

# VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITER DER EBWE

## Inhaltsverzeichnis

- Einführung
- Allgemeine Verhaltensnormen
- Pflichten von Mitarbeitern der Bank
- Interessenkonflikte:
  - Externe Aktivitäten
  - Politische Aktivitäten
  - Erwerbstätigkeit
  - Geschenke, Bewirtungen, Zuwendungen, Ehrungen und Auszeichnungen
- Finanzielle Interessen
- Verhaltenskodex-Entsprechenserklärung
- Vertraulichkeit
- Eigentum, Vermögenswerte und Ressourcen der Bank
- Pflicht zur Meldung von Fehlverhalten und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen
- Lokale Gesetze
- Verfahren bei Fehlverhalten:
  - Der Präsident
  - Die Vizepräsidenten
  - Der Chefbewerter
  - Der Chief Compliance Officer
- Schlussbestimmungen:
  - Leitlinien und Berichterstattung
  - Überprüfung
  - Zeitpunkt des Inkrafttretens

## **Einführung**

Der vorliegende Verhaltenskodex (nachfolgend „der Kodex“) ist durch den Gouverneursrat gemäß Abschnitt 7 der Satzung der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung („die Bank“) überarbeitet worden. Er gilt für den Präsidenten, die Vizepräsidenten, den Chefbewerter sowie Mitarbeiter („Mitarbeiter der Bank“), und ausschließlich für sie. Insoweit es dieser Kodex vorschreibt, sind Mitarbeiter der Bank jedoch auch verpflichtet, die Aktivitäten ihrer engen Familienangehörigen zu berücksichtigen und bestimmte Informationen über sie offenzulegen. Enge Familienangehörige sind im Sinne dieses Kodex der Ehe- oder Lebenspartner des Mitarbeiters der Bank\* und/oder etwaige minderjährige Kinder, so wie diese Begriffe im Mitarbeiter-Handbuch der Bank, das von Zeit zu Zeit verändert wird, definiert werden.

## **Allgemeine Verhaltensnormen**

### **Regel 1**

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

## **Pflichten von Mitarbeitern der Bank**

### **Regel 2**

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

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

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

(d) In ihrem Umgang mit Kollegen und Angestellten haben Mitarbeiter der Bank Respekt und Toleranz für verschiedene Kulturen, Überzeugungen und Hintergründe

---

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

zu zeigen. Sie haben Verhaltensweisen zu vermeiden, die Belästigung oder Mobbing gleichkommen oder von anderen als Belästigung oder Mobbing empfunden werden könnten.

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

## **Interessenkonflikte**

### **Regel 3**

(a) Im Sinne des vorliegenden Kodex ist ein Interessenkonflikt eine Situation oder Lage, in der private Interessen eines Mitarbeiters der Bank die objektive und unparteiische Ausübung seiner Dienstpflichten beeinflussen oder beeinflussen könnten. In dieser Hinsicht beinhaltet der Begriff der privaten Interessen sämtliche Vorteile für ihn selbst, seine Familie oder persönlichen Bekanntschaften.

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

## **Externe Aktivitäten**

### **Regel 4**

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

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

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

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

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

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

(c) Ein Antrag auf Genehmigung gemäß Regel 4(a) ist dem Chief Compliance Officer zur Überprüfung vorzulegen. Die Entscheidung obliegt,

(i) wenn es um den Präsidenten geht, dem Gouverneursausschuss (ein durch den vorliegenden Kodex eingerichteter Ausschuss, der sich aus dem Vorsitzenden des Gouverneursrats und zwei zusätzlichen Gouverneuren zusammensetzt, die vom Vorsitzenden des Gouverneursrats ausgewählt werden);

(ii) wenn es um einen Vizepräsidenten oder den Chefbewerter geht, dem Verhaltenskodex-Ausschuss in Übereinstimmung mit den in Regel 14 des Verhaltenskodex für Angehörige des Direktoriums der EBWE dargelegten Verfahren; und

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

## **Politische Aktivitäten**

### **Regel 5**

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

## **Erwerbstätigkeit**

### **Regel 6**

#### (a) Frühere Arbeitgeber

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

#### (b) Zukünftige Arbeitgeber

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

(c) Die Einschränkungen in (a) und (b) oben kommen nicht zur Anwendung, wenn es sich beim früheren oder voraussichtlichen Arbeitgeber oder der betreffenden Einrichtung um eine andere internationale Organisation, Regierung, Zentralbank oder Regierungsbehörde handelt, es sei denn, eine solche Einrichtung ist Partner der Bank, bei der der Mitarbeiter der Bank als Projektleiter oder Mitglied eines Teams, einer Arbeitsgruppe oder eines Ausschusses der Bank beteiligt ist.

#### (d) Nach der Beschäftigung

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

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

(ii) Die Einschränkungen in Regel 6(d)(i) gelten nicht im Zusammenhang mit einer Anstellung bei einer internationalen Organisation, Regierung, Zentralbank oder Regierungsbehörde, es sei denn, diese Einrichtung ist eine Banking-Gegenpartei, mit der der Mitarbeiter der Bank als Projektleiter oder als Mitglied eines Teams, einer Arbeitsgruppe oder eines Ausschusses der Bank zu tun hatte.

(e) Das Verbot gemäß Regel 6(d) gilt nicht für Mitarbeiter der Bank, die von der Bank nominiert werden, als Treuhand-Direktoren in einer anderen Einrichtung tätig zu werden.

(f) Ein Ersuchen um eine Ausnahme von dem Verbot in Regel 6(d) ist dem Chief Compliance Officer zur Überprüfung vorzulegen. Die Entscheidung obliegt,

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

(ii) wenn es um einen Vizepräsidenten oder den Chefbewerter geht, dem Verhaltenskodex-Ausschuss; und

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

(g) Im Sinne dieser Regel bedeutet der Begriff „angeschlossene(s) Unternehmen“ eine Einrichtung, die unmittelbar oder mittelbar der Kontrolle einer anderen Einrichtung untersteht (die kontrollierende Einrichtung), eine Einrichtung, die die kontrollierende Einrichtung unmittelbar oder mittelbar kontrolliert, oder eine Einrichtung, die unmittelbar oder mittelbar unter gemeinsamer Kontrolle mit der kontrollierenden Einrichtung steht.

## **Geschenke, Bewirtungen, Zuwendungen, Ehrungen und Auszeichnungen**

### **Regel 7**

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

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

(i) können materielle Gegenstände angenommen werden, vorausgesetzt,

(1) der Marktwert des Gegenstandes überschreitet nicht den Betrag von 100 GBP bzw. einen anderen Wert, der von Zeit zu Zeit vom Chief Compliance Officer festgelegt wird. Mitarbeiter der Bank müssen die Annahme eines solchen Gegenstandes, mit Ausnahme von Gegenständen von symbolischem Wert (mit einem Marktwert von oder unter 25 GBP), innerhalb von einundzwanzig (21) Kalendertagen an das Büro des Chief

Compliance Officers melden. Die Meldung erfolgt per E-Mail an [compliance@ebrd.com](mailto:compliance@ebrd.com).

(2) Liegt der Marktwert des Gegenstandes über 100 GBP, müssen Mitarbeiter der Bank den Gegenstand so bald wie möglich, aber spätestens einundzwanzig (21) Kalendertage nach Erhalt, dem Büro des Chief Compliance Officers aushändigen.

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

## **Finanzielle Interessen**

### **Regel 8**

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

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

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

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

(1) einem von der Bank ausgegebenen Darlehen; oder

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

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

relevante Einrichtung oder eine Banking-Gegenpartei ist, sollte der Chief Compliance Officer zu Rate gezogen werden.

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

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

(f) Im Sinne dieser Regel gelten die folgenden Begriffsbestimmungen:

(i) „Kurzfristiger Handel“ bedeutet:

(1) jedwede Kombination von Kauf und Verkauf von Wertpapieren der gleichen Emission innerhalb von sechs Monaten; und

(2) Kauf von Derivat- oder Verbriefungsprodukten, die eine ähnliche Auswirkung wie (1) oben haben oder haben könnten.

(ii) „Finanzielles Interesse“ bedeutet jedes Recht auf Erhalt von Zinsen, Dividenden, Kapitalzuwachs, Gebühren oder andere Zahlungen oder Sachleistungen.

(iii) „De-minimis-Interesse“ bedeutet ein Interesse, das weniger als ein Prozent der Gesamtsumme einer Klasse von umlaufenden Wertpapieren einer Einrichtung ausmacht.

(iv) „Banking-Gegenpartei“ bedeutet jeden bestehenden Kunden oder Sponsor von Projekten, die von der Bank finanziert werden (sollen), oder ein Tochterunternehmen einer solchen Einrichtung.

(v) „Relevante Einrichtung“ bedeutet jede Einrichtung, die an einem Finanzgeschäft mit der Bank teilnimmt oder in einer anderen Finanz- oder Lieferantenbeziehung zur Bank steht, darunter sämtliche Banking-Gegenparteien.



## **Verhaltenskodex-Entsprechenserklärung**

### **Regel 9**

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

(b) Im Sinne dieser Regel ist der „Gouverneursausschuss“ ein Ausschuss, der durch Abschnitt 8 der Geschäftsordnung des Gouverneursrats in der jeweils gültigen Fassung eingerichtet wurde.

## **Vertraulichkeit**

### **Regel 10**

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

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

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

(d) Im Sinne dieser Regel sind „Vertrauliche Informationen“ Informationen, die von der Bank im Rahmen der Grundsätze für die Veröffentlichung von Informationen, wie sie von Zeit zu Zeit geändert werden, als solche eingestuft werden.

## **Eigentum, Vermögenswerte und Ressourcen der Bank**

### **Regel 11**

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

(b) Alle Rechte an Werken oder an geistigem Eigentum, die von Mitarbeitern der Bank im Rahmen ihrer Dienstpflichten geschaffen wurden, gehören der Bank, es sei denn, die Bank genehmigt eine Ausnahme. Geistiges Eigentum der Bank darf nur mit entsprechender Genehmigung der Bank zu privatem Nutzen oder zum Nutzen anderer verwendet werden.

## **Pflicht zur Meldung von Fehlverhalten und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen**

### **Regel 12**

(a) Mitarbeiter der Bank, die von mutmaßlichem Fehlverhalten von Mitarbeitern der Bank oder von anderen Personen, die in den Räumlichkeiten der Bank arbeiten, oder von einem Fall verbotener Praktiken erfahren, haben dem Chief Compliance Officer bzw. – wenn es die einschlägigen Grundsätze, Vorschriften und Verfahren der Bank verlangen – anderen Amtsträgern der Bank die Angelegenheit unverzüglich zu melden.

(b) Mitarbeiter der Bank dürfen sich nicht an Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien gegen andere Mitarbeiter der Bank beteiligen, die in gutem Glauben ihrer Verpflichtung nachgekommen sind, mutmaßliches Fehlverhalten oder Fälle verbotener Praktiken zu melden, oder die an bankeigenen Verfahren zur Beilegung von internen Streitigkeiten teilgenommen haben. Jede Vergeltungsmaßnahme oder Repressalie, die ihrerseits als Fehlverhalten gewertet wird, zieht Disziplinarmaßnahmen nach sich.

(c) Für die Zwecke dieser Regel sind „verbotene Praktiken“ Praktiken, die in den Durchsetzungsgrundsätzen und -verfahren (Enforcement Policy and Procedures) der Bank in der jeweils gültigen Fassung als solche bezeichnet werden.

## **Lokale Gesetze**

### **Regel 13**

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

## **Verfahren bei Fehlverhalten**

Der vorliegende Kodex legt die Untersuchungsverfahren fest, die in Bezug auf mutmaßliches Fehlverhalten des Präsidenten, der Vizepräsidenten, des Chefbewerter und des Chief Compliance Officers befolgt werden müssen. Ermittlungsverfahren bei mutmaßlichem Fehlverhalten sämtlicher anderen Mitarbeiter der Bank werden in den Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren der Bank (Conduct and Disciplinary Rules and Procedures) in der jeweils gültigen Fassung beschrieben.

### **Regel 14**

#### **Der Präsident**

(a) Im Falle, dass eine Anschuldigung wegen Fehlverhaltens gegen den Präsidenten erhoben wird, kommen die folgenden Verfahren zum Einsatz:

(i) Der Chief Compliance Officer macht den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses („der Vorsitzende“) auf die Anschuldigung aufmerksam und lässt dem Vorsitzenden die Hilfe zukommen, die er für nötig und angemessen hält. Der Vorsitzende nimmt eine vorläufige Bewertung der Zuverlässigkeit der eingegangenen Informationen sowie der Schwere des mutmaßlichen Fehlverhaltens vor und kann nach eigenem Ermessen einen Ad-hoc-Ausschuss zu Rate ziehen, der sich aus dem Vorsitzenden und Stellvertretenden Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie den Vorsitzenden des Ausschusses für Budget- und Verwaltungsangelegenheiten und des Ausschusses für Finanz- und Geschäftsgrundsätze und der Lenkungsgruppe des Direktoriums zusammensetzt (der „Ad-hoc-Ausschuss“). Entscheidet der Vorsitzende, dass die Anschuldigung keine weitere Untersuchung rechtfertigt, weist der Vorsitzende die Anschuldigung zurück und zieht eine Unterrichtung des Präsidenten in Betracht.

(ii) Entscheidet der Vorsitzende, dass die Anschuldigung wegen Fehlverhaltens eine weitere Untersuchung rechtfertigt, beruft der Vorsitzende den Ad-hoc-Ausschuss ein, der einen unabhängigen externen Ermittler ernannt, der als Untersuchungsbeauftragter tätig wird. Der Ad-hoc-Ausschuss weist dem Untersuchungsbeauftragten einen angemessenen Aufgabenbereich zu, in dessen Rahmen der Untersuchungsbeauftragte eine unabhängige, objektive und zügige Faktenermittlung durchführt, die sich an die naturrechtlichen Prinzipien hält. Dazu gehört das Recht des Präsidenten, über die Untersuchung informiert und zu den Anschuldigungen gehört zu werden.

(b) Bei Abschluss der gemäß Regel 14(a) eingeleiteten Ermittlung legt der Untersuchungsbeauftragte dem Ad-hoc-Ausschuss einen schriftlichen Bericht vor, in dem er seine Ergebnisse ausführlich darlegt. Der Bericht des Untersuchungsbeauftragten muss eine Einschätzung der Frage enthalten, ob es eher wahrscheinlich ist, dass das mutmaßliche Fehlverhalten stattgefunden hat, oder ob die Anschuldigung eher gegenstandslos oder unbegründet ist.

(c) Kommt der Bericht zu dem Schluss, dass die Anschuldigung gegenstandslos oder unbegründet ist, wird der Ad-hoc-Ausschuss:

(i) den Chief Compliance Officer anweisen, die Akte zu schließen;

(ii) Anweisung erteilen, dass in dieser Sache keine weitere Maßnahme ergriffen wird; und

(iii) den Präsidenten ordnungsgemäß informieren; auf Wunsch des Präsidenten wird die Feststellung, dass die Anschuldigung gegenstandslos oder unbegründet war, in der Bank bekannt gegeben.

(d) Kommt der Bericht jedoch zu dem Schluss, dass es eher wahrscheinlich ist, dass das mutmaßliche Fehlverhalten entweder ganz oder teilweise stattgefunden hat, übersendet der Chief Compliance Officer dem Präsidenten eine Kopie des Berichts, um ihm Gelegenheit zu geben, den Untersuchungsbericht innerhalb von 15 Arbeitstagen zu prüfen und dazu Stellung zu nehmen.

(e) Nach dem Eingang einer etwaigen schriftlichen Stellungnahme des Präsidenten gemäß Regel 14(d) leitet der Ad-hoc-Ausschuss eine Kopie des Berichts des Untersuchungsbeauftragten zusammen mit der etwaigen schriftlichen Stellungnahme des Präsidenten an den Vorsitzenden des Gouverneursausschusses weiter. Nachdem der Gouverneursausschuss die Einlassungen des Präsidenten angehört und ordnungsgemäß erwogen hat, liegt es beim Gouverneursausschuss zu entscheiden, ob und welche Maßnahmen hinsichtlich des Präsidenten ergriffen werden sollten. Der Ad-hoc-Ausschuss muss die Entscheidung des Gouverneursausschusses feststellen und den Präsidenten sowie den Verhaltenskodex-Ausschuss darüber informieren.

(f) Hat der Ad-hoc-Ausschuss im Laufe der Untersuchung Grund zu der Annahme gefunden, dass die Gesetze eines Mitgliedslandes durch den Präsidenten verletzt worden sein könnten, kann der Ad-hoc-Ausschuss dem Vorsitzenden des Gouverneursausschusses empfehlen zu erwägen, ob die Bank die Informationen im Zusammenhang mit dem mutmaßlichen Gesetzesbruch den lokalen, nationalen oder übernationalen Behörden zum Zwecke der Strafverfolgung mitteilen sollte. Der Ad-hoc-Ausschuss zieht hinsichtlich der rechtlichen Aspekte der Offenlegung den Leiter der Rechtsabteilung zu Rate, insbesondere angesichts der potenziellen Konsequenzen für den Status, die Privilegien und Immunitäten der Bank. Vorbehaltlich der notwendigen Aufhebung der einschlägigen Immunitäten (so es sie gibt) kann der Vorsitzende des Gouverneursausschusses eine solche Benachrichtigung genehmigen, wenn er zu dem Schluss kommt, dass eine solche Offenlegung im Interesse der Bank liegt.

## **Regel 15**

### **Die Vizepräsidenten**

(a) Im Falle, dass eine Anschuldigung wegen Fehlverhaltens gegen einen Vizepräsidenten erhoben wird, nimmt der Chief Compliance Officer eine vorläufige Einschätzung der Zuverlässigkeit der eingegangenen Informationen sowie der Schwere des mutmaßlichen Fehlverhaltens vor. Kommt der Chief Compliance Officer zu dem Schluss, dass die Anschuldigung keine weitere Untersuchung rechtfertigt, weist er die Anschuldigung zurück und zieht eine Unterrichtung des Vizepräsidenten in Betracht. Stellt der Chief Compliance Officer jedoch fest, dass die Anschuldigung wegen Fehlverhaltens eine weitere Untersuchung rechtfertigt, wird der Chief Compliance Officer:

(i) den Präsidenten und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses informieren; und

(ii) einen unabhängigen externen Ermittler ernennen, der als Untersuchungsbeauftragter tätig wird. Der Chief Compliance Officer weist dem Untersuchungsbeauftragten einen angemessenen Aufgabenbereich zu, in dessen Rahmen der Untersuchungsbeauftragte eine unabhängige, objektive und umgehende Faktenermittlung durchführt, die sich an die naturrechtlichen Prinzipien hält. Dazu gehört das Recht des Vizepräsidenten („des von der Untersuchung Betroffenen“), über die Untersuchung informiert und zu den Anschuldigungen gehört zu werden.

(b) Bei Abschluss der gemäß Regel 15(a) eingeleiteten Ermittlung legt der Untersuchungsbeauftragte dem Chief Compliance Officer einen schriftlichen Bericht vor, in dem er seine Ergebnisse ausführlich darlegt. Der Bericht des Untersuchungsbeauftragten enthält eine Einschätzung der Frage, ob es eher wahrscheinlich ist, dass das mutmaßliche Fehlverhalten stattgefunden hat, oder ob die Anschuldigung eher gegenstandslos oder unbegründet ist.

(c) Kommt der Bericht zu dem Schluss, dass die Anschuldigung gegenstandslos oder unbegründet ist, wird der Chief Compliance Officer:

(i) die Akte schließen;

(ii) Anweisung erteilen, dass keine weitere Maßnahme in dieser Sache ergriffen wird;

(iii) den Präsidenten und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses informieren; und

(iv) den von der Untersuchung Betroffenen ordnungsgemäß informieren; auf Wunsch des von der Untersuchung Betroffenen wird die Feststellung, dass die Anschuldigung gegenstandslos oder unbegründet war, in der Bank bekannt gegeben.

(d) Kommt der Bericht jedoch zu dem Schluss, dass es eher wahrscheinlich ist, dass das mutmaßliche Fehlverhalten entweder ganz oder teilweise stattgefunden hat,

übersendet der Chief Compliance Officer eine Kopie des Berichts an den von der Untersuchung Betroffenen, um ihm Gelegenheit zu geben, den Untersuchungsbericht innerhalb von 15 Arbeitstagen zu prüfen und dazu Stellung zu nehmen.

(e) Nach dem Eingang einer etwaigen schriftlichen Stellungnahme des von der Untersuchung Betroffenen gemäß Regel 15(d) leitet der Chief Compliance Officer eine Kopie des Berichts des Untersuchungsbeauftragten zusammen mit der etwaigen schriftlichen Stellungnahme des von der Untersuchung Betroffenen an den Präsidenten und an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses weiter. Nachdem der Präsident die Einlassungen des von der Untersuchung Betroffenen angehört und ordnungsgemäß erwogen und den Verhaltenskodex-Ausschuss zu Rate gezogen hat, liegt es beim Präsidenten zu entscheiden, ob und welche Maßnahmen in Bezug auf den von der Untersuchung Betroffenen ergriffen werden sollten. Der Präsident muss den von der Untersuchung Betroffenen sowie den Verhaltenskodex-Ausschuss und den Chief Compliance Officer von seiner Entscheidung unterrichten.

(f) Hat der Chief Compliance Officer im Laufe der Untersuchung Grund zu der Annahme gefunden, dass die Gesetze eines Mitgliedslandes durch den von der Untersuchung Betroffenen verletzt worden sein könnten, kann der Chief Compliance Officer dem Präsidenten empfehlen, dass die Bank den lokalen, nationalen oder übernationalen Behörden die Informationen im Zusammenhang mit dem mutmaßlichen Gesetzesbruch zum Zwecke der Strafverfolgung mitteilen sollte. Der Präsident zieht hinsichtlich der rechtlichen Aspekte der Offenlegung den Leiter der Rechtsabteilung zu Rate, insbesondere angesichts der potenziellen Konsequenzen für den Status, die Privilegien und Immunitäten der Bank, und berät sich mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und dem Vorsitzenden der Lenkungsgruppe des Direktoriums. Vorbehaltlich der notwendigen Aufhebung der einschlägigen Immunitäten (so es sie gibt) kann der Präsident eine solche Benachrichtigung genehmigen, wenn er zu dem Schluss kommt, dass eine solche Offenlegung im Interesse der Bank liegt.

## **Regel 16**

### **Der Chefbewerter**

(a) Im Falle, dass eine Anschuldigung wegen Fehlverhaltens gegen den Chefbewerter erhoben wird, nimmt der Chief Compliance Officer eine vorläufige Einschätzung der Zuverlässigkeit der eingegangenen Informationen sowie der Schwere des mutmaßlichen Fehlverhaltens vor. Kommt der Chief Compliance Officer zu dem Schluss, dass die Anschuldigung keine weitere Untersuchung rechtfertigt, weist er die Anschuldigung zurück und zieht eine Unterrichtung des Chefbewerter in Betracht. Stellt der Chief Compliance Officer jedoch fest, dass die Anschuldigung wegen Fehlverhaltens eine weitere Untersuchung rechtfertigt, wird er:

(i) den Präsidenten und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses informieren;  
und

(ii) einen unabhängigen externen Ermittler ernennen, der als Untersuchungsbeauftragter tätig wird. Der Chief Compliance Officer weist dem Untersuchungsbeauftragten einen angemessenen Aufgabenbereich zu, in dessen Rahmen der

Untersuchungsbeauftragte eine unabhängige, objektive und zügige Faktenermittlung durchführt, die sich an die naturrechtlichen Prinzipien hält. Dazu gehört das Recht des Chefbewerbers, über die Untersuchung informiert und zu den Anschuldigungen gehört zu werden.

(b) Bei Abschluss der gemäß Regel 16(a) eingeleiteten Ermittlung legt der Untersuchungsbeauftragte dem Chief Compliance Officer einen schriftlichen Bericht vor, in dem er seine Ergebnisse ausführlich darlegt. Der Bericht des Untersuchungsbeauftragten enthält eine Einschätzung der Frage, ob es eher wahrscheinlich ist, dass das mutmaßliche Fehlverhalten stattgefunden hat, oder ob die Anschuldigung eher gegenstandslos oder unbegründet ist.

(c) Kommt der Bericht zu dem Schluss, dass die Anschuldigung eher gegenstandslos oder unbegründet ist, wird der Chief Compliance Officer:

(i) die Akte schließen;

(ii) Anweisung erteilen, dass in dieser Sache keine weitere Maßnahme ergriffen wird;

(iii) den Präsidenten und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses informieren; und

(iv) den Chefbewerber ordnungsgemäß informieren; auf Wunsch des Chefbewerbers wird die Feststellung, dass die Anschuldigung gegenstandslos oder unbegründet war, in der Bank bekannt gegeben.

(d) Kommt der Bericht jedoch zu dem Schluss, dass es eher wahrscheinlich ist, dass das mutmaßliche Fehlverhalten entweder ganz oder teilweise stattgefunden hat, dann übersendet der Chief Compliance Officer – es sei denn, es gibt gute Gründe, dies nicht zu tun – eine Kopie des Berichts ohne seine Schlussfolgerungen an den Chefbewerber, um ihm Gelegenheit zu geben, die sachliche Richtigkeit des Untersuchungsberichts innerhalb einer bestimmten Frist zu überprüfen. Ersuchen des Chief Compliance Officers um Berichtigungen sollen sorgfältig überlegt, nach Möglichkeit anhand von Informationen, die von anderen bereitgestellt werden, überprüft und, soweit notwendig, im Untersuchungsbericht wiedergegeben werden.

(e) Nach dem gemäß Regel 16(d) vorgeschriebenen Verfahren sendet der Chief Compliance Officer eine Kopie des Berichts des Untersuchungsbeauftragten an den Präsidenten und an den für Humanressourcen zuständigen Vizepräsidenten, zusammen mit einer Empfehlung, ob eine formelle Anklage (bzw. Anklagen) gegen den Chefbewerber erhoben werden sollte, in welchem Fall das Disziplinarverfahren in Übereinstimmung mit den Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren sowie den Beschwerde- und Berufungsverfahren der Bank durchgeführt werden würde. Im Falle, dass ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird, informiert der Vizepräsident für Humanressourcen den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und hält ihn über die Ergebnisse jedes der oben genannten Verfahren auf dem Laufenden. Wenn eine Entscheidung nach Abschluss der oben genannten Verfahren endgültig wird, informiert der Präsident den Verhaltenskodex-Ausschuss über eine solche Entscheidung, wenn es um eine Disziplinarmaßnahme in Bezug auf den Chefbewerber geht.

Handelt es sich jedoch bei der Disziplinarmaßnahme um die Enthebung des Chefbewerter aus seinem Amt durch Entlassung oder Zurückstufung, bedarf die Umsetzung der Maßnahme gemäß den Bestimmungen der Bewertungsgrundsätze der Bank der vorherigen Zustimmung des Direktoriums.

(f) Hat der Chief Compliance Officer oder der Vizepräsident für Humanressourcen im Laufe der Untersuchung Grund zu der Annahme gefunden, dass die Gesetze eines Mitgliedslandes durch den Chefbewerter verletzt worden sein könnten, kann der Chief Compliance Officer oder der Vizepräsident für Humanressourcen dem Präsidenten empfehlen, dass die Bank den lokalen, nationalen oder übernationalen Behörden die Informationen im Zusammenhang mit dem mutmaßlichen Gesetzesbruch zum Zwecke der Strafverfolgung mitteilen sollte. Der Präsident zieht hinsichtlich der rechtlichen Aspekte der Offenlegung den Leiter der Rechtsabteilung zu Rate, insbesondere angesichts der potenziellen Konsequenzen für den Status, die Privilegien und Immunitäten der Bank, und berät sich mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und dem Vorsitzenden der Lenkungsgruppe des Direktoriums. Vorbehaltlich der notwendigen Aufhebung der einschlägigen Immunitäten (so es sie gibt) kann der Präsident eine solche Benachrichtigung genehmigen, wenn er zu dem Schluss kommt, dass eine solche Offenlegung im Interesse der Bank liegt.

## **Regel 17**

### **Der Chief Compliance Officer**

(a) Im Falle, dass eine Anschuldigung wegen Fehlverhaltens gegen den Chief Compliance Officer erhoben wird, nimmt der Vorsitzende des Prüfungsausschusses („der Vorsitzende“) eine vorläufige Einschätzung der Zuverlässigkeit der eingegangenen Informationen sowie der Schwere des mutmaßlichen Fehlverhaltens vor. Kommt der Vorsitzende zu dem Schluss, dass die Anschuldigung keine weitere Untersuchung rechtfertigt, weist er die Anschuldigung zurück und zieht eine Unterrichtung des Chief Compliance Officers in Betracht. Stellt der Vorsitzende jedoch fest, dass die Anschuldigung wegen Fehlverhaltens eine weitere Untersuchung rechtfertigt, wird er:

(i) den Präsidenten informieren; und

(ii) einen unabhängigen externen Ermittler ernennen, der als Untersuchungsbeauftragter tätig wird. Der Vorsitzende weist dem Untersuchungsbeauftragten einen angemessenen Aufgabenbereich zu, in dessen Rahmen der Untersuchungsbeauftragte eine unabhängige, objektive und zügige Faktenermittlung durchführt, die sich an die naturrechtlichen Prinzipien hält. Dazu gehört das Recht des Chief Compliance Officers, über die Untersuchung informiert und zu den Anschuldigungen gehört zu werden.

(b) Bei Abschluss der gemäß Regel 17(a) eingeleiteten Ermittlung legt der Untersuchungsbeauftragte dem Vorsitzenden einen schriftlichen Bericht vor, in dem er seine Ergebnisse ausführlich darlegt. Der Bericht des Untersuchungsbeauftragten enthält eine Einschätzung der Frage, ob es eher wahrscheinlich ist, dass das mutmaßliche Fehlverhalten stattgefunden hat, oder ob die Anschuldigung eher gegenstandslos oder unbegründet ist.



(c) Kommt der Bericht zu dem Schluss, dass die Anschuldigung eher gegenstandslos oder unbegründet ist, wird der Vorsitzende:

(i) die Akte schließen;

(ii) Anweisung erteilen, dass in dieser Sache keine weitere Maßnahme ergriffen wird;

(iii) den Präsidenten informieren; und

(iv) den Chief Compliance Officer ordnungsgemäß informieren; auf Wunsch des Chief Compliance Officers wird die Feststellung, dass die Anschuldigung gegenstandslos oder unbegründet war, in der Bank bekannt gegeben.

(d) Kommt der Bericht jedoch zu dem Schluss, dass es wahrscheinlich ist, dass das mutmaßliche Fehlverhalten entweder ganz oder teilweise stattgefunden hat, dann übersendet der Vorsitzende – es sei denn, es gibt gute Gründe, dies nicht zu tun – eine Kopie des Berichts ohne seine Schlussfolgerungen an den Chief Compliance Officer, um ihm Gelegenheit zu geben, die sachliche Richtigkeit des Untersuchungsberichts innerhalb einer bestimmten Frist zu überprüfen. Ersuchen des Chief Compliance Officers um Berichtigungen sollen sorgfältig überlegt, nach Möglichkeit anhand von Informationen, die von anderen bereitgestellt werden, überprüft und, soweit notwendig, im Untersuchungsbericht wiedergegeben werden.

(e) Nach dem gemäß Regel 17(d) vorgeschriebenen Verfahren sendet der Vorsitzende eine Kopie des Berichts des Untersuchungsbeauftragten an den Präsidenten und an den für Humanressourcen zuständigen Vizepräsidenten, zusammen mit einer Empfehlung, ob eine formelle Anklage (bzw. Anklagen) gegen den Chief Compliance Officer erhoben werden sollte, in welchem Fall das Disziplinarverfahren in Übereinstimmung mit den Verhaltens- und Disziplinarregeln und -verfahren durchgeführt werden würde. Der Präsident informiert den Verhaltenskodex-Ausschuss über das Ergebnis der Disziplinarverfahrens.

(f) Hat der Vorsitzende oder der Vizepräsident für Humanressourcen im Laufe der Untersuchung oder des Disziplinarverfahrens Grund zu der Annahme gefunden, dass die Gesetze eines Mitgliedslandes durch den Chief Compliance Officer verletzt worden sein könnten, kann der Vorsitzende dem Präsidenten empfehlen, dass die Bank den lokalen, nationalen oder übernationalen Behörden die Informationen im Zusammenhang mit dem mutmaßlichen Gesetzesbruch zum Zwecke der Strafverfolgung mitteilen sollte. Der Präsident zieht hinsichtlich der rechtlichen Aspekte der Offenlegung den Chef der Rechtsabteilung zu Rate, insbesondere angesichts der potenziellen Konsequenzen für den Status, die Privilegien und Immunitäten der Bank, und konsultiert den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und den Vorsitzenden der Lenkungsgruppe des Direktoriums. Vorbehaltlich der notwendigen Aufhebung der einschlägigen Immunitäten (so es sie gibt) kann der Präsident eine solche Benachrichtigung genehmigen, wenn er zu dem Schluss kommt, dass eine solche Offenlegung im Interesse der Bank liegt.

## **Schlussbestimmungen**

### **Regel 18**

#### **Leitlinien und Berichterstattung**

(a) Mit Ausnahme von Angelegenheiten, bei denen um es um den Präsidenten geht, kann der Präsident in Konsultation mit dem Chief Compliance Officer und mit Zustimmung des Verhaltenskodex-Ausschusses bei Bedarf allgemeine Leitlinien zur Erläuterung des vorliegenden Kodex veröffentlichen. Die Veröffentlichung von Leitlinien in Bezug auf Angelegenheiten, bei denen um es um den Präsidenten geht, erfordert die Zustimmung des Gouverneursausschusses.

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

### **Regel 19**

#### **Überprüfung**

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

#### **Zeitpunkt des Inkrafttretens**

### **Regel 20**

Der vorliegende Kodex tritt zu dem Zeitpunkt in Kraft, an dem er durch eine Resolution des Gouverneursrats angenommen wird (der Zeitpunkt des Inkrafttretens). Er ersetzt den vom Gouverneursrat gemäß Resolution Nr. 145 vom 29. Februar 2012 angenommenen Kodex. Allerdings ist jede Handlung oder Unterlassung, die im Rahmen des vorliegenden Kodex ein Fehlverhalten darstellt, die aber stattgefunden hat, während der frühere Kodex noch galt, in Übereinstimmung mit den Bestimmungen jenes Kodex zu behandeln. Sämtliche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens laufenden Verfahren sind in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des früheren Kodex abzuschließen, als ob er noch gültig wäre.