

EAA0030G

VERHALTENSKODEX DER ELLIOTT-GRUPPE



Eine Kultur der Integrität, Verlässlichkeit, Sicherheit und Zusammenarbeit

Die Elliott-Gruppe möchte eine Kultur der Integrität, Verlässlichkeit, Sicherheit und Zusammenarbeit aktiv fördern. Dieser Kodex für ethisches Geschäftsverhalten bekräftigt unser Engagement, unsere Geschäftsaktivitäten global in Übereinstimmung mit hohen ethischen Standards sowie allen anwendbaren Gesetzen, Richtlinien und Regelungen durchzuführen. Der Verhaltenskodex der Elliott-Gruppe ist der *fundamentale* Standard, der allen Unternehmensaktivitäten zugrunde gelegt werden muss.

Dieser Kodex soll die allgemeine Bekanntheit der rechtlichen und ethischen Standards der Elliott-Gruppe sicherstellen. Ethisch risikobehaftete Bereiche werden besonders hervorgehoben und mit Richtlinien für ein korrektes Verhalten erläutert. Zudem werden Mechanismen für ein Melden von unethischem Verhalten oder von Verhalten, das diesen Anschein erwecken könnte, beschrieben. Ein wesentlicher Bestandteil hierbei sind Informationen über die zahlreichen verfügbaren Ressourcen, die die Entscheidung erleichtern, ob eine Aktivität mit den Standards der Elliott-Gruppe übereinstimmt oder nicht.

Die Elliott-Gruppe verpflichtet alle in ihrem Namen handelnden Personen, diesen Kodex mit seinen Standards zu übernehmen und in ihren täglichen Handlungen umzusetzen. Gegen jede Person, die sich eines verbotenen Verhaltens schuldig macht, wird eine angemessene Disziplinarmaßnahme bis hin zur Entlassung verhängt. Gegebenenfalls werden Vorfälle zudem an Strafverfolgungsbehörden weitergeleitet.

Die Grundlagen unserer Geschäftsaktivitäten

Unsere Produkte und Dienstleistungen

In der Bereitstellung unserer Produkte und Dienstleistungen ist **Exzellenz** erforderlich.

Es ist unser Ziel, Produkte und Dienstleistungen bereitzustellen, die **einen Beitrag zu unserer Weltgesellschaft leisten** und zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beitragen, die mit unseren unantastbaren Ressourcen zusammenhängen – Wasser, Luft, Umwelt und Energieressourcen.

Die Elliott-Gruppe ist sich bewusst, dass die **Qualität und Sicherheit unserer Produkte** und Dienstleistungen große gesellschaftliche Relevanz haben. Daher unternehmen wir von der ersten Entwicklungsphase an große Anstrengungen, qualitativ hochwertige und sichere Produkte herzustellen.

Unsere Belegschaft

Die **Mitarbeiter** der Elliott-Gruppe führen ihre Tätigkeiten zuverlässig und integer aus und erledigen ihre Arbeit sicher und effizient.

Alle **Vertreter** der Elliott-Gruppe sind für die Einhaltung des Kodex und der zugrunde liegenden Unternehmensrichtlinien verantwortlich.

Unternehmensleitung, Vorstandsmitglieder und Direktoren müssen mit gutem Beispiel vorangehen und sind dafür verantwortlich, die Standards der Elliott-Gruppe für ethisches Geschäftsverhalten durchzusetzen. Abweichungen von diesen Standards müssen durch das Management untersucht und aufgeklärt werden, das auch Schritte unternehmen muss, um eine Wiederholung auszuschließen.

Unser Verhalten

Alle im Namen der Elliott-Gruppe handelnden Personen müssen

*ihren Verantwortlichkeiten in Übereinstimmung mit den höchsten Standards im Hinblick auf Integrität und Ethik und unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Prinzipien, Gepflogenheiten und Moralvorstellungen nachkommen; Konformität mit allen anwendbaren **gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben** gewährleisten; und, falls eine Person sich im Hinblick auf einen Verhaltensstandard oder die Anwendung eines Gesetzes, einer Regel oder einer Vorschrift unsicher ist, muss sie sich, wie in folgendem Abschnitt dieses Dokuments beschrieben, beraten lassen: Beratung, Meldung und Durchsetzung*

Unsere Welt

Der **weltweite Umweltschutz** und besonders die Verringerung unserer globalen CO2-Emissionen sind unser Ziel. Unsere Geschäftsaktivitäten sind umweltverträglich und konzentrieren sich besonders auf Technologien zur Verringerung und Wiederverwendung von Nebenprodukten.

Unsere globalen Beziehungen

Wir sind uns unserer Verpflichtung bewusst, faire und hervorragende Beziehungen mit Gesellschaft und Markt wie auch mit unseren Kunden, Lieferanten, Aktionären, Mitarbeitern und anderen Stakeholdern rund um die Elliott-Gruppe zu pflegen. Daher sorgen wir in unserer Geschäftstätigkeit für angemessene Transparenz. Bezogen auf unsere unzähligen Beziehungen weltweit erkennen wir als wesentlich an, mindestens die folgenden berechtigten Erwartungen zu erfüllen:

*Gegenüber der **Gesellschaft** treten wir als „gute Unternehmensbürger“ auf.*

*Auf dem **Markt** führen wir einen fairen Wettbewerb auf der Grundlage von Technologie, Qualität, Service und Preisen.*

*Unseren **Kunden** liefern wir hervorragende Produkte und Dienstleistungen sicher und durch fairen Handel.*

*Gegenüber unseren **Lieferanten** verpflichten wir uns, unsere Beschaffungsaktivitäten in angemessener Weise nach dem Grundsatz der Fairness durchzuführen.*

*Unseren **Mitarbeitern** bieten wir ein sicheres und angenehmes Arbeitsumfeld, in dem der Respekt vor den grundlegenden Menschenrechten gewahrt bleibt.*

*Für unsere **Aktionäre** und **Investoren** werden wir den Wert unseres Unternehmens langfristig steigern.*

Unsere Welt – Unsere Verantwortung

Diese Welt ist unsere Welt, und wir tragen deshalb die Verantwortung für ihren Schutz. Innerhalb der Elliott-Gruppe liegt Umweltverträglichkeit in jedermanns Verantwortung. Die Elliott-Gruppe erwartet von ihren Mitarbeitern, dass sie alle Umweltgesetze und -bestimmungen, die auf ihre Aktivitäten am Arbeitsplatz anwendbar sind, kennen und einhalten. Alle Mitarbeiter müssen sich über die Folgen ihrer Arbeit für die Umwelt im Klaren sein und ihre Aufgaben auf umweltverträgliche Art und Weise erledigen. Jede Betriebsstätte verfügt über eine Umweltabteilung, in deren lokalen Zuständigkeitsbereich Programme zur Einhaltung von Umweltgesetzen und -bestimmungen fallen.

Ökologisches Handeln und Umweltschutz – Weltweit

An jedem Standort der Elliott-Gruppe halten wir umweltbezogene Gesetze, Richtlinien und Vorschriften ein. Es ist von wesentlicher Bedeutung, Rücksicht auf die lokale Gemeinschaft zu nehmen und uns zu bemühen, jegliche Umweltschäden zu vermeiden. Darüber hinaus verpflichten wir uns:

Vereinbarungen, Absprachen mit öffentlichen Stellen und über Prinzipien hinausgehende Vorschriften ebenso einzuhalten wie die, die wir uns selbst auferlegt haben;

uns um Abfallreduzierung und -recycling in unseren Büros und Betriebsstätten zu bemühen;

möglichst ressourcenschonend und mit maximaler Energieersparnis zu arbeiten;

die Auswirkungen, die die Produktion unserer Produkte auf die Umwelt hat, ausreichend zu prüfen, Umweltverschmutzung zu vermeiden und technologische Maßnahmen zu ergreifen, um Verschmutzungen zu verhindern.

Fragen, Bedenken oder Vorschläge im Zusammenhang mit der Beachtung von Umweltvorschriften sind an die Vorgesetzten oder die lokale Umweltabteilung zu richten. Sollte ein Mitarbeiter Kenntnis über tatsächlich oder potenzielle Umweltschäden durch Tätigkeiten der Elliott-Gruppe erhalten, ist er oder sie verpflichtet, umgehend einen Mitarbeiter der Anlagenverwaltung zu informieren.

Unsere globalen Beziehungen

Beziehungen beruhen auf Ehrlichkeit, Vertrauen und Zuverlässigkeit. Die Elliott-Gruppe ist sich ihrer Verantwortung für den Aufbau, die Entwicklung und die Pflege guter Beziehungen zu ihren Stakeholdern bewusst. Kunden, Lieferanten, Mitbewerber, Vertreter, Aktionäre und Investoren, die mit unserer Geschäftstätigkeit in Verbindung stehen, sind alle wichtige Stakeholder der Elliott-Gruppe.

Beziehungen innerhalb des Marktes

A. Konformität mit kartellrechtlichen Bestimmungen

Auf staatlicher und bundesstaatlicher Ebene in den USA oder im Ausland wurden Kartell- oder „Wettbewerbs“-Gesetze erlassen, die den unabhängigen Wettbewerb unter den Wettbewerbern sichern und Aktivitäten verbieten, die unverhältnismäßige Handelshindernisse darstellen. Einige Arten von Beschränkungen werden gemäß dem japanischen Anti-Monopolgesetz sowie den Gesetzen der Vereinigten Staaten und vieler anderer Länder als illegal angesehen. Unsere Mitarbeiter müssen auch nur den Anschein eines derartigen Verhaltens vermeiden. Nachfolgend sind einige eindeutige Beispiele für Verstöße gegen Kartellgesetze aufgeführt: Preisabsprachen, Angebotsabsprachen, Markt- oder Kundenaufteilung, Produktionsverteilung und Gruppenboykotte wie gemeinschaftliche Geschäftsverweigerungen. Mitarbeiter, die gegen Kartellgesetze verstoßen, machen sich unter Umständen persönlich strafbar und haben somit mit Geldbußen bis hin zu Haftstrafen zu rechnen. Die Elliott-Gruppe wird möglicherweise ebenfalls zivil- und strafrechtlich belangt.

Selbst im Falle einer erfolgreichen Verteidigung können Kartellverfahren zeitaufwändig, belastend und überaus teuer sein. Dementsprechend dürfen die Mitarbeiter keinerlei verbotene Aktivität ausüben, und müssen selbst den Anschein eines möglichen Verstoßes vermeiden. Mitarbeiter mit Verantwortlichkeiten im Vertriebs- oder Marketingbereich oder mit Geschäftsverbindungen sowie solche, die an Konferenzen von Wirtschaftsverbänden (z. B. ASME) oder Industriekonzernen teilnehmen, müssen sich besonders mit diesen kartellrechtlichen Bestimmungen vertraut machen.

B. Sanktionen und Handelsembargos

Gelegentlich verhängen die USA, Japan oder andere Staaten wirtschaftliche Sanktionen gegen einen ausländischen Staat (z. B. Kuba, Krim (Region der Ukraine), Iran, Nordkorea, Sudan, Syrien *usw.*), eine Person oder eine Rechtspersönlichkeit (z. B. Unternehmen, die im Besitz oder unter der Kontrolle von betroffenen Ländern oder Personen stehen). US-Unternehmen oder US-Personen dürfen mit Vermögensgegenständen, an denen eine sanktionierte Partei Interesse hat, keinerlei Handel treiben oder diese anderweitig übertragen. Das heißt, dass weder die Elliott-Gruppe noch ihre Mitarbeiter direkt oder indirekt eine geschäftliche Beziehung mit einem Land (einschließlich seiner Staatsbürger), einer Person, einer Rechtspersönlichkeit oder zugehörigen Unternehmen oder Vertretern führen dürfen.

Sämtliche Mitarbeiter müssen sich an alle geltenden wirtschaftlichen Sanktionen und Handelsembargos halten. Ob eine bestimmte Transaktion einer wirtschaftlichen Sanktion oder einem Handelsembargo unterliegt, ist bei Unklarheit mit dem Director – Global Compliance abzuklären. Eine Liste aller Länder, Rechtspersönlichkeiten und Personen, mit denen US-Unternehmen und US-Personen nicht in Geschäftsbeziehungen stehen dürfen, steht auf der Website des zum Finanzministerium der Vereinigten Staaten von Amerika zugehörigen Office of Foreign Assets Control, des Amtes zur Kontrolle ausländischer Vermögenswerte, zur Verfügung: <http://www.treas.gov/offices/enforcement/ofac/>.

C. Anti-Boykott-Gesetze

Gemäß den in den USA und anderen Staaten geltenden Anti-Boykott-Gesetzen ist es der Elliott-Gruppe und ihren Mitarbeitern untersagt, an einem von den USA nicht unterstützten internationalen Boykott teilzunehmen bzw. einen solchen Boykott zu fördern. Die Elliott-Gruppe ist aufgrund der Anti-Boykott-Gesetze dazu verpflichtet, erhaltene Aufforderungen zum Boykott unverzüglich und im Rahmen von jährlichen Berichten zu melden. Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, möglicherweise erhaltene Aufforderungen unverzüglich ihrem oder ihrer Vorgesetzten und dem oder der Director – Global Compliance zu melden.

D. Bevollmächtigte, Berater, Vertreter und sonstige Parteien

Die Elliott-Gruppe nimmt geschäftliche Beziehungen ausschließlich mit anderen Brokern, Bevollmächtigten, Beratern, Vertretern und sonstigen Parteien (zusammen „Drittparteien“) auf, die wie Elliott danach streben, die höchsten ethischen Standards und alle anwendbaren Gesetze und Regelungen einzuhalten. Die Elliott-Gruppe darf lediglich mit Personen oder Rechtspersönlichkeiten, die als echte Drittparteien von Elliott fungieren, Auftrags- oder Honorarvereinbarungen schließen. Zahlungen an eine Drittpartei müssen angemessen und im Zusammenhang mit den erbrachten Leistungen üblich sein und in den Büchern und Unterlagen der Elliott-Gruppe richtig ausgewiesen werden. Es dürfen keine Barzahlungen vorgenommen werden.

E. Geschenke, Freizeitaktivitäten, Bewirtung und sonstige Aufmerksamkeiten im Geschäftsverkehr

Kein Mitarbeiter der Elliott-Gruppe darf in der Absicht, einen unlauteren Geschäftsvorteil zu erhalten, direkt oder indirekt einer Einzelperson oder einer Organisation Wertgegenstände anbieten, versprechen oder bewilligen oder Wertgegenstände anderweitig an Einzelpersonen oder Organisationen übertragen.

1) *Geschenke*

Geschenke können ein wichtiges und absolut akzeptables Mittel zum Auf- und Ausbau legitimer geschäftlicher Beziehungen sein. Allerdings sind Geschenke, die mit der Absicht offeriert werden, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen, unzulässig; solche Geschenke dürfen nicht angeboten werden. Je wertvoller ein Geschenk ist bzw. je häufiger ein Geschenk gemacht wird, desto wahrscheinlicher ist es, dass es sich dabei um ein unzulässiges Geschenk oder gar eine Bestechung handelt.

Manche Geschenke, etwa solche, die die Erwartung einer Gegenleistung („Quid pro quo“) beinhalten, können strafrechtliche Bestimmungen in den Vereinigten Staaten, dem Vereinigten Königreich,

Japan oder anderen Staaten verletzen, in denen die Elliot-Gruppe geschäftlich tätig ist. Sie sind daher untersagt. Ein Beispiel für ein solches verbotenes Geschenk wäre ein Geschenk jedweder Art, das mit der Absicht angeboten oder gemacht wurde, eine Gefälligkeit vom Empfänger zu erhalten. Unter Vorbehalt einer durch den Director – Global Compliance erteilten Ausnahmegenehmigung darf ein Mitarbeiter *nur dann* ein Geschenk im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit der Elliott-Gruppe anbieten, wenn alle nachfolgenden Kriterien erfüllt sind:

Bei dem Geschenk handelt es sich nicht um Bargeld oder geldnahe Mittel;

das Geschenk ist von angemessen geringem Wert und so beschaffen, dass es nicht als Bestechungsgeld oder Schmiergeld wahrgenommen oder gewertet werden kann – das ist beispielsweise bei einem Geschenk der Fall, auf dem das Unternehmenslogo erkennbar ist, z. B. ein Kugelschreiber oder T-Shirt.

2) Freizeitaktivitäten, Bewirtung und sonstige Aufmerksamkeiten im Geschäftsverkehr

Unter bestimmten Umständen ist das Bezahlen von Freizeitaktivitäten, Bewirtung und anderen Arten von geschäftlichen Aufmerksamkeiten (z. B. Abendessen, Reisen und/oder Unterbringung) im Interesse eines Dritten im Zusammenhang mit legitimen geschäftlichen und/oder werbewirksamen Aktivitäten gestattet. Aus diesem Grund gilt es, Vorsicht walten zu lassen, um sicherzustellen, dass solche Ausgaben:

geltendem Recht und geltenden Vorschriften in den Vereinigten Staaten, dem Vereinigten Königreich, Japan und den vor Ort geltenden Rechtsordnungen entsprechen;

im Rahmen der Richtlinien der Elliott-Gruppe und derer der Empfängerorganisation zulässig sind;

in Art und Höhe für den Standort, an dem sie anfallen ebenso angemessen sind wie im Heimatland der Beteiligten;

von legitimer Art sind;

ordnungsgemäß dokumentiert werden, und dass sie

die Teilnahme von Mitarbeitern der Elliott-Gruppe an einer bestimmten Veranstaltung beinhalten (z. B. Werksbesichtigungen, Produktvorführungen, Besprechungen, Erbringen von vertraglich vereinbarten Leistungen, Mahlzeiten, Schulungen usw.).

Ausgaben in Verbindung mit Freizeitaktivitäten, Bewirtung und Aufmerksamkeiten im Geschäftsverkehr mit Regierungsbeamten dürfen nicht anfallen. Außerdem dürfen Ausgaben in Verbindung mit Freizeitaktivitäten, Bewirtung und Aufmerksamkeiten im Geschäftsverkehr mit Regierungsbeamten oder staatlichen Organisationen nicht anfallen, ohne dass der betreffende Mitarbeiter die ausdrückliche Erlaubnis seines Vorgesetzten eingeholt hat (d. h. staatliche Ölfirmen usw.).

F. Bestechung

Die Elliott-Gruppe verbietet **überall und zweckunabhängig jede Art** von Bestechung. Jegliche unzulässige Zahlung oder Tätigkeit zieht Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung nach sich. Gemäß dem **Foreign Corrupt Practices Act** („FCPA“), dem **UK Bribery Bribery Act**, Japans Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb und den von den Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen, der **Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung** („OECD“) und der **Organization of American States** („OAS“) eingegangenen multilateralen Verträgen und den Durchführungsbestimmungen der Mitgliedstaaten (zusammengefasst als „Anti-Bestechungsgesetze und -vorschriften“) sind an Regierungsbeamte und/oder Personen, die bei einer ausländischen Regierung angestellt sind oder diese vertreten, gerichtete direkte und indirekte Zahlungen, durch die ein unlauterer geschäftlicher Nutzen bzw. Vorteil erzielt werden soll, verboten.

Nach Maßgabe des *FCPA* dürfen Unternehmen und Einzelpersonen in der Absicht, Aufträge zu beschaffen bzw. bestehende Aufträge fortzuführen oder einen unzulässigen Vorteil zu sichern, weder direkt noch indirekt gegenüber Nicht-US-Regierungsbeamten (*d. h.* ausländischen Regierungsbeamten) direkt oder indirekt Wertgegenstände versprechen oder anbieten. Der „UK Bribery Act“ von 2010 untersagt jedoch alle derartigen Transaktionen an eine Regierungsstelle, unabhängig von Beziehung oder Status. Die Elliot-Gruppe verpflichtet sich, den höchsten Standard zu beachten. Als „ausländische Regierungsbeamte“ werden alle Personen bezeichnet, die irgendeine Art von hoheitlichen Befugnissen haben. Der Versuch, einen ausländischen Regierungsbeamten dazu zu veranlassen, sein/ihr Amt zu nutzen oder zu missbrauchen, um dem Kunden eines Bestechenden einen Auftrag zu verschaffen bzw. um einen ungerechtfertigten Vorteil zu erhalten, gilt als „unzulässiger Vorteil“. Zu guter Letzt ist eine „Bestechung“ nicht auf Geld beschränkt, sondern kann jegliche Wertgegenstände umfassen. Zahlungen oder Geschenke an eine Drittpartei, beispielsweise an einen Bevollmächtigten oder einen Vertriebsvertreter, die in dem Wissen (*d. h.* im tatsächlichen Bewusstsein oder aus fester Überzeugung) geleistet werden, dass die Wertgegenstände ganz oder teilweise direkt oder indirekt an einen ausländischen Regierungsbeamten gegeben bzw. diesem angeboten werden oder wenn es sehr wahrscheinlich ist, dass dies passiert, sind ebenso verboten.

Wenn Mitarbeiter gegen Anti-Bestechungsgesetze und -vorschriften verstoßen, zieht dies unter Umständen für sie und die Elliott-Gruppe ernste zivil- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich. Es ist nicht immer klar, wie es sich zu verhalten gilt. Dementsprechend ist Vorsicht geboten, wenn Geschäfte über ausländische Berater, Handelsvertreter oder Bevollmächtigte oder Unternehmen abgewickelt werden, die sich ganz oder teilweise im Besitz ausländischer Regierungen befinden oder bei denen persönliche oder familiäre Beziehungen zu Regierungsbeamten bestehen. In diesen Fällen sollte unverzüglich der Director – Global Compliance um Rat gefragt werden.

G. Geldwäsche

Wenn Mitarbeiter erfahren, dass die Elliott-Gruppe oder ein Mitarbeiter Erträge aus Straftaten erhalten hat (beispielsweise durch einen Vertrag verdiente Gewinne, der dank der Zahlung oder Annahme von Bestechungsgeld zustande gekommen ist), haben sie dies unverzüglich dem Director – Corporate Compliance zu melden. Des Weiteren müssen Mitarbeiter dem Director – Corporate Compliance melden, wenn sie davon Kenntnis erlangen, dass die Elliott-Gruppe oder ein Mitarbeiter von Elliott zugestimmt hat, einem Bestechungsgeldempfänger dabei zu helfen, das Bestechungsgeld beiseitezuschaffen (beispielsweise, indem es auf ein Bankkonto im Ausland eingezahlt wird). Außerdem muss jeder einzelne Mitarbeiter den Director – Corporate Compliance benachrichtigen, wenn er beispielsweise von folgenden Begebenheiten Kenntnis erlangt:

Eine Person oder eine Firma, der die Elliott-Gruppe Geld schuldet, eröffnet Bankkonten und bittet darum, dass Zahlungen auf diese Konten aufgeteilt werden oder in kleineren Teilzahlungen auf diese Konten eingezahlt werden sollen, insbesondere, wenn die beteiligten/angeforderten Beträge niedriger sind als zehntausend USD (10.000,00 \$);

eine Person oder eine Firma erbittet Zahlungen über eine Partei (keine Bank) die keinerlei vertragliche Verbindung zur Elliott-Gruppe oder der Person oder Firma hat, die die Zahlungen erbeten hat;

eine Person oder Firma erbittet die Zahlung großer Summen in Form von Postanweisungen, Reiseschecks oder Bargeld;

es bestehen Hinweise oder Anzeichen, dass die Gegenseite nicht aus eigenem Antrieb handelt, sondern versucht, die Identität des eigentlichen Begünstigten zu verschleiern;

Transaktionen mit Personen oder Einrichtungen mit unbekannter Adresse oder Postanschrift oder solche, die unvollständige oder unrichtige Angaben machen.

H. Kontakte zur Regierung

Die Kontakte der Elliott-Gruppe zu Beamten und Mitarbeitern der Regierung müssen in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen und Bestimmungen und auf eine Weise durchgeführt werden, dass selbst der *Anschein* eines unzulässigen Verhaltens vermieden wird. Kontakte und Beziehungen zu Mitarbeitern der Regierung dürfen nie auf unrechtmäßige bzw. illegale Weise begünstigt werden oder dazu genutzt werden, diese Personen auf ungebührliche Weise zu beeinflussen. Zudem dürfen sie nie die Integrität der Elliott-Gruppe untergraben. Die Elliott-Gruppe darf Regierungsbeamten oder Mitarbeitern der Regierung ausschließlich gemäß gesetzlichen und ethischen Geschäftspraktiken Hilfe oder Unterstützung zukommen lassen. Diese Anforderung gilt ebenso für direkte oder indirekte Spenden oder Aufwendungen von Mitarbeitern, Bevollmächtigten oder sonstigen Vertretern. Gleichmaßen darf jegliche Einladung von Regierungsbeamten nur in dem gesetzlich zulässigen, in der Geschäftswelt allgemein anerkannten und durch höchste ethische Standards vorgegebenen Rahmen erfolgen.

I. Patente, Urheberrechte, Marken und geistiges Eigentum

Die Elliott-Gruppe verpflichtet sich, jegliche Aktivität zu unterlassen, die Patent-, Urheber- oder Markenrechte oder ein anderes geistiges Eigentum, das von anderen Unternehmen gehalten wird, verletzen könnte. Es ist Mitarbeitern nicht gestattet, Software oder sonstige Materialien, die urheberrechtlich geschützt sind, zu kopieren oder zu verteilen, sofern keine entsprechende Genehmigung dazu eingeholt wurde. Inhaber von Urheberrechten genießen gemäß geltendem Recht Schutz vor einem unerlaubten Kopieren ihrer Schriften, und Computersoftware ist in der Regel ebenfalls urheberrechtlich geschützt. Die Elliott-Gruppe kann für unerlaubtes Kopieren von Computersoftware und anderen Materialien in erheblichem Umfang haftbar gemacht werden. Zudem kann sich ein Mitarbeiter im Falle einer willentlichen Verletzung des Urheberrechts aus Profitgier persönlich strafbar machen. Das Fehlen eines Urheberrechtsvermerks heißt *nicht* zwangsläufig, dass der Inhaber kein Urheberrecht an der Software oder an sonstigen Materialien geltend macht, daher müssen sich alle Mitarbeiter vergewissern, dass jegliche verwendete Software bzw. alle sonstigen genutzten Materialien entweder Eigentum der Elliott-Gruppe sind oder von einer ordnungsgemäßen Lizenzvereinbarung abgedeckt werden.

J. Urheberrechte

Es ist Mitarbeitern nicht gestattet, Software oder sonstige Materialien, die urheberrechtlich geschützt sind, zu kopieren oder zu verteilen, sofern keine entsprechende Genehmigung dazu eingeholt wurde. Inhaber von Urheberrechten genießen gemäß US-Recht Schutz vor einem unerlaubten Kopieren ihrer Schriften, und Computersoftware ist in der Regel ebenfalls urheberrechtlich geschützt. Die Elliott-Gruppe kann für unerlaubtes Kopieren von Computersoftware und anderen Materialien in erheblichem Umfang haftbar gemacht werden. Zudem kann sich ein Mitarbeiter im Falle einer willentlichen Verletzung des Urheberrechts aus Profitgier persönlich strafbar machen. Das Fehlen eines Urheberrechtsvermerks heißt nicht zwangsläufig, dass der Inhaber kein Urheberrecht an der Software oder an sonstigen Materialien geltend macht, daher müssen sich alle Mitarbeiter vergewissern, dass jegliche verwendete Software bzw. alle sonstigen genutzten Materialien entweder Eigentum der Elliott-Gruppe sind oder von einer ordnungsgemäßen Lizenzvereinbarung abgedeckt werden.

K. Wahlspenden und Wahlgesetze

Die Elliott-Gruppe verpflichtet ihre Mitarbeiter, alle anwendbaren Gesetze einzuhalten, die die Verwendung bzw. Inanspruchnahme von Gesellschaftsmitteln, unternehmenseigenen Vermögenswerten sowie Leistungen regeln, wenn es darum geht, staatliche Maßnahmen oder die Nominierung oder Wahl irgendeines Kandidaten für ein öffentliches Amt zu beeinflussen. Alle Geldspenden an politische Kandidaten, Ausschüsse und Parteien sowie jegliche sonstigen Formen direkter oder indirekter Hilfe bzw. Unterstützung dürfen nur unter strikter Einhaltung geltender Gesetze und Regelungen geleistet werden und müssen angemessen genehmigt werden. Unter direkte oder indirekte Hilfe bzw. Unterstützung fallen beispielsweise finanzielle Beiträge, die Nutzung von Besprechungsräumen, Fahrzeugen oder Computer- und Mailingdienstleistungen der Elliott-Gruppe sowie Leistungen von Mitarbeitern der Elliott-Gruppe und alle sonstigen Wertgegenstände.

Die Elliott-Gruppe ermuntert ihre Mitarbeiter dazu, sich in der Gemeinde, in der Regierung sowie politisch zu engagieren und Kandidaten (für ein politisches Amt) ihrer Wahl zu unterstützen. Allerdings haben die Mitarbeiter dies in ihrer Freizeit und auf eigene Kosten zu tun; Elliott leistet keinerlei Erstattung für die Zeit und die Kosten, die die Mitarbeiter in solche Aktivitäten investieren. In den Betriebsstätten der Elliott-Gruppe sind keine politischen Aktivitäten parteilicher Art gestattet. Ferner sollte das persönliche politische Engagement eines Mitarbeiters nicht den Anschein erwecken, dass eine solche politische Aktivität von der Elliott-Gruppe gesponsert wird oder es sich dabei um eine offizielle Handlung der Elliott-Gruppe handelt.

Beziehungen zu Stakeholdern und Investoren

Die Elliott-Gruppe verpflichtet sich zu einem Verhalten, das die Rechte unserer Aktionäre und Investoren schützt und ihre Interessen berücksichtigt. Wir werden geschäftliche Informationen wie beispielsweise Informationen zur finanziellen Lage und zur Geschäftssituation der Gruppe zu geeigneten Zeitpunkten und in angemessener Art und Weise gegenüber unseren Aktionären und Investoren offen legen. Wir werden außerdem die Philosophie und Managementprinzipien des Unternehmens klar darlegen und offen auf Stellungnahmen oder Kritik zu dieser Philosophie und unseren Prinzipien reagieren.

A. Erstellen und Aufbewahren von Unternehmenskommunikation

Nahezu alle geschäftlichen Unterlagen und Mitteilungen, einschließlich E-Mails, persönliche Notizen und Notizbücher, können unter Umständen im Rahmen von internen Untersuchungen oder im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten oder behördlichen Ermittlungen offengelegt werden. Von Gesetzes wegen steht das willentliche Vernichten, Abändern und/oder Verschweigen von Dokumenten unter bestimmten Umständen unter Strafe. Sprechen Sie sich mit Ihrem direkten Vorgesetzten ab, **bevor** Sie Dokumente vernichten.

Die Unternehmenskommunikation gelangt zudem oft an außenstehende Parteien oder in die Medien. Mitarbeiter haben beim Verfassen von Notizen, Dokumenten oder E-Mails auf ihre Wortwahl und Ausdrucksweise zu achten. Sie sollten

versuchen, beim Erstellen von Informationen klar, präzise, wahrheitsgemäß und genau zu sein, und sich bei der Ausübung ihrer Rolle bzw. der Wahrnehmung ihrer Verantwortlichkeiten und Befugnisse ebenfalls derart verhalten. Ebenso sollten sie auf Übertreibungen, eine bildliche Sprache, Spekulationen sowie rechtliche oder risikobezogene Schlussfolgerungen verzichten und Menschen oder ihre Motive nicht abfällig bewerten.

B. Vertrauliche Informationen

Die Elliott-Gruppe verfolgt eine Politik, nach der die Finanzdaten und die geschäftlichen Informationen des Unternehmens sowie sonstige Unternehmensinformationen stets vertraulich zu behandeln sind. Außerdem ist der Missbrauch solcher Informationen, die die Mitarbeiter während ihrer Beschäftigung erhalten haben, untersagt. Alle Mitarbeiter müssen die Vertraulichkeit der ihnen von der Elliott-Gruppe oder ihren Kunden anvertrauten Informationen wahren, außer wenn eine Offenlegung genehmigt wurde oder gesetzlich vorgeschrieben ist. Unter vertrauliche Informationen fallen alle nicht öffentlichen Informationen, die bei Preisgabe Konkurrenten von Nutzen oder für das Unternehmen oder seine Kunden nachteilig sein könnten. Unter Umständen verstoßen Mitarbeiter gegen bundesstaatliche Gesetze und Bestimmungen einschließlich des Wertpapierrechts, wenn sie Aktien oder Wertpapiere anderer Unternehmen auf Grundlage von nicht öffentlichen wesentlichen Informationen handeln, die sie im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit für die Elliott-Gruppe erhalten, wozu nicht bekannt gegebene Erträge oder Betriebsergebnisse, Fusionsverhandlungen und mögliche Übernahmen oder Veräußerungen zählen.

Falls ein Mitarbeiter von vertraulichen oder nicht öffentlichen wesentlichen Informationen Kenntnis hat, darf er diese weder direkt noch indirekt zur eigenen Bereicherung nutzen oder zu beliebigen Zwecken, darunter Erwerb und Verkauf von Wertpapieren, an andere Personen weitergeben. Mitarbeiter, die Insider-Handel betreiben, werden sowohl zivil- als auch strafrechtlich belangt und erhalten die Kündigung. Außerdem zieht ein solches Verhalten möglicherweise zivil- und strafrechtliche Konsequenzen für die Elliott-Gruppe nach sich. Zudem müssen die Mitarbeiter bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (unabhängig von dessen Grund) *alle*

Unternehmensdokumente, Bücher, Aufzeichnungen, Dateien und Kennungen zurückgeben. Es ist untersagt, *jegliche* vertrauliche Information der Elliott-Gruppe offenzulegen.

**C. Schutz und ordnungsgemäße Verwendung des Gesellschaftsvermögens;
Rechtswidrige, unethische oder betrügerische Praktiken; Redlicher
Geschäftsverkehr**

Alle Mitarbeiter haben für den Schutz und die effiziente Verwendung der Vermögenswerte von der Elliott-Gruppe zu sorgen. Sämtliches Gesellschaftsvermögen darf ausschließlich für legitime geschäftliche Zwecke und im Einklang mit der Unternehmensrichtlinie eingesetzt werden. Die Beteiligung an jeglichen rechtswidrigen, unethischen oder betrügerischen Handlungen im Zusammenhang mit der Elliott-Gruppe, ihren Kunden, Lieferanten, Vertragspartnern, Mitarbeitern oder sonstigen Parteien, mit denen die Elliott-Gruppe verbunden oder Geschäftspartner ist, ist allen Mitarbeitern untersagt. Jeder einzelne Mitarbeiter sollte bestrebt sein, sich im Rahmen des Geschäftsverkehrs mit Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und anderen Mitarbeitern der Elliott-Gruppe redlich zu verhalten. Kein Mitarbeiter darf sich durch Manipulation, Verschweigen, Missbrauch von vertraulichen Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder sonstige unfaire und unlautere Geschäftspraktiken einen Vorteil verschaffen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Geschäfte so abzuwickeln, dass der Ruf der der Elliott-Gruppe durch die Art und Weise der Abwicklung keinen Schaden nimmt, wenn diese Gegenstand der öffentlichen Diskussion wird. Nachfolgend sind einige Beispiele für betrügerische oder irreführende Tätigkeiten aufgeführt:

- 1) Unterschlagung von Unternehmensbesitz bzw. Gesellschaftsvermögen oder unberechtigte Entnahmen;
- 2) falsche oder überhöhte Rechnungen;
- 3) Zahlung oder Annahme von Bestechungsgeldern;

- 4) Zahlung von „Schmiergeldern“ in der Absicht, der Elliott-Gruppe Aufträge zu verschaffen bzw. bestehende Aufträge fortzuführen;
- 5) unzulässiges oder unberechtigtes direktes wie indirektes Anbieten oder Annehmen von Geld, Waren oder Leistungen oder sonstigen Formen von geschäftlichen Gefälligkeiten; und
- 6) Vorlage von Spesenabrechnungen ohne genaue und richtige Angabe des Zwecks, der Transaktion oder des aufgewendeten Betrags.

D. Führen vollständiger und genauer Aufzeichnungen

Jeder einzelne Mitarbeiter muss ausführliche Aufzeichnungen führen, die hinreichend detailliert sind und alle Transaktionen und Veräußerungen von Vermögenswerten des Unternehmens genau und richtig widerspiegeln. Dazu zählt unter anderem die Dokumentation von Aufwendungen. Alle Geldzahlungen, Vermögensübertragungen, Leistungserbringungen und sonstigen Transaktionen müssen hinreichend detailliert in den Geschäftsbüchern und in sonstigen Geschäftsunterlagen der Elliott-Gruppe ausgewiesen und in Übereinstimmung mit der Richtlinie der Elliott-Gruppe genehmigt werden. Daher hat jeder einzelne Mitarbeiter zu überprüfen und zu bestätigen, dass kein Teil irgendeiner Zahlung für beliebige Zwecke eingesetzt wird bzw. wurde, die nicht vollständig und genau in den Büchern und Aufzeichnungen der Elliott-Gruppe aufgeführt sind. Es dürfen aus keinerlei Gründen ungenaue, falsche oder fingierte Einträge in den Büchern und Aufzeichnungen auftreten. Gesellschaftsunterlagen müssen stets richtig, genau und vollständig geführt werden, und jegliche Verfälschung solcher Aufzeichnungen stellt ein schwerwiegendes Vergehen dar und zieht Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung nach sich.

Die Elliott-Gruppe verpflichtet sich, genaue und wahrheitsgemäße Informationen in Bezug auf sämtliche Transaktionen zur Verfügung zu stellen. Dieser Wille zum Engagement wird durch interne Kontrollen und Verfahren unterstrichen, die

sicherstellen, dass sämtliche Berichte und Aufzeichnungen jeder Art genau, fehlerfrei und verlässlich sind. Zu diesen Kontrollen und Verfahren zählt ein System von internen Rechnungslegungskontrollen, durch die die Richtigkeit und Verlässlichkeit der Finanzberichterstattung der Elliott-Gruppe gewahrt wird. Der Sinn und Zweck der internen Kontrollen besteht ebenfalls darin, illegale Handlungen in Sachen Compliance aufzudecken und zu vermeiden (z. B. Anti-Bestechungsgesetze und -vorschriften, einschließlich des FCPA usw.). Das Finanzberichtssystem der Elliott-Gruppe gewährleistet zudem, dass die Vermögenswerte der Elliott-Gruppe abgesichert und geschützt sind und Transaktionen ordnungsgemäß und laut entsprechender Bewilligung ausgeführt und dokumentiert werden. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, in ihrem Verantwortungsbereich die ordnungsgemäßen Richtlinien und Verfahren umzusetzen und die Integrität aller Berichte oder Dokumente zu gewährleisten, die die Elliott-Gruppe erstellt. Falls ein Mitarbeiter eine Frage zur Genauigkeit bzw. Richtigkeit eines Berichts hat, so muss er die Frage vor dem Einreichen des Berichts klären.

Beziehungen zu unseren Mitarbeitern

A. Sicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter der Elliott-Gruppe sind von größter Bedeutung. Neben und in Verbindung mit verschiedenen staatlichen Gesetzen und Bestimmungen hat die Elliott-Gruppe Richtlinien für einen Schutz der Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter in Kraft gesetzt.

Die Elliott-Gruppe untersagt allen Personen, die die Betriebsgelände betreten, das Mitführen, den Besitz oder den Konsum von Rauschmitteln, bewusstseinsverändernden Substanzen und nicht ärztlich verschriebenen illegalen Medikamenten.

Die Elliott-Gruppe ist sich ihrer Verantwortung bewusst, die Mitarbeiter zuverlässig über die anwendbaren Bestimmungen zu informieren, und stellt folglich sicher, dass die Mitarbeiter ordnungsgemäße Schulungen zu Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen erhalten. Die Mitarbeiter der Elliott-Gruppe

müssen alle anwendbaren Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen kennen und entsprechend handeln.

Sollte ein Mitarbeiter gefährliche oder unsichere Bedingungen am Arbeitsplatz beobachten, muss er dies unverzüglich dem zuständigen Mitglied des Managements melden.

B. Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

Die Elliott-Gruppe fördert ein angenehmes Arbeitsumfeld, in dem alle mit dem Unternehmen verbundenen Personen zu einem respektvollen Umgang miteinander verpflichtet sind. Am Arbeitsplatz sind Belästigung, unrechtmäßige Diskriminierung und Gewalt sowohl von Gesetzes wegen als auch durch die Richtlinie der Elliott-Gruppe verboten.

Belästigung

Die Elliott-Gruppe toleriert keinerlei Belästigung. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, jegliche drohende, einschüchternde oder feindselige Aktivität zu unterlassen. So ist es den Mitarbeitern beispielsweise strengstens untersagt, diskriminierende Beleidigungen oder Beinamen mit Bezug auf Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexuelle Präferenz, nationale Herkunft, Staatsangehörigkeit, Alter, Veteranenstatus oder körperliche oder geistige Beeinträchtigungen zu äußern.

Es ist den Mitarbeitern untersagt, schriftliches oder grafisches Material an Kollegen zu senden oder am Arbeitsplatz auszuhängen oder zu zirkulieren, das eine feindselige Haltung gegenüber einer Person oder Gruppe aufgrund deren Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Präferenz, nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, Alter, Veteranenstatus oder körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung an den Tag legt.

Diskriminierung

Die Elliott-Gruppe setzt auf Gleichberechtigung. Diskriminierung aufgrund von Rasse, Alter, Hautfarbe, Behinderung, Religion, Geschlecht, Veteranenstatus oder nationaler Herkunft ist untersagt.

Wir werden im täglichen Geschäftsbetrieb keinerlei Diskriminierung oder Belästigung aufgrund Geburt, Nationalität, Glaube, Religion, Geschlecht, Rasse, Nation, Alter, geistigen/körperlichen Beeinträchtigungen, Krankheitsgeschichte, Hobby, akademischer Karriere oder sexueller Präferenz vornehmen. Außerdem werden wir an unserem Arbeitsplatz jegliche Handlungen oder Verhaltensweisen unterlassen, die andere Personen belästigen oder bei unseren Kollegen Unbehagen hervorrufen könnten.

Gewalt am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz ist eine physische Form der Belästigung und umfasst unter anderem körperliche Gewalt, Drängeln, Schubsen, Mobbing, Einschüchtern, Nötigen, das Herumfuchteln mit Waffen und das Androhen solcher Handlungen sowie die Ankündigung, an solchen Aktionen teilzunehmen. Die Mitarbeiter der Elliott-Gruppe sind verpflichtet, derartige Handlungen zu unterlassen. Auch in Gesprächen oder Scherzen wird Gewalt nicht toleriert. Die Unternehmensphilosophie der Elliott-Gruppe erfordert, dass sich mit ihr verbundene Parteien, darunter Mitarbeiter und Kunden, in geschäftlichen Situationen nicht bedroht **fühlen**. Belästigungen können bei der Elliott-Gruppe eine breite Palette von internen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung nach sich ziehen. Außerdem werden im Zusammenhang mit Verstößen gegen geltendes Recht jegliche angemessenen externen Maßnahmen ergriffen.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist gesetzlich verboten und wird ebenfalls ausdrücklich von der Elliott-Gruppe untersagt. Der Begriff „sexuelle Belästigung“ bezieht sich auf **jegliche** unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit, die eine spezifizierte oder implizierte Bedrohung für den Beschäftigungsstatus des Opfers darstellt, auf eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung einer Einzelperson abzielt *oder* diese Auswirkung hat oder die ein bedrohliches oder Anstoß erregendes Arbeitsumfeld schafft. Zudem beschränkt sich sexuelle Belästigung nicht auf eine Bedrohung. Auch ein ausdrücklicher oder implizierter Vorteil für einen Mitarbeiter im Austausch für sexuelle Gefälligkeiten gilt als sexuelle Belästigung.

C. Interessenkonflikte

Immer wenn persönliche Interessen oder Aktivitäten die Ziele der Elliott-Gruppe ungebührlich beeinflussen bzw. die effektive Erfüllung der eigenen Pflichten im Rahmen der Arbeit für die Elliott-Gruppe unzulässigerweise beeinträchtigen oder wenn ein Mitarbeiter oder ein Mitglied seiner Familie einen unangemessenen persönlichen Nutzen aus seiner Position bei der Elliott-Gruppe zieht, liegt ein Interessenkonflikt vor. Mitarbeiter dürfen keine Tätigkeiten ausüben bzw. sich an Aktivitäten beteiligen, die einen Interessenkonflikt zwischen den persönlichen und den geschäftlichen Beziehungen verursachen oder den Anschein eines solchen Interessenkonflikts wecken. Die Mitarbeiter müssen sich ethisch korrekt verhalten – ohne Interessenkonflikte –, und dürfen eine unzulässige persönliche Bereicherung weder anstreben noch akzeptieren. Die Elliott-Gruppe hat das Recht, Beziehungen und Verhaltensweisen seiner Mitarbeiter zu untersuchen, wenn diese den Anschein von Unangemessenheit erwecken. Es ist unmöglich, alle Situationen oder Beziehungen aufzulisten, durch die ein Interessenkonflikt oder der Anschein eines solchen Konflikts entstehen könnte. Da jede Situation für sich allein beurteilt werden muss, sind sämtliche Umstände, die möglicherweise einen Interessenkonflikt begründen oder zu einem solchen Konflikt führen, unverzüglich aufzudecken. Sämtliche Mitarbeiter haben alle notwendigen Genehmigungen einzuholen und sich darauf zu beziehen. Kommen sie ihrer Pflicht, Umstände zu offenbaren, die einen Interessenkonflikt begründen könnten, nicht nach, stellt dieses Versäumnis selbst ein unangemessenes Verhalten dar. Damit Mitarbeiter einfacher feststellen können, ob unter Umständen ein Konflikt vorliegt, sind nachfolgend einige Leitlinien aufgeführt:

1) *Finanzielle Beteiligungen*

Möglicherweise liegt ein Konflikt vor, wenn ein Mitarbeiter oder ein Mitglied der Familie des Mitarbeiters (Ehepartner, Eltern, Geschwister oder Kinder des Mitarbeiters oder seines Ehepartners) direkt oder indirekt Folgendes tut: Er oder sie (a) besitzt ein Unternehmen in demselben oder einem ähnlichen Bereich wie die Elliott-Gruppe oder ist in demselben

oder einem ähnlichen Bereich wie die Elliott-Gruppe geschäftlich tätig oder (b) ist an einem Konkurrenten oder Konzern, der mit der Elliott-Gruppe geschäftliche Beziehungen unterhält bzw. unterhalten möchte, in erheblichem Umfang wirtschaftlich beteiligt. Die meisten Angelegenheiten, bei denen Potenzial für finanzielle Interessenkonflikte besteht, bedürfen einer schriftlichen Genehmigung; bei Mitarbeitern der Geschäftsleitung erteilt ein ständiger Ausschuss solche Genehmigungen, bei designierten Führungskräften obliegt dies dem Corporate Policy Committee und bei gewählten Vorstandsmitgliedern dem Executive Committee oder dem Board of Directors.

2) *Außerbetriebliche Aktivitäten*

Möglicherweise liegt ein Konflikt vor, wenn ein Mitarbeiter oder ein Mitglied der Familie des Mitarbeiters als Geschäftsführer, Führungskraft, Mitarbeiter oder Vertreter einer Organisation bzw. eines Unternehmens arbeitet, die bzw. das gegenwärtig oder zukünftig geschäftliche Beziehungen mit der Elliott-Gruppe unterhält. Darüber hinaus kann ein Konflikt vorliegen, wenn ein Mitarbeiter ein eigenes unternehmerisches Vorhaben umsetzt oder einer beliebigen sonstigen Aktivität nachgeht, durch die er daran gehindert wird, entsprechend den Erwartungen der Elliott-Gruppe Zeit und Energie in die Arbeit bei der Elliott-Gruppe zu investieren. Unter Umständen besteht ein Konflikt, wenn sich ein Mitarbeiter in einer Wohltätigkeits- oder einer Bürgerorganisation engagiert oder ein öffentliches Amt bekleidet, sofern die Aktivitäten der Organisation oder der öffentlichen Einrichtung die Unternehmensinteressen der Elliott-Gruppe betreffen.

3) *Geschenke und Einladungen*

In der Richtlinie der Elliott-Gruppe wird Mitarbeitern vom Annehmen von Geschenken und Einladungen von Personen, die eine geschäftliche Beziehung mit dem Unternehmen pflegen oder unterhalten möchten, abgeraten; es bestehen dafür strenge Beschränkungen. Mitarbeiter der Elliott-Gruppe dürfen niemals um Geschenke bitten. Geschenke in Form von Bargeld, Geschenkgutscheinen oder anderen geldnahen Mitteln, Aktien, Anleihen, Provisionen oder ähnlichen Arten von begebaren Wertpapieren sind *unter keinen Umständen* gestattet. Allgemein gilt: Ein Vorgesetzter darf es einem Mitarbeiter gestatten, maximal einmal in einem beliebigen Monat eine Einladung von demselben Gastgeber anzunehmen, wobei es nicht auf die für den Gastgeber entstehenden Kosten ankommt; häufigere Angebote vom gleichen Gastgeber in einem Monat sollten abgelehnt werden.

4) *Transaktionen unter Beteiligung der Elliott-Gruppe*

Unter Umständen besteht ein Konflikt, wenn ein Mitarbeiter oder ein Mitglied der Familie eines Mitarbeiters: (a) am Verkauf, der Vermietung oder dem Erwerb von Eigentum oder Leistungen jedweder Art an die bzw. von der Elliott-Gruppe beteiligt ist und es sich dabei nicht um einen routinemäßigen Verkauf von Produkten über normale Verkaufsstellen oder im Rahmen von normalen Verfahren bei überschüssigen Besitztümern handelt oder (b) einen persönlichen Nutzen aus solchen Verkäufen, Vermietungen oder Erwerben zieht oder sich durch irgendeine Transaktion, an der die Elliott-Gruppe beteiligt ist, persönlich bereichert.

5) Veruntreuung von Geschäftschancen und geistigem Eigentum

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, alle Geschäftschancen, auf die er im Laufe seiner Beschäftigung aufmerksam wird, der Elliott-Gruppe gegenüber offenzulegen. Mitarbeiter dürfen weder persönlich noch im Namen von beliebiger anderer Personen oder Organisationen einen persönlichen Nutzen jedweder Art aus derartigen Geschäftschancen ziehen. Bei den Marken, Markennamen und Betriebsgeheimnissen der Elliott-Gruppe handelt es sich um wertvolles Eigentum, das vor jeglicher widerrechtlichen Verwendung oder Veruntreuung geschützt werden muss.

D. Kooperation bei Prüfungen und Untersuchungen

Im Rahmen von Befragungen, Prüfungen oder Untersuchungen haben alle Mitarbeiter sämtliche relevanten Informationen gegenüber internen wie externen Prüfern, der Sicherheitsabteilung und den Rechtsberatern des Unternehmens und dem Director – Global Compliance vollständig offenzulegen und mit diesen Personen zusammenzuarbeiten.

E. Verbot von politischer und religiöser Betätigung

Während der Arbeitszeit oder am Arbeitsplatz ist es den Mitarbeitern der Elliott-Gruppe untersagt, ohne Genehmigung der Elliott-Gruppe politische oder religiöse Tätigkeiten auszuüben.

[Der Rest dieser Seite wurde absichtlich freigelassen]

Beratung, Meldung und Durchsetzung

Einholen von Ratschlägen

Im vorliegenden Kodex wird nicht auf alle Gesetze, Richtlinien, Regelungen, Bestimmungen oder Standards, die auf das Verhalten von Mitarbeitern der Elliott-Gruppe Anwendung finden, Bezug genommen. Unter Umständen bestehen nicht in diesem Kodex aufgeführte Anforderungen für bestimmte Arbeitsgebiete. Viele Gesetze, denen die Elliott-Gruppe unterliegt, darunter jene, auf die in diesem Kodex verwiesen wird, sind komplex. Daher kann ihre Anwendung auf die geschäftlichen Praktiken bzw. Tätigkeiten der Elliott-Gruppe manchmal unklar sein. Daher sollte von entsprechender Stelle Rat eingeholt werden, falls bei einer vorgeschlagenen Aktivität Fragen oder Unsicherheiten im Hinblick auf die Konformität mit Gesetzen oder Bestimmungen bestehen. Die Mitarbeiter der Elliott-Gruppe sind verpflichtet, bei jeglichen Aktivitäten mit potenziellen rechtlichen Auswirkungen den Rat und die Anweisungen der Compliance- und Rechtsabteilung einzuholen.

Die Elliott-Gruppe stellt in regelmäßigen Abständen im Jahresverlauf Präsentationen und Schulungen zu ethischer Compliance bereit. Jeder Mitarbeiter der Elliott-Gruppe ist verpflichtet, diesen Kodex zu lesen und sich mit ihm vertraut zu machen.

Rosalie Bell fungiert als Director – Global Compliance. Sie ist in der Elliott-Gruppe und ihren Tochtergesellschaften Ansprechpartnerin für Anweisungen und Rücksprache. Ms. Bell ist Yasuyuki Uruma, Chief Executive Officer und Representative Director der Elliott Group Holdings, Inc., und dem internen Kontrollausschuss der Elliott-Gruppe direkt unterstellt.

Konsequenzen einer Nichtbeachtung

Die Mitarbeiter müssen die Richtlinien der Elliott-Gruppe wie auch alle anwendbaren staatlichen Gesetze, Regelungen und Bestimmungen respektieren und einhalten, die in den Ländern gelten, in denen das Unternehmen tätig ist. Der vorliegende Kodex gibt allgemeine Grundsätze wieder, die die Mitarbeiter beim Treffen ethischer Entscheidungen unterstützen sollen. Er ist nicht darauf ausgelegt, Lösungen für jede einzelne Situation zu bieten, die unter Umständen eintreten könnte. Daher enthält dieser Kodex keinerlei Hinderungsgründe oder Beschränkungen für die Elliott-Gruppe, aufgrund von Vorfällen mit Bezug auf das Mitarbeiterverhalten Disziplinarmaßnahmen einschließlich (aber nicht beschränkt auf) die Entlassung, Versetzung oder Degradierung einer Person zu treffen, egal ob diese Verhaltensweisen im Kodex ausdrücklich besprochen werden oder nicht.

Melden von Bedenken, Beschwerden und Verstößen

Die Elliott-Gruppe ermutigt ihre Mitarbeiter und verpflichtet sie dazu, jegliches mutmaßlich illegales oder unethisches Verhalten im Zusammenhang mit der bzw. mit Auswirkung auf die geschäftliche Tätigkeit der Elliott-Gruppe oder ihrer verbundenen Unternehmen zu melden. Eine derartige in gutem Glauben gemachte Meldung ist an den Vorgesetzten des Mitarbeiters oder den Director – Corporate Compliance zu richten. Für den Director – Corporate Compliance der Elliott-Gruppe gelten die folgenden Kontaktdaten:

Rosalie Bell

rbell@elliott-turbo.com

1+ 724.600.8213 (Büro)

1+724.205.8326

Sollten Sie Bedenken haben, mündlich oder schriftlich direkt mit ihrem Vorgesetzten oder dem Compliance Officer zu kommunizieren, oder Anonymität wünschen, können Sie unsere ***Report it!***-Hotline nutzen. ***Report It!*** wird durch einen unabhängigen Dienstleister betrieben. Die anonyme und vertrauliche Hotline dient zur Meldung von Aktionen, die als Verstoß gegen den Kodex, als ungesetzlich oder als unethisch erscheinen. Der Dienst steht sieben Tage die Woche, rund um die Uhr über das Internet oder telefonisch zur Verfügung. Die Mitarbeiter der Elliott-Gruppe können auf den Report It!- Dienst telefonisch oder über das Internet zugreifen. Für ***Report It!*** gelten die folgenden Zugriffsdaten:

Über das Internet:

www.reportit.net

Benutzername Elliott

Benutzername:

Kennwort: turbo

Telefonisch:

1-877-778-5463

Benutzername **Elliott**

Benutzername:

Kennwort: **turbo**