschäftigung oder eine Funktion als externer Berater für andere Unternehmen zu Interessenkonflikten führen, selbst wenn die oben aufgelisteten Merkmale nicht auf das Unternehmen zutreffen. Wenn Sie Fragen zu potenziellen Konflikten haben, wenden Sie sich bitte an unsere Rechtsabteilung.

- **Mitgliedschaften in externen Führungsgremien.** Eine Mitgliedschaft in den Führungsgremien von Kunden, Lieferanten, Partnern oder Mitbewerbern der Gesellschaft wirft Fragen wegen potenzieller Interessenkonflikte auf. Wenn Sie aufgefordert werden, eine Mitgliedschaft in einem Führungsgremium eines dieser Unternehmen anzunehmen, müssen Sie vor Annahme der Ernennung unsere Rechtsabteilung kontaktieren. Darüber hinaus müssen Mitglieder der Konzernleitung (Executive Committee) und die ihnen unmittelbar unterstellten Mitarbeiter die Genehmigung unserer Rechtsabteilung einholen, bevor sie eine Mitgliedschaft in einem externen Führungsgremium bei einem Unternehmen annehmen.
- **Beschäftigung von Angehörigen.** Bevor einem Verwandten eines Mitarbeiters der Gesellschaft ein Beschäftigungsangebot gemacht wird, muss die Genehmigung der Personalabteilung eingeholt werden. Ein Mitarbeiter darf nicht so eingestellt, eingesetzt oder befördert werden, dass er aufgrund seiner Position dann Vorgesetzten- oder Prüfungsbefugnisse jeglicher Art gegenüber Angehörigen wahrnehmen würde, es sei denn es gab im Vorfeld eine Offenlegung oder eine Genehmigung. Entsteht zwischen zwei Mitarbeitern ein Verwandtschaftsverhältnis, beispielsweise durch Eheschließung, behält sich die Gesellschaft das Recht vor, auf potenzielle Interessenkonflikte entsprechend zu reagieren. Hierzu zählt unter anderem die Versetzung eines

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

Mitarbeiters oder beider Mitarbeiter in eine andere Funktion oder in eine andere Abteilung oder die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eines der Mitarbeiter nach eigenem Ermessen der Gesellschaft.

Vertrauliche Informationen

Im Rahmen Ihrer Tätigkeit erhalten Sie möglicherweise Kenntnis von vertraulichen oder geschützten Informationen über die Gesellschaft, ihrer Vertriebspartner, Lieferanten, Kunden und Dienstleister und sonstige Dritte. Die unbefugte Offenlegung oder Verwendung von vertraulichen oder geschützten Informationen ist nicht gestattet, es sei denn, dies ist zur Erfüllung Ihrer Pflichten erforderlich.

Zu unseren vertraulichen oder geschützten Informationen zählen unter anderem jegliche nicht öffentliche Informationen, die:

- die Gesellschaft betreffen, einschließlich ihrer Geschäftsbereiche, Dienstleistungen, Vertriebspartner, Kunden, Programme, Prozesse, finanziellen Aufstellung, Marketing- und Preisstruktur, Geschäftsprognosen und Ergebnisse oder ihres geistigen Eigentums
- ein Dritter in der Erwartung zur Verfügung stellt, dass die Informationen vertraulich behandelt werden und nur dem Geschäftszweck dienen, für den sie mitgeteilt wurden
- für Mitbewerber von Nutzen sein könnten oder bei Offenlegung unseren Vertriebspartner und Kunden Schaden zufügen könnten

Dieses Verbot gilt ausdrücklich (aber nicht nur) für Anfragen von Presse, Investment-Analysten, Anlegern oder anderen Personen aus dem Finanzsektor.

- Im Hinblick auf die Offenlegung von Informationen kann die Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit im Zweifel gesetzlichen oder regulatorischen Vorschriften unterliegen. In diesen Fällen hilft unsere Rechtsabteilung bei der Feststellung der Erforderlichkeit einer solchen Offenlegung weiter.

Bitte beachten Sie, dass die Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit über das Ende Ihres Beschäftigungsverhältnisses hinaus fortbesteht.

Geistiges Eigentum und sonstige Wirtschaftsgüter der Gesellschaft

Unsere geistigen Eigentumsrechte (Logos, Marken, Dienstleistungszeichen, Copyrights, Geschäftsgeheimnisse, Verträge mit Vertriebspartner, Verbraucherlisten, geschützte Software, Programme, Prozesse und Patente) gehören zu unseren wertvollsten Wirtschaftsgütern.

- Die unbefugte Verwendung oder Offenlegung kann zum Verlust des geistigen Eigentumsrechts oder zu einem ernsthaften Wertverlust für MoneyGram führen. Diebstahl, Leichtfertigkeit, Verschwendung und Missachtung wirken sich direkt auf unsere Profitabilität aus.
- Jede Verwendung unserer Marken und Logos muss im Voraus von unserer Rechtsabteilung freigegeben werden.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

- Melden Sie unserer Rechtsabteilung jeden mutmaßlichen Missbrauch von Marken, Logos oder anderem geistigen Eigentum der Gesellschaft.
- Sie sollten auch die geistigen Eigentumsrechte anderer respektieren. Die unberechtigte Verwendung von geistigem Eigentum anderer hat für MoneyGram und Sie unter Umständen strafrechtliche Konsequenzen und zieht möglicherweise zivilrechtliche Geldbußen und Strafen nach sich.
- Bitte ziehen Sie unsere Rechtsabteilung zu Rate, bevor Sie geschützte Informationen von anderen anfordern, annehmen oder verwenden oder andere unsere geschützten Informationen verwenden bzw. darauf zugreifen lassen.
- Sie sollten die Wirtschaftsgüter von MoneyGram schützen und die effiziente Verwendung für unsere legitimen geschäftlichen Zwecke sicherstellen.
- Hierzu zählen neben unserem geistigen Eigentum sämtliche Geräte und andere Sachanlagen; Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne; Prozesse, Programme, Datenbanken und Aufzeichnungen sowie unveröffentlichte Finanzdaten und Berichte.

Ihre Pflichten hinsichtlich des geistigen Eigentums von MoneyGram bestehen auch dann fort, wenn die Gesellschaft Sie nicht mehr beschäftigt.

Einhaltung von Rechtsvorschriften für Wertpapiere

MoneyGram ist eine Aktiengesellschaft. Unsere Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter müssen sämtliche Rechtsvorschriften und Bestimmungen einhalten, die für unsere Stammaktien und sonstigen öffentlich gehandelten Wertpapiere gelten. Darunter fallen auch Rechtsvorschriften und Bestimmungen zum Verbot von Geschäften auf Grund von wesentlichen nichtöffentlichen Informationen (sog. Insider-Handel).

- Im Laufe Ihrer Tätigkeit erhalten Sie möglicherweise Zugriff auf solche wesentlichen nichtöffentlichen Informationen oder verwenden diese. Diese Informationen können MoneyGram selbst oder jemanden betreffen, der mit MoneyGram geschäftlich verkehrt, z. B. Kunden, Lieferanten oder potenzielle Übernahmeziele. Wesentliche nichtöffentliche Informationen sind hierbei Informationen, die ein Anleger bei der Entscheidung, ob er Wertpapiere kauft, verkauft oder hält, wahrscheinlich als wichtig erachtet.
- Während Sie im Besitz von wesentlichen nichtöffentlichen Informationen zu MoneyGram sind, dürfen Sie Stammaktien oder sonstige Wertpapiere von MoneyGram weder kaufen noch verkaufen. Darüber hinaus dürfen Sie gegenüber Dritten diese wesentlichen nichtöffentlichen Informationen nicht ohne legitimen geschäftlichen Grund offenlegen, es sei denn dies wird im Voraus von unserer Rechtsabteilung im Rahmen unseres Freigabeprozesses (Preclearance) genehmigt. Eine weitere Ausnahme gilt für Mitarbeiter oder Vertriebspartner, bei denen ein begründeter Bedarf der Kenntnis dieser Informationen besteht. Dies betrifft unter anderem Stammaktien oder sonstige Wertpapiere von MoneyGram, die Sie entweder direkt, in einem Depot, im 401(k)-Plan oder in einem anderen Vorsorgeplan von MoneyGram halten bzw. der Aktien von MoneyGram enthält (abgesehen von vorher festgesetzten Beiträgen für diese Pläne, z. B. automatische Investitionen vom Lohn und Gehalt).

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

- Gespräche über noch nicht öffentlich bekannte Aspekte unseres Geschäfts müssen Sie vermeiden.
- Unsere Handels- und Offenlegungsbeschränkungen gelten auch für Informationen zu anderen Unternehmen, darunter unsere Kunden, Lieferanten und potenzielle Übernahmeziele, die Sie im Laufe Ihrer Beschäftigung erhalten haben.
- Unsere Richtlinie zum Insider-Handel enthält zusätzliche Regeln, die für den Handel unserer Geschäftsführer und leitenden Angestellten mit Wertpapieren von MoneyGram gelten.
- Bei Nichteinhaltung unserer Richtlinie zum Insider-Handel kann es zur Kündigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses und möglicherweise zur Strafverfolgung kommen.
- Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Richtlinie zum Insider-Handel.

Bücher und Aufzeichnungen

Sämtliche Transaktionen müssen ordnungsgemäß genehmigt und in unseren Büchern und Aufzeichnungen richtig wiedergegeben sein. Verfälschungen von Transaktionen oder Aufzeichnungen, inoffizieller Handel oder inoffizielle Kassenkonten oder sonstige inoffizielle geschäftliche Transaktionen sind unzulässig und unterliegen Disziplinarmaßnahmen, wie etwa eine Entlassung.

ÖFFENTLICHE BERICHTE UND OFFENLEGUNGEN

Wir setzen uns für die vollständige, faire, richtige, rechtzeitige und verständliche Offenlegung relevanter Informationen gegenüber Aktionären, Anlegern und der US-Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde (SEC) ein.

- Die Berichterstattung über Finanzinformationen gegenüber Aktionären, Anlegern und der SEC erfordert ein Höchstmaß an Fairness und Ehrlichkeit. Der unserem Ruf und den Anlegern durch betrügerische oder irreführende Berichterstattung zugefügte Schaden kann schwerwiegend sein.
- Mögliche Folgen von unehrlicher Finanzberichterstattung sind zudem zivilrechtliche Strafen und strafrechtliche Konsequenzen für die beteiligten Einzelpersonen und die Gesellschaft. Deshalb ist es streng verboten, in internen oder externen Finanzberichten falsche oder irreführende Angaben zu machen.

Schutz von Whistleblowern

MoneyGram ist dazu verpflichtet, sich im Rahmen seiner Geschäfte an Vorschriften und ethische Standards zu halten, und erwartet von den Mitgliedern der Geschäftsführung, leitenden Angestellten und Mitarbeitern, dass sie sich gemäß der geltenden Vorschriften, Bestimmungen und Richtlinien verhalten und bei der Ausübung der ihnen übertragenen Pflichten und Verantwortungen die hohen geschäftlichen und persönlichen ethischen Standards einhalten.

Die Richtlinie von MoneyGram soll die Mitglieder der Geschäftsführung, leitende Angestellte und Mitarbeiter dazu ermutigen, Fragen, Bedenken, Vorschläge und Beschwerden an diejenigen

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

heranzutragen, die dafür bestimmt sind, sich angemessen damit auseinander zu setzen. Mitarbeiter, leitende Angestellte und Mitglieder der Geschäftsführung, die einen Verstoß der Richtlinien, Praktiken oder Aktivitäten des Unternehmens gegen Rechtsvorschriften oder Richtlinien der Gesellschaft vermuten, werden gebeten, solche Bedenken an Ihre Vorgesetzten, Personalverantwortlichen, die Rechtsabteilung oder EthicsLine heranzutragen. Beschwerdeführende können Verstöße oder vermutete Verstöße entweder vertraulich oder anonym melden. Berichte über Verstöße oder vermutete Verstöße werden im vollstmöglichen Umfang vertraulich behandelt, soweit dies mit der Notwendigkeit der Durchführung einer adäquaten Überprüfung vereinbar ist.

Alle Berichte werden schnellstmöglich und in einer umfassenden, gerechten Weise geprüft. Dabei wird die Vertraulichkeit vollstmöglich gewahrt. Je nachdem, was die Überprüfung ergibt, werden anschließend angemessene korrektive Maßnahmen eingeführt. Das Board of Directors erhält eine Zusammenfassung der Überprüfung.

Beschwerden über Verstöße oder vermutete Verstöße gegen Richtlinien, Praktiken oder Aktivitäten des Unternehmens müssen in gutem Glauben erfolgen und nachvollziehbare Gründe haben, die nahelegen, dass die offengelegten Informationen auf einen Verstoß gegen eine Richtlinie, Praktik oder Aktivität des Unternehmens deuten. Wenn sich herausstellt, dass eine Beschwerde unbegründet ist und diese böswillig und wissentlich eingereicht wurde, wird dies als ein Dienstvergehen gewertet.

Mitglieder der Geschäftsführung, leitende Angestellte und Mitarbeiter, die in gutem Glauben Verstöße gemäß dieser Whistleblower-Richtlinie melden, sich um Anfragen kümmern oder sich bei Überprüfungen einbringen, dürfen keine Belästigungen, Vergeltungsmaßnahmen, oder nachteiligen Auswirkungen auf ihre Beschäftigung befürchten. Mitarbeiter, die Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden ergreifen, der einen Verstoß in gutem Glauben gemeldet hat, erwarten disziplinarische Maßnahmen, die auch eine Kündigung nach sich ziehen können. Die Whistleblower-Richtlinie von MoneyGram ist dafür da, Mitarbeiter, leitende Angestellte und Mitglieder der Geschäftsführung zu ermutigen, innerhalb des Unternehmens ernste Bedenken zu äußern, anstatt außerhalb des Unternehmens eine Lösung zu suchen.

- **Meldungen gemäß Defend Trade Secrets Act of 2016.** Laut Bundesgesetzen und bundesstaatlichen Betriebsgeheimnisgesetzen können Einzelpersonen weder straf- noch zivilrechtlich haftbar gemacht werden für die Offenlegung von Betriebsgeheimnissen, die auf vertraulicher Grundlage gegenüber Bundes-, bundesstaatlichen oder kommunalen Vertretern oder einem Rechtsbeistand im Rahmen der Anzeige oder Untersuchung mutmaßlicher Gesetzesverstöße erfolgt. Laut Bundesgesetzen und bundesstaatlichen Betriebsgeheimnisgesetzen können Einzelpersonen weder straf- noch zivilrechtlich haftbar gemacht werden für die Offenlegung von Betriebsgeheimnissen, die im Rahmen von Beschwerde-, Gerichts- oder anderen Verfahren erfolgt, sofern diese unter Verschluss gehalten werden. Personen, die aufgrund von Vergeltungsmaßnahmen ihrer Arbeitgeber wegen der Meldung mutmaßlicher Gesetzesverstöße klagen, dürfen Betriebsgeheimnisse gegenüber ihren Rechtsbeiständen offenlegen und diese im Rahmen des Gerichtsverfahrens nutzen, sofern die Unterlagen, die die Betriebsgeheimnisse enthalten, unter Verschluss gehalten und ausschließlich auf Grundlage eines Gerichtsbeschlusses offengelegt werden.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

Politische Aktivitäten

Die Gesellschaft muss sämtliche Rechtsvorschriften zu politischen Spenden einhalten.

- Unternehmen ist es nach US-Bundesrecht untersagt, Spenden oder Geschenke jeglicher Art (einschließlich Geld, Vermögen, Waren oder Dienstleistungen) an Kandidaten für ein politisches Amt oder Mandat, an Wahlkampfauausschüsse oder andere Organisationen in Verbindung mit Wahlen auf Bundesebene zu machen (außer über eine als *political action committee* bezeichnete Wahlinitiative).
- Personen ist es nach den Regeln des US-Bundesrechts zudem untersagt, eine persönliche Spende zu machen und anschließend über ein Spesenkonto, einen Bonus oder eine andere Form der Vergütung eine Erstattung aus Mitteln von Unternehmen entgegenzunehmen.
- Mittel und Ressourcen von Unternehmen dürfen nicht für politische Aktivitäten in Ländern außerhalb der USA überlassen oder zu deren Gunsten gespendet werden.
- Spenden für das MoneyGram International, Inc. Political Action Committee dürfen nur von geeigneten leitenden Angestellten oder geeignetem Verwaltungspersonal von MoneyGram (darunter Mitglieder der Geschäftsführung, die Gehalt bekommen, z. B. in Form eines Honorars), Aktionären von MoneyGram, und deren Angehörigen erbeten werden. Spenden für das PAC müssen auf ausdrücklich freiwilliger Basis erfolgen. Es darf niemand direkt oder indirekt unter Druck oder Zwang dazu verleitet werden, eine Spende zu erbringen. Spenden für das PAC dürfen nicht erbeten oder sichergestellt werden, wenn diese durch physische Gewalt, Diskriminierung am Arbeitsplatz oder Repressalien; die Androhung von physischer Gewalt, Diskriminierung am Arbeitsplatz oder Repressalien; oder als Voraussetzung für eine Beschäftigung erfolgen. Personen, die für das PAC spenden, dürfen weder für Ihre Spende bezahlt oder entschädigt werden noch einen Bonus, Spesenkonto oder eine andere Form einer direkten oder indirekten Kompensierung erhalten.
- Bestimmte US-Bundesstaaten erlauben es der Gesellschaft im Rahmen von sorgfältig definierten Grenzen und Meldevorschriften politische Spenden zu machen, beispielsweise Spenden, die über die Mitgliedschaft in einem Verband auf Ebene eines US-Staates gemacht werden. Ohne zuvor die schriftliche Genehmigung von unserer Rechtsabteilung erhalten zu haben, dürfen Sie Mittel, Einrichtungen oder sonstige Wirtschaftsgüter der Gesellschaft nicht verwenden, um Kandidaten für ein politisches Amt oder Mandat in einem US-Bundesstaat direkt oder indirekt zu unterstützen.
- Es steht Ihnen frei, sich in ihrer Freizeit als Privatperson am politischen Prozess zu beteiligen. Wenn Sie Ansichten zu Themen von Öffentlichkeit oder Politik bei Bürgerversammlungen äußern, sollten Sie deutlich machen, dass Sie als Privatperson sprechen, und Sie sollten vermeiden, den Anschein zu erwecken, dass Sie als Vertreter der Gesellschaft auftreten, es sei denn, Ihnen wurde die vorherige schriftliche Genehmigung erteilt, für die Gesellschaft zu sprechen.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

- Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Richtlinie für politische Spenden; diese ist auf MoneyGram Connect erhältlich.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

Schlussbemerkungen

Dieser Verhaltenskodex ist dafür bestimmt, eine Anleitung für die Einhaltung unserer hohen ethischen Maßstäbe für das Verhalten am Arbeitsplatz, in unserem Betrieb sowie bei unserer Gesellschaft zu geben. Wenn Sie Fragen oder Bedenken zu unserem Verhaltenskodex haben, wenden Sie sich bitte an eine der auf Seite 3 unter „Wichtige Kontaktinformationen“ aufgeführten Stellen. Für den Verhaltenskodex gelten die Rechtsvorschriften der unterschiedlichen Länder, in denen wir unserer Geschäftstätigkeit nachgehen. Auf Grund dessen sind bei der Anwendung dieses Verhaltenskodex bestimmte lokale Gegebenheiten zu berücksichtigen. Jeder Einzelne von uns hat die Pflicht, unseren Verhaltenskodex zu lesen, ihn einzuhalten und sich zu mutmaßlichen Verstößen gegen jenen zu äußern und diese zu melden.

Denken Sie daran: MoneyGram folgt strikt dem Grundsatz, dass Sanktionierungen gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex melden, verboten ist.

Häufig gestellte Fragen

FAQ: Bekomme ich Schwierigkeiten, wenn ich einen Verstoß melde?

Die Antwort ist nein. Wir wollen, dass Sie sich äußern, wenn Sie Bedenken haben oder wenn Ihnen ein Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex bekannt ist.

- Ihre Bedenken können Sie unserer Ethik-Hotline anonym melden.
- Sanktionierung wird von MoneyGram keinesfalls geduldet. Auch missbilligt wird eine solche von Personen, die einen Vorwurf, einen Verstoß gemeldet oder im Rahmen einer Untersuchung Auskunft gegeben haben.
- Wenn Sie der Ansicht sind, dass Ihnen gegenüber Sanktionen verhängt worden sind oder Sie Kenntnis von einem solchen Vorfall haben, melden Sie dies bitte sofort Ihrem Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder der Ethik-Hotline.
- Jede Beschwerde zu einem Fall von Sanktionierung wird umgehend untersucht. Ist die Meldung eines solchen Vorfalls fundiert, wird die Gesellschaft unverzüglich entsprechend dagegen vorgehen. Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses ist dabei nicht ausgeschlossen. Auf der einen Seite ahnden wir alle Fälle, bei denen Einzelpersonen unrechtmäßige Sanktionierungen vorgenommen haben. Auf der anderen Seite setzen wir uns für alle Mitarbeiter ein, die Opfer eines solchen Vorfalles wurden.

Was passiert, wenn ein mutmaßlicher Verstoß gemeldet wird?

Sämtliche Meldungen mutmaßlicher Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex werden gründlich untersucht.

- Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Untersuchungen ehrlich und wahrheitsgetreu zu kooperieren.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

- Wird ein Verstoß festgestellt, ergreift die Gesellschaft angemessene Disziplinarmaßnahmen; möglich sind unter anderem Fortbildung, Verwarnung, Freistellung, Entlassung oder Zivilklagen.
- Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex, bei denen es sich auch um Verstöße gegen Rechtsvorschriften handelt, ziehen möglicherweise auch Geldbußen, Strafen, Strafverfolgung oder andere gerichtliche Schritte nach sich.

Wie gehe ich vor, wenn ich eine Frage oder Meldung zu einem mutmaßlichen Verstoß erhalte?

Führungskräfte und andere Personen, die Fragen zu unserem Verhaltenskodex oder Meldungen mutmaßlicher Verstöße gegen diesen erhalten, sollten:

- sicherstellen, dass sie unseren Verhaltenskodex kennen, verstanden haben und befolgen;
- ihrem Team Bescheid geben, dass sie für Gespräche über etwaige diesbezügliche Bedenken ihres Teams zur Verfügung stehen;
- Mitarbeiter, die ehrlicher Weise Bedenken äußern, unterstützen und respektvoll mit ihnen umgehen;
- sicherstellen, dass niemand wegen der Meldung eines mutmaßlichen Verstoßes gegen unseren Verhaltenskodex benachteiligt wird;
- Maßnahmen ergreifen, um Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex und gegen Rechtsvorschriften Einhalt zu gebieten;
- gegebenenfalls Rücksprache mit ihrem Ansprechpartner in der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung halten, um Unterstützung und Auskünfte zum korrekten Umgang mit dem Sachverhalt zu erhalten;
- sämtliche Bedenken auf der entsprechenden Ebene und im entsprechenden Funktionsbereich zur Sprache bringen.

Wie wird die Einhaltung unseres Verhaltenskodex von der Gesellschaft überwacht und sichergestellt?

Verantwortlich für die Umsetzung und Überwachung der Einhaltung unseres Verhaltenskodex sind der Prüfungsausschuss (Audit Committee) und das Büro des Chefsyndikus (General Counsel) von MoneyGram. Wir haben ein aktives Compliance-Programm, das Folgendes beinhaltet:

SCHULUNGEN

Wenn Sie ein Beschäftigungsverhältnis bei der Gesellschaft aufnehmen, müssen Sie Schulungen zu unserem Verhaltenskodex absolvieren. Danach müssen Sie jährlich an Schulungen teilnehmen und bestätigen, dass Sie Einsicht in unseren Verhaltenskodex genommen haben und Ihnen dessen Inhalt bekannt ist.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.

DURCHSETZUNG

Es werden angemessene Maßnahmen ergriffen, die so ausgelegt sind, dass Fehlverhalten verhindert und die Verantwortlichkeit für die Einhaltung unseres Verhaltenskodex bei Verstößen gefördert wird. Die Nichteinhaltung unseres Verhaltenskodex kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

KONSEQUENZ

MoneyGram folgt dem Grundsatz, auf Einhaltung unseres Verhaltenskodex zu bestehen. Die Freistellung der Mitarbeiter - darunter auch Mitglieder der Geschäftsführung und leitende Angestellte im Bereich Finanzen - von der Verpflichtung zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex wird nur durch unser Board of Directors oder einen seiner Ausschüsse gewährt. Dies wird gegenüber unseren Aktionären umgehend offengelegt.

Unser Vorstandsvorsitzende (Chief Executive Officer) muss jährlich bestätigen, dass er die Einhaltung unseres Verhaltenskodex umsetzt, überwacht und unserer Rechtsabteilung und dem Audit Committee jeden wesentlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex gemeldet hat.

Beachten Sie bitte, dass es sich bei dem Verhaltenskodex um eine allgemeine Zusammenfassung der Erwartungen der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter handelt. Unsere Unternehmensrichtlinien gelten vorrangig und werden durch den Verhaltenskodex nicht abgeändert.