



Titel der Richtlinie: **Ethik- und Geschäftsgebaren-Kodex**  
Verantwortlicher der **Chief Legal Officer**  
Richtlinie: **Rechtswesen**  
Abteilung: **1. Oktober 2014**  
Umgesetzt am: **1. Dezember 2020**  
Datum der **Richtlinie zu Bestechung,**  
Überarbeitung: **Wettbewerbsrecht, Sanktionen und zur**  
Verwandte **Bekämpfung von Geldwäsche**  
Richtlinien:

## **NEP Ethik- und Geschäftsgebaren-Kodex**

## 1.0 Einführung

- 1.1 Der Vorstand der NEP Group, Inc. (zusammen mit ihren Tochtergesellschaften, das „**Unternehmen**“) hat diesen Ethik- und Geschäftsgebaren-Kodex (der „**Kodex**“) für folgende Zwecke eingeführt:
  - 1.1.1 ehrliches und ethisches Verhalten fördern, einschließlich des ethischen Umgangs mit tatsächlichen oder offensichtlichen Interessenkonflikten
  - 1.1.2 wenn die Wertpapiere des Unternehmens öffentlich an US-Börsen gehandelt werden, Förderung der vollen, fairen, richtigen, rechtzeitigen und verständlichen Offenlegung in Berichten und Dokumenten, die das Unternehmen bei der Securities and Exchange Commission („**SEC**“) einreicht oder hinterlegt, und in anderen öffentlichen Mitteilungen des Unternehmens
  - 1.1.3 Förderung der Einhaltung der behördlichen Gesetze, Vorschriften und Verordnungen
  - 1.1.4 Förderung des Schutzes des Unternehmensvermögens, einschließlich Unternehmenschancen und vertraulicher Informationen
  - 1.1.5 Förderung fairer Handelspraktiken
  - 1.1.6 Verhinderung von Fehlverhalten und
  - 1.1.7 Gewährleistung der Verantwortlichkeit für die Einhaltung des Kodex

## 2.0 Geltungsbereich und Anwendung

- 2.1 Alle Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte und Mitarbeiter des Unternehmens müssen mit den Vorschriften des Kodex vertraut sein und ihnen entsprechen sowie mutmaßliche Verstöße melden, wie nachfolgend in **Abschnitt 16**, Berichterstattung und Durchsetzung, und 17, Meldung von Verstößen, beschrieben.
- 2.2 Alle Auftragnehmer, Berater und Vertreter des Unternehmens (zusammen „**Vertreter**“) müssen konsequent nach den Anforderungen des Kodex handeln.
- 2.3 Die Verletzung des Kodex kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung führen. Vertreter, die sich nicht an den Kodex halten, wird ggf. der Vertrag gekündigt, nicht erneuert oder anderen geeigneten Maßnahmen unterworfen. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, diesen Kodex von Zeit zu Zeit zu ändern oder zu aktualisieren.

### 3.0 Ehrliches und ethisches Verhalten

- 3.1 Die Politik des Unternehmens ist es, hohe Integritätsstandards zu fördern, indem es seine Angelegenheiten ehrlich und ethisch einwandfrei führt.
- 3.2 Jeder Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter muss in seinem Umgang mit Kunden, Lieferanten, Partnern, Dienstleistern, Wettbewerbern, Mitarbeitern und allen anderen, mit denen er bei der Ausübung seiner Tätigkeit in Kontakt steht, integer handeln und die höchsten ethischen Standards einhalten. Vertreter der Gesellschaft müssen in ähnlicher Weise in Einklang mit den Grundsätzen und Anforderungen im Kodex handeln.

### 4.0 Interessenkonflikte

- 4.1 Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn das private Interesse einer Person (oder das Interesse eines Familienmitglieds) die Interessen des Unternehmens insgesamt beeinträchtigt oder zu stören scheint. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Geschäftsführer (oder ein Mitglied seiner Familie) Maßnahmen ergreift oder Interessen hat, die es schwierig machen, seine Arbeit für das Unternehmen objektiv und effektiv auszuführen. Interessenkonflikte entstehen auch, wenn ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Geschäftsführer (oder ein Mitglied seiner Familie) aufgrund seiner Position im Unternehmen unangemessene persönliche Vorteile erhält.
- 4.2 Darlehen des Unternehmens an oder Garantien des Unternehmens für Verpflichtungen von Mitarbeitern oder deren Familienangehörigen sind von besonderer Bedeutung und können je nach Sachlage unangemessene persönliche Vorteile für die Empfänger solcher Darlehen oder Garantien darstellen. Darlehen des Unternehmens an oder Garantien des Unternehmens für Verpflichtungen für jeden Geschäftsführer, jeden leitenden Angestellten oder dessen Familienmitglieder sind ausdrücklich verboten.
- 4.3 Es kann unklar sein, ob ein Interessenkonflikt besteht oder nicht. Interessenkonflikte sollten vermieden werden, es sei denn, sie sind wie in **Abschnitt 4.4** ausdrücklich genehmigt.
- 4.4 Personen mit Ausnahme von Geschäftsführern und leitenden Angestellten, die Fragen zu einem potenziellen Interessenkonflikt haben oder von einem tatsächlichen oder potenziellen Konflikt Kenntnis erlangen, sollten die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten, dem Chief Legal Officer oder dem Compliance Direktor der Gruppe besprechen und einen Beschluss und vorherige Genehmigung oder Zulassung einholen. Ein Vorgesetzter darf

Interessenkonfliktangelegenheiten nicht autorisieren oder genehmigen oder feststellen, ob ein problematischer Interessenkonflikt besteht, ohne dem Chief Legal Officer oder Group Compliance Director zuvor eine schriftliche Beschreibung der Aktivität zu übermitteln und die Schriftliche Genehmigung des Chief Legal Officer oder des Compliance Direktors der Gruppe zu beantragen. Wenn der Vorgesetzte am potenziellen oder tatsächlichen Konflikt beteiligt ist, sollte die Angelegenheit stattdessen direkt mit dem Chief Legal Officer oder mit dem Compliance Direktor der Gruppe besprochen werden.

Geschäftsführer und leitende Angestellte müssen Bestimmungen und vorherige Bewilligungen oder Genehmigungen von möglichen Interessenkonflikten ausschließlich vom Prüfungsausschuss des Vorstands ersuchen.

## 5.0 Einhaltung geltenden Rechts

- 5.1 Mitarbeiter, leitende Angestellte und Geschäftsführer sollten alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften in den Städten, Staaten und Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, einhalten.
- 5.2 Obwohl es nicht von allen Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Geschäftsführern erwartet wird, dass sie die Details aller geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften kennen, ist es wichtig zu wissen, wann sie den Rat eines geeigneten Personals einholen müssen. Fragen zur Compliance sollten an den Chief Legal Officer oder Compliance Direktor der Gruppe gerichtet werden.

## 6.0 Einhaltung der Regeln über Insidergeschäfte

- 6.1 Kein Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter darf Wertpapiere des Unternehmens kaufen oder verkaufen, solange er im Besitz von wesentlichen nicht öffentlichen Informationen über die Gesellschaft ist, noch darf ein Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter Wertpapiere einer anderen Gesellschaft kaufen oder verkaufen, solange er im Besitz von wesentlichen nicht öffentlichen Informationen über diese Gesellschaft ist. Es verstößt gegen die Richtlinien des Unternehmens und ist für jeden Geschäftsführer, leitenden Angestellten oder Mitarbeiter illegal, wesentliche, nicht öffentliche Informationen über das Unternehmen oder ein anderes Unternehmen für folgende Zwecke zu verwenden:
  - 6.1.1 einen Gewinn für sich selbst erhalten oder
  - 6.1.2 direkt oder indirekt andere „beraten“ (Tipps erteilen), die aufgrund dieser Informationen eine Anlageentscheidung treffen könnten

## 7.0 Einhaltung der Antikorruptionsgesetze

7.1 Das Unternehmen verlangt die vollständige Einhaltung des U.S. Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“) und des UK Bribery Act („UKBA“) durch alle Geschäftsführer, leitenden Angestellten und Mitarbeiter. Im Allgemeinen machen diese Gesetze es illegal, einem ausländischen Beamten oder einer ausländischen politischen Partei, einem Kandidaten oder Beamten Geld, ein Geschenk oder eine Ermächtigung zur Zahlung eines Wertes anzubieten oder zu leisten, um: eine Handlung oder Unterlassung in der offiziellen Eigenschaft des ausländischen Beamten oder der ausländischen Partei zu beeinflussen; oder den ausländischen Beamten oder der ausländischen Partei zu veranlassen, Einfluss zu nehmen, um eine Entscheidung einer ausländischen Regierung oder Behörde oder einer anderen Person oder Körperschaft zu beeinflussen, um Geschäfte für irgendjemanden zu erhalten oder zu behalten, oder um Geschäfte zu tätigen. Gesetze in den meisten Ländern außerhalb der Vereinigten Staaten verbieten oder beschränken Regierungsbeamte oder Angestellte von Regierungsbehörden zudem, Zahlungen, Bewirtung oder Geschenke zum Zweck des Gewinnens oder Haltens von Geschäften zu erhalten. Das Unternehmen hat eine Richtlinie zu Bestechung zur Einhaltung dieser u. a. Gesetze separat übernommen und erwartet, dass alle Geschäftsführer, leitenden Angestellten und Mitarbeiter, ob in den USA oder im Ausland, diese Gesetze und Unternehmenspolitik kennen und einhalten.

7.2 Weitere Einzelheiten finden Sie in der NEP Richtlinie zu Bestechung.

## 8.0 Einhaltung der Anti-Geldwäsche-Gesetze

8.1 Das Unternehmen verlangt die vollständige Einhaltung des USA PATRIOT Act und aller Anti-Geldwäschegesetze durch alle Geschäftsführer, leitenden Angestellten und Mitarbeiter. Es ist die Unternehmenspolitik, Transaktionen, die Geldwäsche oder die Finanzierung von Terroristen und kriminellen Aktivitäten umfassen, zu verbieten und zu verhüten. Das Unternehmen erwartet von allen Geschäftsführern, leitenden Angestellten und Mitarbeitern, ob in den USA oder im Ausland, dass sie diese Gesetze und Unternehmenspolitik kennen und einhalten.

8.2 Weitere Einzelheiten finden Sie in der NEP Richtlinie zu Sanktionen und Geldwäschebekämpfung.

## 9.0 Einhaltung der internationalen Handelsgesetze

- 9.1 Als Unternehmen, das sich mit dem häufigen grenzüberschreitenden Verkehr von Waren, Ausrüstungen und Dienstleistungen befasst, ist es die Unternehmenspolitik, alle geltenden Gesetze der Vereinigten Staaten und anderer Länder, die den internationalen Handel regeln und regulieren, einzuhalten. Es gibt keine Ausnahmen von dieser Richtlinie, die für alle Tochtergesellschaften und Mitarbeiter des Unternehmens gilt, unabhängig davon, wo sie sich weltweit befinden, sowie für Dritte, die im Namen des Unternehmens handeln.
- 9.2 Ausfuhrkontrollen und Sanktionsgesetze -- es ist die Politik des Unternehmens, streng alle US- und anderen geltenden Ausfuhrkontroll- und Handelssanktionsgesetze und -verordnungen ohne Ausnahme zu befolgen, einschließlich des International Emergency Economic Powers Act („IEEPA“), des Export Administration Act, der Export Administration Regulations, des Arms Export Control Act und Handels- und wirtschaftliche Sanktionen und Embargos des US Department of Treasury, Office of Foreign Assets Control. Diese Gesetze regeln nicht nur die Ausfuhr und Wiederausfuhr von Gütern und Ausrüstungen, sondern können auch Auswirkungen auf die Handelsaktivitäten haben, einschließlich der Bereitstellung von Dienstleistungen, Übertragungen von Software, Technologie und Daten unabhängig von Medium, finanziellen Transaktionen, Versicherung und Arbeitsverträgen.
- 9.3 Einfuhrgesetze. Das Unternehmen wird darüber hinaus strikt alle geltenden Vorschriften über die Einfuhr von Waren einhalten, einschließlich Zollgesetzen der Länder, wo das Unternehmen Waren hin versendet. Besonderes Augenmerk ist auf die Verwendung von Zollformalitäten und -verfahren zu legen, die vorübergehend zollfreie Einfuhren ermöglichen, wie z.B. Carnets.
- 9.4 Anti-Boycott-Gesetze. Als US-Unternehmen unterliegt das Unternehmen US-Anti-Boycott-Gesetzen und -Verordnungen, die Aktionen zur Förderung von und Vereinbarungen zur Teilnahme an oder Kooperation mit internationalen Boykotts, die nicht im Rahmen der Außenpolitik der Vereinigten Staaten zugelassen sind, verbieten. Diese Anti-Boycott-Gesetze verpflichten das Unternehmen außerdem dazu, der US-Regierung bestimmte Boykott-bezogene Anfragen zu melden, die bei dem Unternehmen eingehen, einschließlich der US-amerikanischen und nicht US-amerikanischen Tochtergesellschaften des Unternehmens.
- 9.5 Weitere Einzelheiten finden Sie in der NEP Richtlinie zu Sanktionen und Geldwäschebekämpfung.

## 10.0 Einhaltung des Wettbewerbsrechts

10.1 Das Unternehmen verpflichtet sich, integer zu handeln. Kein Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter darf sich an wettbewerbswidrigen Praktiken, wie z. B. an der missbräuchlichen Beschaffung vertraulicher Informationen von anderen Unternehmen oder der Weitergabe jener Informationen an diese, beteiligen. Ebenso ist es Geschäftsführern, leitenden Angestellten und Mitarbeitern untersagt, mit anderen Unternehmen zusammenzuarbeiten oder sich an Verhaltensweisen zu beteiligen, die als wettbewerbswidrig oder missbräuchlich angesehen werden könnten.

10.2 Weitere Einzelheiten finden Sie in der NEP Richtlinie zum Wettbewerbsrecht.

## 11.0 Offenlegung

11.1 Für den Fall, dass die Wertpapiere des Unternehmens an US-Börsen öffentlich gehandelt werden, müssen die periodischen Berichte des Unternehmens und andere bei der SEC eingereichte Dokumente, einschließlich aller Jahresabschlussberichte und anderer Finanzinformationen, den geltenden Bundeswertpapiergesetzen und SEC-Vorschriften entsprechen.

11.2 Jeder Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter, der in irgendeiner Weise zur Erstellung oder Überprüfung des Jahresabschlussberichts und anderer Finanzinformationen des Unternehmens beiträgt, muss sicherstellen, dass die Bücher, Aufzeichnungen und Konten des Unternehmens korrekt geführt werden. Jeder Geschäftsführer, leitende Angestellter und Mitarbeiter muss in vollem Umfang mit den Buchhaltungs- und internen Revisionsabteilungen des Unternehmens sowie mit den unabhängigen Wirtschaftsprüfern und Beratern des Unternehmens zusammenarbeiten.

11.3 Jeder Geschäftsführer, leitende Angestellter und Mitarbeiter, der in den Offenlegungsprozess des Unternehmens involviert ist, muss Folgendes tun:

11.3.1 mit den Offenlegungskontrollen und -verfahren sowie der internen Kontrolle der Finanzberichterstattung des Unternehmens vertraut sein und diese entsprechend befolgen und

11.3.2 für den Fall, dass die Wertpapiere der Gesellschaft an US-Börsen öffentlich gehandelt werden, alle notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass alle bei der SEC eingereichten Unterlagen und alle anderen öffentlichen Mitteilungen über die Finanz- und Geschäftslage der Gesellschaft vollständige, faire, genaue, rechtzeitige und verständliche Offenlegung enthalten.

## 12.0 Schutz und ordnungsgemäße Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens

- 12.1 Alle Geschäftsführer, leitenden Angestellten und Mitarbeiter sollen das Unternehmensvermögen schützen und deren effiziente Nutzung sicherstellen. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben direkte Auswirkungen auf die Rentabilität des Unternehmens und sind verboten.
- 12.2 Alle Vermögenswerte des Unternehmens sollten nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Jeder Verdacht auf Betrug oder Diebstahl sollte sofort zur Untersuchung gemeldet werden.
- 12.3 Die Verpflichtung zum Schutz des Unternehmensvermögens umfasst die firmeneigenen Informationen. Zu den geschützten Informationen gehören geistiges Eigentum wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte sowie Geschäfts- und Marketingpläne, Konstruktions- und Fertigungs Ideen, Designs, Datenbanken, Aufzeichnungen und alle nicht öffentlichen Finanzdaten oder -berichte. Unerlaubte Verwendung oder Verteilung dieser Informationen ist verboten und könnte auch illegal sein sowie zivil- oder strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

## 13.0 Unternehmerische Gelegenheiten

Alle Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten und Mitarbeiter sind gegenüber dem Unternehmen verpflichtet, dessen Interessen zu fördern, wenn sich die Gelegenheit ergibt. Geschäftsführer, leitenden Angestellten und Mitarbeitern ist es untersagt, persönlich (oder zugunsten von Freunden oder Familienmitgliedern) Gelegenheiten wahrzunehmen, die durch die Nutzung von Unternehmenseigentum, Informationen oder Positionen entdeckt werden. Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter dürfen die Vermögenswerte, das Eigentum, die Informationen oder die Position des Unternehmens nicht zum persönlichen Vorteil (einschließlich des Gewinns von Freunden oder Familienmitgliedern) verwenden. Darüber hinaus kann kein Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Mitarbeiter mit dem Unternehmen konkurrieren.

## 14.0 Vertraulichkeit

Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter sollten die Vertraulichkeit der ihnen vom Unternehmen oder dessen Kunden, Lieferanten oder Partnern

anvertrauten Informationen wahren, es sei denn, die Weitergabe ist ausdrücklich gestattet oder gesetzlich vorgeschrieben. Vertrauliche Informationen umfassen alle nicht öffentlichen Informationen (unabhängig von ihrer Quelle), die möglicherweise von Nutzen für Wettbewerber des Unternehmens oder schädlich für das Unternehmen oder dessen Kunden, Lieferanten oder Partnern sein könnten, wenn diese weitergegeben werden.

## 15.0 Gerechter Umgang

Jeder leitende Angestellte, Geschäftsführer und Mitarbeiter muss fair mit Kunden, Lieferanten, Partnern, Dienstleistern, Wettbewerbern, Mitarbeitern und anderen Personen umgehen, mit denen er bei der Ausübung seiner Tätigkeit in Kontakt steht. Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter dürfen sich von niemandem durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch von vertraulichen Informationen, falsche Darstellung von wichtigen Tatsachen oder sonstige vorsätzliche unlautere Geschäftspraktiken einen ungerechtfertigten Vorteil verschaffen.

## 16.0 Berichterstattung und Durchsetzung

### 16.1 Meldung und Untersuchung von Verstößen.

- 16.1.1 Nach diesem Kodex verbotene Handlungen, an denen Geschäftsführer oder leitende Angestellte beteiligt sind, sollten dem Prüfungsausschuss des Verwaltungsrats gemeldet werden.
- 16.1.2 Maßnahmen, die gemäß diesem Kodex verboten sind und andere Personen betreffen, sollten dem Vorgesetzten der Person, die die Meldung vornimmt, dem Chief Legal Officer oder dem Compliance Direktor der Gruppe gemeldet werden.
- 16.1.3 Nach Erhalt eines Berichts über eine angeblich verbotene Handlung wird der Prüfungsausschuss, der zuständige Vorgesetzte, der Chief Legal Officer oder der Compliance Direktor der Gruppe unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um den möglichen Verstoß zu untersuchen.
- 16.1.4 Alle Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte und Mitarbeiter werden voraussichtlich bei einer internen Untersuchung des Fehlverhaltens mithelfen.

## 16.2 Durchsetzung.

- 16.2.1 Das Unternehmen muss sicherstellen, dass gegen Verstöße gegen diesen Kodex unverzüglich und konsequent vorgegangen wird.
- 16.2.2 Wenn nach der Untersuchung eines Berichts über eine angebliche verbotene Aktion durch einen leitenden Angestellten oder Geschäftsführer der Prüfungsausschuss feststellt, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex aufgetreten ist, meldet der Prüfungsausschuss diesen Beschluss dem Vorstand.
- 16.2.3 Wenn der zuständige Vorgesetzte oder Compliance Direktor der Gruppe nach Untersuchung einer Meldung über eine mutmaßlich verbotene Handlung einer anderen Person feststellt, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex vorliegt, wird der Vorgesetzte oder der Compliance Direktor der Gruppe dem Chief Legal Officer eine solche Feststellung melden.
- 16.2.4 Nach Erhalt eines Beschlusses, dass es einen Verstoß gegen diesen Kodex gab, ergreifen das Vorstand, der Chief Legal Officer vorbeugende oder disziplinarische Maßnahmen nach eigenem Ermessen, einschließlich, jedoch nicht beschränkt auf, Neuzuordnungen, Degradierung, Entlassung und, im Falle von kriminellen Handlungen oder anderen schwerwiegenden Verstößen gegen das Gesetz, Benachrichtigung der zuständigen staatlichen Behörden.

## 16.3 Nichtvollstreckung.

- 16.3.1 Jedes Vorstandsmitglied (im Falle eines Verstoßes durch einen Geschäftsführer oder leitenden Angestellten) und der Chief Legal Officer (im Falle eines Verstoßes durch eine andere Person) können nach eigenem Ermessen auf Verstöße gegen diesen Kodex verzichten.
- 16.3.2 Für den Fall, dass die Wertpapiere des Unternehmens an den US-Börsen öffentlich gehandelt werden, muss jede Nichtvollstreckung für einen Geschäftsführer oder einen leitenden Angestellten gemäß den Anforderungen der SEC und den geltenden Börsenregeln offengelegt werden.

## 17.0 Meldung von Ordnungsverstößen

- 17.1 Alle Geschäftsführer, leitenden Angestellten und Mitarbeiter sind verpflichtet, jede Situation zu melden und sollten andere dazu anhalten, jede Situation zu melden, in der sie eine begründete Annahme haben, dass ein Verstoß gegen diesen Kodex,

andere Unternehmensrichtlinien oder -verfahren oder Gesetze oder Vorschriften vorliegt.

17.2 Sie können Ihrem Vorgesetzten, dem Chief Legal Officer oder dem Compliance Direktor der Gruppe nach Treu und Glauben einen Bericht über die Nichteinhaltung vorlegen.

17.3 Sie können auch einen Bericht (anonym, falls Sie dies wünschen) über die Whistleblowing-Hotline des Unternehmens unter +1-866-2506706 (oder eine der in Anhang a zur Whistleblowing-Richtlinie aufgeführten lokalen Nummern) unter Verwendung des Zugangscodes „23583“ oder über [www.speakupfeedback.eu/web/nep](http://www.speakupfeedback.eu/web/nep) machen.

17.4 Vergeltungsverbot. Das Unternehmen duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Geschäftsführer, leitende Angestellte oder Mitarbeiter, die in gutem Glauben über bekannte oder vermutete Fehlverhaltensweisen oder andere Verstöße gegen diesen Kodex berichten.

17.5 Weitere Einzelheiten finden Sie in der NEP Richtlinie zu Whistleblowing.

## 18.0 Genehmigung

Die Genehmigung zur Einführung dieser Richtlinie wurde erteilt von:

DocuSigned by: <i>Brian Sullivan</i> 1D8E478E13E7458...	5/28/2021   12:37 PM PDT
Chief Executive Officer	Datum
DocuSigned by: <i>Dean Naccarrato</i> FAE522F526BC4D9...	5/29/2021   3:26 AM SGT
Chief Legal Officer und Chief Compliance Officer	Datum
DocuSigned by: <i>David Leadbetter</i> E047231D9F14E...	5/28/2021   7:41 AM PDT
Compliance Direktor der Gruppe	Datum

## Revisionsverlauf

Datum	Zusammenfassung der Revision
1. Oktober 2014	Richtlinie veröffentlicht am

1. Juni 2018	Umfassende Revision
1. Dezember 2020	Überarbeitung und Aktualisierung