



# Zakelijke gedragscode

OKTOBER 2022

MOODY'S

De Gedragscode is een verklaring van richtlijnen en beleidslijnen voor individueel en zakelijk gedrag en vormt op geen enkele wijze een arbeidsovereenkomst of een garantie van voortgezet dienstverband. De rechten als werknemer en de rechten van het Bedrijf als werkgever zijn onderworpen aan de wetten van het rechtsgebied van de arbeidsrelatie, de werkregels van de eenheid of afdeling waarin u werkt en uw individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst, indien van toepassing. In de Verenigde Staten en bepaalde andere landen is het dienstverband van het Bedrijf 'employment at will', tenzij anders overeengekomen in een uitdrukkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst. 'Employment at will' betekent dat werknemers te allen tijde om welke reden dan ook of zonder reden hun dienstverband kunnen beëindigen en dat het Bedrijf te allen tijde om een wettige reden of zonder reden, maar niet om een onwettige reden, het dienstverband kan beëindigen. Wanneer het om "employment at will" gaat, kan een mondelinge verklaring door een werknemer van Moody's met betrekking tot voortgezet dienstverband deze relatie niet wijzigen. Wanneer wetten uit het lokale rechtsgebied bindende vereisten bevatten die afwijken van de bepalingen uit deze Gedragscode, prevaleren de wetten uit het rechtsgebied voor werknemers in dat rechtsgebied. In het geval dat een bepaling van deze Gedragscode in strijd is met een bepaling in uw individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst, prevaleren de bepalingen in uw individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst. Daarnaast prevaleren de bepalingen in dat beleid, voor zover Moody's een beleid invoert of herzielt dat beperkender is dan deze Gedragscode.

## Van Rob Fauber



Al meer dan een eeuw houden de werknemers van Moody's met trots de internationale reputatie hoog van dit bedrijf, dat bekendstaat om zijn hoge standaard van zakendoen. Het succes van Moody's is grotendeels te danken aan ons gezamenlijke streven naar een manier van werken die zowel juridisch als ethisch correct is. Zo behouden we de integriteit van ons bedrijf. In de Zakelijke Gedragscode van Moody's, die is goedgekeurd door onze Raad van Bestuur, worden onze richtlijnen uiteengezet. Elke werknemer en elk lid van de raad wordt geacht zich daaraan te houden. Geen enkele Gedragscode kan elk specifiek probleem waarmee u mogelijk geconfronteerd wordt of elke toepasselijke wet behandelen, maar de richtlijnen en illustratieve voorbeelden in deze Gedragscode helpen u mogelijke problematische kwesties te herkennen en op te lossen en geven aan waar u hulp en advies kunt krijgen.

Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer om zich te houden aan de Gedragscode en bewustzijn te creëren rond problemen die de integriteit van het bedrijf kunnen ondermijnen. De managers en bestuursleden van Moody's hebben de aanvullende verantwoordelijkheid om een cultuur te bevorderen waarbij de naleving van de toepasselijke wetten en het beleid van Moody's de kern vormt van onze bedrijfsactiviteiten. Bij Moody's is de mening van elke werknemer belangrijk, en we verwachten dat werknemers in al hun interacties hoge normen op het gebied van persoonlijke integriteit tonen. Door de richtlijnen van de Gedragscode te volgen, dragen werknemers van Moody's bij aan een werkomgeving die open, inclusief en eerlijk voor iedereen is. Als u een vraag of probleem heeft in verband met wat voor u of iemand anders correct gedrag is, kunt u daarmee terecht bij een van de vele kanalen die u in de Gedragscode worden aangeboden. Meldingen van overtredingen zullen voor zover mogelijk vertrouwelijk worden behandeld, en tegen een persoon die te goeder trouw een mogelijke schending meldt, wordt geen vergelding genomen.

Lees de Zakelijke Gedragscode van Moody's zorgvuldig door en houd deze bij de hand om te raadplegen. Wees u ervan bewust dat sommige bepalingen kunnen zijn gewijzigd sinds de laatste versie van de Gedragscode is uitgegeven. Ik vertrouw erop dat ieder van u de persoonlijke verantwoordelijkheid accepteert om aan de waarden van Moody's te voldoen en zich aan de in de Gedragscode beschreven richtlijnen te houden. Bedankt voor uw bijdrage.

A handwritten signature in black ink that reads "Rob Fauber". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Robert Fauber  
President & Chief Executive Officer  
Moody's Corporation

# Inhoudsopgave

## 3

**Van Rob Fauber**

## 07

**Overzicht**

- 07 Voldoen aan toepasselijke wetten
- 07 Ethische bedrijfsnormen in acht neme
- 07 Moody's Core Values
- 08 Reikwijdte van de Gedragscode

## 11

**Hulp zoeken en problemen melden**

- 11 Opendeurbeleid
- 11 Mogelijke schendingen van de wet, een verordening, deze Gedragscode of beleid van het Bedrijf melden
- 11 De Integrity Hotline
- 12 Boekhoudkundige zaken
- 12 Anti-vergeldingsbeleid
- 13 Verantwoordelijkheden van de manager

## 15

**Omgang met elkaar**

- 15 Werkgever die gelijke kansen biedt

- 15 Discriminatie en intimidatie verboden

- 17 Persoonlijke relaties en nepotisme

- 18 Gezondheid en veiligheid

- 18 Bescherming van persoonsgegevens

- 19 Foto's, video's en opnamen

## 21

**Omgang met onze klanten, zakenpartners en concurrenten**

- 21 Eerlijk zakendoen

- 21 Vertrouwelijkheid

- 21 Het MIS-beoordelingsproces en vertrouwelijke informatie

- 22 Scheiding van MIS en MA

- 22 Antitrust en concurrentie

## 29

**Het bedrijf en zijn aandeelhouders beschermen**

- 29 Bijhouden van accurate bedrijfsdossiers

- 29 Bedrog en fraude

- 30 Zakelijke kansen

- 30 Belangenconflicten

- 31 Belangen in externe ondernemingen



- 31 Functies bij externe entiteiten
- 34 Selectie van leveranciers
- 34 Intellectueel eigendom
- 34 Ongeautoriseerd kopiëren of gebruiken
- 35 Bescherming van Moody's handelsgeheimen en bedrijfseigen informatie
- 35 Gebruik van bedrijfsmiddelen
- 36 Waarborging van technologiemiddelen van Moody's
- 37 Gebruik van persoonlijke elektronische apparaten
- 37 Social media
- 37 Werknemers als consultants/Conversie van consultants naar werknemers
- 37 Onafhankelijke opdrachtnemers/contractanten

## 39

### Handelen met integriteit wereldwijd

- 39 Handel met voorkennis en marktmisbruik
- 40 Handel in effecten
- 40 Anti-omkoping- en anticorruptie
- 41 Politieke activiteiten
- 41 Economische en handelssancties
- 42 Exportnaleving
- 42 Internationale boycots
- 42 Bestrijding van witwassen

- 42 Belastingheffing
- 42 Immigratie
- 42 Zakendoen in nieuwe landen
- 42 Overheidsonderzoeken
- 43 Civiele procedures
- 43 Richtlijnen voor het bewaren en behouden van dossiers

## 45

### Beheer van de Gedragscode

- 45 Interpretatie
- 45 Onderzoek naar vermoedelijke schendingen
- 45 Handhaving van de Gedragscode
- 45 Ontheffingen van de Gedragscode
- 45 Er ontstaan geen rechten

## 46

### Informatie belangrijkste contactpersonen

- 46 Moody's People Team
- 46 Afdeling Compliance van Moody's
- 46 Afdeling Legal van Moody's
- 46 Afdeling Internal Audit van Moody's
- 47 Integrity Hotline van Moody's





# Overzicht

Moody's heeft al meer dan een eeuw een reputatie opgebouwd inzake de hoogste normen van integriteit en verantwoordelijkheid. Het is de plicht van ieder van ons om de reputatie van het Bedrijf wereldwijd te handhaven en te verbeteren. We zijn het aan onszelf verplicht, en ook aan onze collega's en directieleden, aandeelhouders en klanten van Moody's en iedereen met wie we zakendoen.

Deze Zakelijke Gedragscode (de "Gedragscode") is ontworpen om alle werknemers en directieleden van Moody's inzicht te geven in hoe onze richtlijnen in de dagelijkse zakelijke activiteiten moeten worden toegepast. De Gedragscode bevestigt de basiselementen van eerlijkheid, integriteit, goed oordeel en professionaliteit die door alle werknemers en directieleden van Moody's in acht dienen te worden genomen. Alle werknemers en directieleden worden geacht te voldoen aan de richtlijnen die in deze Gedragscode worden uiteengezet.

## Voldoen aan toepasselijke wetten

Allereerst is het onze plicht om te allen tijde te voldoen aan alle wetten en voorschriften die van toepassing zijn op onze zakelijke activiteiten. U mag geen actie ondernemen namens Moody's Corporation of diens dochterondernemingen die in strijd is met wet- of regelgeving. Dit is niet alleen belangrijk om de gevolgen van wetsovertredingen, zoals hoge boetes, gevangenisstraffen, dure rechtszaken en beëindiging van uw dienstverband te vermijden, het is ook een goede zakelijke praktijk.

## Ethische bedrijfsnormen in acht neme

Als werknemer of directielid van Moody's moet u streven naar de hoogste normen van persoonlijke ethiek en integriteit in uw activiteiten namens Moody's. Dit betekent in ieder geval voldoen aan de richtlijnen en beleidslijnen die in deze Gedragscode worden uiteengezet en de kernwaarden van Moody's naleven:

### Moody's Core Values



#### Rigoreus

We onderscheiden ons door ons uitmuntende intellect. We benaderen ons werk met de grootste zorg en houden ons elke dag aan de hoogste normen, omdat we weten dat ons werk van invloed is.



#### Samenwerkend

We gaan grensoverschrijdend te werk om de juiste ideeën, mensen en middelen samen te brengen voor het beste resultaat en om in te spelen op een veranderende markt.



#### Principieel

We delen een vastberadenheid om integer te handelen en een positieve impact te hebben op de wereldeconomie en onze lokale gemeenschappen.



#### Inclusief

We geloven dat diverse standpunten tot betere beslissingen leiden. Iedere mening telt en ieders bijdrage wordt gewaardeerd.



#### Toekomstgericht

Relevant blijven in een veranderende wereld betekent naar de toekomst kijken met nieuwsgierigheid, optimisme en energie. Met onze passie, onze gezamenlijke verbeeldingskracht en ons intellect zetten we de deur open naar een betere toekomst voor onze klanten, onze gemeenschappen en het milieu.

## Reikwijdte van de Gedragscode

Deze Gedragscode beschrijft sommige van de wetten en beleidslijnen die het meest waarschijnlijk invloed hebben op het werk van werknemers van Moody's en in bepaalde gevallen van directieleden van Moody's. In sommige gevallen gaan de verwachtingen van het Bedrijf verder dan wat de wet vereist of toestaat. De Gedragscode moet u waarschuwen voor belangrijke juridische en ethische kwesties die zich bij uw werk kunnen voordoen. Als u twijfelt over een kwestie of over de beste stap in een bepaalde situatie, raadpleeg dan uw manager, een andere senior manager, een lid van het People Team, een vertegenwoordiger van de afdelingen Internal Audit of Compliance van Moody's of een advocaat van de afdeling Legal van Moody's. Problemen kunnen meestal worden geminimaliseerd door in een

vroeg stadium advies te vragen, omdat ze in een later stadium mogelijk moeilijker kunnen worden aangepakt.

Moody's heeft op diverse gebieden een beleid met betrekking tot juridisch en ethisch gedrag geïmplementeerd. Het doel van de Gedragscode is niet om dit beleid te vervangen, maar om een samenvatting van het beleid en de verwachtingen van Moody's op bepaalde gebieden te geven. Werknemers moeten de Gedragscode lezen samen met onze andere beleidslijnen.

De Gedragscode en het beleid van Moody's zijn beschikbaar op de interne website voor werknemers van het Bedrijf. De Gedragscode kan van tijd tot tijd worden herzien, en de meest recente,





geldende versie is altijd beschikbaar op het intranet van Moody's. Werknemers en directieleden zijn verantwoordelijk voor het beoordelen en begrijpen van de Gedragscode en alle beleidslijnen die van toepassing zijn op hun activiteiten. Er wordt geen zakelijke transactie of andere activiteit die in strijd is met de Gedragscode of ander beleid van het bedrijf getolereerd.

De Gedragscode kan niet alle wettelijke vereisten dekken van elk rechtsgebied waarin het wezakendoen. Omdat Moody's Corporation een Amerikaans bedrijf is, wordt bijzondere aandacht besteed aan de wettelijke vereisten van de Verenigde Staten. Deze Gedragscode geldt evenwel voor alle werknemers en directieleden van Moody's Corporation en alle werknemers van

diens volledige dochterondernemingen wereldwijd, waaronder deeltijdse werknemers en tijdelijke werknemers. De termen "Moody's" en "het Bedrijf" worden in deze Gedragscode gebruikt om te verwijzen naar Moody's Corporation en diens volledige dochtermaatschappijen. De term "MIS" verwijst naar Moody's Investors Service, Inc. en diens aangesloten maatschappijen die kredietbeoordelingen geven onder de merknaam "Moody's Investors Service". De term "MA" verwijst naar Moody's Analytics. Moody's dochterondernemingen met een meerderheidsbelang hebben in overleg met de afdelingen Legal en Compliance van Moody's in grote lijnen vergelijkbare gedragscodes en beleidsnormen geïmplementeerd.





# Hulp zoeken en problemen melden

## Opendeurbeleid

Het doel van Moody's is om een omgeving te behouden waarin alle werknemers zich op hun gemak voelen om kwesties ter sprake te brengen die volgens hen belangrijk zijn. Moody's is van oordeel dat het behoud van een cultuur, waarbij een open dialoog wordt aangemoedigd en ondersteund, leidt tot een meer productieve, hechte en aangename werkomgeving.

Moody's ondersteunt derhalve een opendeurbeleid en moedigt u aan om zorgen, problemen of kwesties met betrekking tot de werkomgeving op te lossen, onder meer door eerlijke gesprekken met uw directe leidinggevenden of andere senior managers te voeren, feedback op prestaties te geven of deel te nemen aan de Business Engagement-enquête. Dergelijke betrokkenheid kan veel problemen op de werkplek helpen oplossen.

Werknemers kunnen verwachten dat managers beschikbaar zijn om problemen op de werkplek in een omgeving zonder afleiding te bespreken en dat managers geen stappen ondernemen tegen werknemers voor het gebruikmaken van dit Opendeurbeleid.

### Zijn gesprekken met open deuren vertrouwelijk?

Moody's erkent het belang van het handhaven van de vertrouwelijkheid van kwesties en problemen die door werknemers worden meegedeeld via dit Opendeurbeleid en andere kanalen die in deze Gedragscode worden beschreven. In sommige gevallen is het echter misschien niet mogelijk uw identiteit vertrouwelijk te houden zonder de integriteit van een onderzoek aan te tasten of vanwege bepaalde wettelijke vereisten. Managers delen de details van kwesties en problemen die door werknemers worden meegedeeld alleen op een "need-to-know"-basis of zoals vereist door de wet en/of het beleid van Moody's.

### Wat moet ik doen als ik advies nodig heb bij een probleem?

Als u advies nodig heeft of twijfelt over de beste stap in een bepaalde situatie, raadpleeg dan uw manager, een andere senior manager of een vertegenwoordiger van het People Team, Internal Audit of Compliance of de afdeling Legal. U kunt ook contact opnemen met de Integrity Hotline van Moody's.

## Mogelijke schendingen van de wet, een verordening, deze Gedragscode of beleid van het Bedrijf melden

Om onze ethische normen te handhaven, hebben we uw hulp nodig. Als u van mening bent dat een werknemer van Moody's een toepasselijke wet- of regelgeving, de wetgeving van enig vreemd land of de Gedragscode van Moody's heeft geschonden, dan willen we dat

weten. Hoewel Moody's werknemers in bepaalde landen in Europa niet verplicht om vermoedelijk wangedrag te melden vanwege de eisen en richtlijnen van de arbeidswetgeving en de wetgeving inzake gegevensbescherming van die landen, zijn MIS-werknemers in de EU op grond van in de Europese Unie ("EU") vastgestelde regels met betrekking tot kredietbeoordelingsbureaus verplicht om elk gedrag dat de werknemer als illegaal beschouwt, onmiddellijk te melden. In elk geval blijven we alle werknemers, waar ook gevestigd, sterk aanmoedigen om vermoedelijk wangedrag te melden.

Tenzij anders bepaald in deze Gedragscode dienen meldingen van vermoedelijke schendingen van wetgeving, regelgeving, deze Gedragscode of ander beleid van het Bedrijf te worden gedaan bij de afdeling Compliance, Legal, en/of HR of via de Integrity Hotline van Moody's, zoals hierna wordt besproken.

## De Integrity Hotline

De Integrity Hotline van Moody's is wereldwijd beschikbaar voor alle werknemers van Moody's en is 24 uur per dag, zeven dagen per week, 365 dagen per jaar geopend. De Hotline biedt diensten in meer dan 75 talen, waaronder de talen die worden gesproken in elk land waarin Moody's vestigingen heeft.

U kunt een anonieme melding maken via de Integrity Hotline, maar wanneer u bij het melden van een schending of probleem uw naam geeft, kan dit de tijd verkorten die het Bedrijf nodig heeft om de kwestie te beoordelen en te reageren op uw probleem. Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is. Het gebruik van de Integrity Hotline is volledig vrijwillig en werknemers zullen geen disciplinaire maatregelen opgelegd krijgen omdat zij de Integrity Hotline niet gebruiken. Er wordt tegen niemand vergelding genomen vanwege een te goeder trouw gedane melding van vermoedelijk wangedrag, maar onjuist gebruik of misbruik van de Integrity Hotline kan aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen, tot en met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### Hoe bereik ik de Integrity Hotline?

**Via Internet:** <https://moodys.ethicspoint.com>

**Telefonisch:** Refer to dialing instructions in de sectie Belangrijke contactpersonen van de Code of op <https://moodys.ethicspoint.com>.

Raadpleeg voor meer informatie de Integrity Hotline boekjes die beschikbaar zijn op het intranet van Moody's en op <https://moodys.ethicspoint.com>.



## Boekhoudkundige zaken

Moody's streeft naar de naleving van alle toepasselijke effectenwetten, regels, voorschriften, boekhoudkundige normen en interne boekhoudkundige controles. Meldingen van klachten of problemen over boekhouding, interne boekhoudkundige controles en auditing kunnen worden gedaan bij de afdelingen Internal Audit, Compliance of Legal of via de Integrity Hotline. Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is.

## Anti-vergeldingsbeleid

Moody's respecteert het recht van elke werknemer om te goeder trouw melding te maken van mogelijke of vermoedelijke schendingen van toepasselijke wet- of regelgeving, de Gedragscode of andere beleidsnormen van het Bedrijf of om informatie te verstrekken die verband houdt met een dergelijke melding of klacht. Vergelding tegen een werknemer voor het uitoefenen van deze beschermde activiteiten

is in strijd met het beleid van Moody's, is mogelijk onwettig en wordt niet getolereerd. Vergelding kan vele vormen aannemen. Onder vergelding valt elke nadelige arbeidsmaatregel tegen een persoon die te goeder trouw een klacht indient of die deelneemt aan een onderzoek. Vergelding kan ook acties omvatten die een werknemer ontmoedigen om van zich te laten horen om een klacht te doen of ondersteunen.

Heeft u het idee dat u met vergelding te maken heeft gehad, dan dient u dit onmiddellijk te melden bij de afdeling People Team, Compliance of Legal. U kunt een dergelijke melding ook doen door de Integrity Hotline te bellen of door online een klacht in te dienen, zoals hierboven uiteengezet.

Tegen een persoon die vergelding heeft genomen tegen een individu voor het te goeder trouw melden van een vermoedelijke schending van de toepasselijke wet- en regelgeving, de Gedragscode of ander beleid van het Bedrijf, of voor deelname aan een onderzoek van beschuldigingen van dergelijk gedrag, worden passende disciplinaire maatregelen genomen met inbegrip van ontslag.



## Verantwoordelijkheden van de manager

Hoewel de Gedragscode van toepassing is op alle werknemers, hebben managers extra verantwoordelijkheden bij het handhaven van de ethische normen van Moody's.

Ten eerste verwachten we dat managers het goede voorbeeld geven en altijd ethisch handelen. Managers moeten ook het belang van ethisch gedrag bij hun teams benadrukken en ervoor zorgen dat degenen die aan hen rapporteren, begrijpen wat Moody's van zijn werknemers verwacht.

Managers hebben ook een speciale verantwoordelijkheid om problemen te escaleren wanneer deze zich voordoen. Managers die problemen niet op de correcte manier doorverwijzen, kunnen worden onderworpen aan een onderzoek en/of disciplinaire maatregelen, tot

en met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De Gedragscode stelt werknemers in staat om veel soorten kwesties te bespreken met hun eigen managers of met andere managers. Het is de verantwoordelijkheid van alle managers om open communicatielijnen met werknemers te handhaven en hen te adviseren waar ze hulp kunnen krijgen voor een bepaalde kwestie of bezorgdheid. Als een manager niet zeker weet hoe de kwestie of de bezorgdheid van de werknemer te escaleren, moet de manager onmiddellijk contact opnemen met het People Team, Compliance, of de afdeling Legal om de juiste contactpersoon te vinden..

Ten slotte moeten managers alert zijn discriminerend, intimiderend of vergeldend gedrag en indien zij dit zien, het onmiddellijk melden bij het People Team, Compliance of de afdeling Legal.









## Omgang met elkaar

Het succes en de reputatie van Moody's zijn gebaseerd op diens hoge normen op het gebied van zakendoen, die bijzonder belangrijk zijn in het kader van diens werkomgeving. We vereisen een werkomgeving die de waardigheid respecteert en beschermt van de mensen die voor en met Moody's werken. Elke werknemer en elk directielid van Moody's moet met integriteit, waardigheid en eerlijkheid handelen in elke omgang met Moody's, werknemers van Moody's, emittenten, investeerders, klanten en het grote publiek en dient alle zakelijke aangelegenheden professioneel uit te voeren. Bovendien moet iedereen die bij Moody's werkt, met Moody's geassocieerd is of met Moody's in contact komt met respect worden behandeld, ongeacht iemands persoonlijke status of niveau bij Moody's. Het is tenslotte de verantwoordelijkheid van alle werknemers en directieleden van Moody's om geen acties te ondernemen die redelijkerwijs de 'de integriteit van Moody's zakelijke activiteiten zouden kunnen aantasten of in gevaar zouden kunnen brengen, anderen in verlegenheid te brengen of te vernederen, of de bijdragen van anderen te bagatelliseren of te veronachtzamen.

## Werkgever die gelijke kansen biedt

Het succes van Moody's is altijd in grote mate afhankelijk geweest van het individuele en collectieve vermogen van diens mensen. De verschillende perspectieven, achtergronden en individuele stijlen van onze mensen bieden goede mogelijkheden om waarde aan het bedrijf toe te voegen en we geloven dat de rol van elke persoon essentieel is voor het succes van Moody's. Moody's is van oordeel dat gelijke werkgelegenheidskansen van groot belang zijn voor een duurzame succesvolle werking van ons bedrijf. Iedereen profiteert ervan wanneer alle mensen gelijke kansen krijgen, en gelijke beloningen die resulteren uit het benutten van die kansen.

Personen worden gerekruteerd, aangeworven, tewerkgesteld, getraind en gepromoveerd en beloond op basis van werkgerelateerde kwalificaties en vaardigheden. Moody's heeft ook een langdurig beleid om een werkomgeving te creëren die de waardigheid en de waarde van elk individu respecteert en vrij is van alle vormen van discriminatie op het gebied van werkgelegenheid, met inbegrip van intimidatie vanwege ras, kleur, geslacht, gender, leeftijd, religie of religieuze overtuiging, nationaliteit, afkomst, burgerschap, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderuitdrukking, genetische informatie, lichamelijke of geestelijke handicap, militaire status of veteranenstatus of enig ander door de wet beschermd kenmerk.

Het doel van Moody's is een werkomgeving te creëren die de volledige participatie van ons diverse personeelsbestand stimuleert en iedereen in staat stelt het volledige gamma van hun achtergrond, talenten, vaardigheden en capaciteiten te gebruiken op de werkplek om onze klanten te dienen.

## Discriminatie en intimidatie verboden

Discriminatie en intimidatie, waaronder seksuele intimidatie en discriminerende intimidatie, zijn in strijd met de wetten van veel rechtsgebieden wereldwijd en worden niet door Moody's geduld. Dit verbod geldt voor alle vormen van discriminatie en intimidatie die de werkomgeving beïnvloeden, of deze nu op kantoor plaatsvinden, buiten het kantoor (bv. ter plaatse bij de klant of Moody's-gerelateerde gebeurtenissen of gebeurtenissen buiten kantoor tijd), of door het gebruik van elektronische communicatie zoals e-mail, voicemail, sms-berichten, instant messaging, samenwerkingstools, sociale media en het internet, zelfs als dergelijk gebruik plaatsvindt op eigen apparaten en buiten werktijd.

Moody's verbiedt discriminatie en intimidatie niet alleen ten aanzien van werknemers, maar ook ten aanzien van sollicitanten, stagiairs (zowel betaald als onbetaald), niet-werknemers, klanten, leveranciers en aannemers die diensten aan Moody's verlenen op de werkplek. Intimidatie kan afkomstig zijn van een meerdere, een ondergeschikte, een collega, of eenieder op de werkplek, inclusief aannemers, tijdelijk personeel, leveranciers, klanten of bezoekers.

Discriminatie en intimidatie door niet-werknemers (bijvoorbeeld klanten, aannemers, leveranciers) is ook verboden. Als een werknemer Moody's op de hoogte stelt dat hij of zij is onderworpen aan, of getuige is geweest van discriminatie of intimidatie op de werkplek door een niet-werknemer, worden passende maatregelen genomen.

### Wat is seksuele intimidatie?

Seksuele intimidatie omvat intimidatie op basis van sekse, geslacht, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, geslachtsuitdrukking en de status van transgender of enige ander kenmerk beschermd door de toepasselijke wetgeving. Seksuele intimidatie omvat ongewenst seksueel gedrag, waaronder seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten en ander verbaal of lichamelijk gedrag dat van seksuele aard is of op een persoon is gericht vanwege het geslacht of gender van die persoon, wanneer:

- » onderwerping aan dergelijk gedrag expliciet of impliciet een arbeidsvoorwaarde voor een persoon wordt;
- » onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag als basis wordt gebruikt voor beslissingen over het dienstverband van deze persoon; en/of
- » dergelijk gedrag het doel of effect heeft van onredelijke invloed op de werkprestaties van een persoon, schending van de waardigheid van een persoon, of het creëren van een intimiderende, vijandige of beledigende werkomgeving.

Seksuele intimidatie is verboden, ongeacht de sekse of de persoon die door intimidatie wordt getroffen, ongeacht of de persoon die zich bezighoudt met intimidatie en de persoon die wordt getroffen hetzelfde of verschillend geslacht hebben, en ongeacht of de werknemer de toenadering accepteert of afwijst. Werknemers dienen

zich ervan bewust te zijn dat naast een inbreuk op het beleid van Moody's, seksuele intimidatie een overtreding van de wet is en dat werknemers die zich schuldig maken aan dergelijk gedrag persoonlijk aansprakelijk kunnen worden gesteld op grond van de lokale wetgeving.

Enkele voorbeelden van wat seksuele intimidatie kan betekenen, zijn: bedreiging of negatieve werkgelegenheidsmaatregelen indien seksuele gunsten niet worden verleend; eisen van seksuele gunsten in ruil voor gunstige behandeling of voorkeursbehandeling; ongewenst flirten, voorstellen doen of toenadering zoeken; ongewenst lichamelijk contact zoals knijpen, strelen, kussen, omhelzen of grijpen; fluiten, gluren, ongepaste gebaren of aanstootgevende opmerkingen waaronder ongewenste opmerkingen over uiterlijk; seksuele grappen of ongepast gebruik van seksueel expliciete of beledigende taal; vertoning op de werkplek van seksueel suggestieve objecten of afbeeldingen; vijandige acties ten opzichte van een persoon vanwege de sekse, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, geslachtsuitdrukking of status van transgender van die persoon; seksuele stereotypering; en seksueel geweld, seksuele aanranding of pogingen tot het verrichten van deze handelingen. De bovenstaande lijst is niet exhaustief.

### ? Welk ander gedrag wordt beschouwd als discriminerende intimidatie?

"Andere discriminerende intimidatie" omvat verbaal of lichamelijk gedrag dat kleinerend is of vijandigheid of aversie ten opzichte van een persoon toont vanwege ras, kleur, geslacht, gender, leeftijd, religie of religieuze overtuiging, nationaliteit, afkomst, burgerschap, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderuitdrukking, genetische informatie, lichamelijke of geestelijke handicap, militaire status of veteranenstatus of enig ander door de wet beschermd kenmerk en dat:

- » het doel of effect heeft van het creëren van een intimiderende, vijandige of beledigende werkomgeving en/of
- » het doel of effect heeft van onredelijke invloed op de werkprestaties van een persoon.

Voorbeelden van wat dergelijke intimidatie kan omvatten, zijn: het gebruik van bijnamen of belasting; dreigen, intimideren of betrokken zijn bij vijandige handelingen die zich richten op een



beschermd kenmerk, waaronder grappen of streken; en gebruikmaken van bedrijfsmiddelen, waaronder e-mail, voicemail en internet, om schriftelijk of grafisch materiaal te creëren, te verzenden, te ontvangen of op te slaan dat denigrerend is voor een persoon of groep of vijandigheid of vooroordeel of aversie toont ten opzichte van een persoon of groep vanwege een beschermd kenmerk, of het ergens in gebouwen van Moody's plaatsen of laten circuleren van zulk materiaal. De bovenstaande lijst is niet exhaustief.

### ? Wat moet ik doen als ik geloof dat ik discriminatie of intimidatie heb meegemaakt of gezien?

Het voorkomen van discriminatie en intimidatie is een verantwoordelijkheid die iedereen draagt. Moody's kan discriminatie of intimidatie niet verhelpen als het Bedrijf er niet van op de hoogte is. Als u van mening bent dat u het slachtoffer bent geworden van discriminatie of intimidatie op de werkplek, of discriminatie of intimidatie van een andere werknemer heeft meegemaakt, dient u dit zo spoedig mogelijk te melden bij:

- » uw manager;
- » People Team, Compliance, of het Legal department; of
- » de Integrity Hotline via de telefoon (raadpleeg de sectie Belangrijke Contactpersonen aan het eind van de Gedragscode voor telefonische instructies) of door uw zorgen online in te dienen op <https://moody.ethicspoint.com>.

Moody's begrijpt dat het melden van discriminatie en intimidatie zeer gevoelig kan zijn, derhalve zal het Bedrijf dergelijke meldingen voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is vertrouwelijk houden.

Managers hebben aanvullende verantwoordelijkheden met betrekking tot het voorkomen van intimidatie en discriminatie. Leidinggevenden of managers die een klacht of informatie ontvangen over vermoedelijke discriminatie of intimidatie, gedrag observeren wat mogelijk discriminerend of intimiderend is of om enige reden vermoeden dat er zich discriminatie of intimidatie voordoet, zijn verplicht dergelijke vermoedelijke discriminatie of intimidatie te melden bij People Team, Compliance of de afdeling Legal department. Dit niet melden is in strijd met het beleid van Moody's en kunnen onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen, tot en met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### ? Wat gebeurt er wanneer ik discriminatie of intimidatie meld?

Moody's verricht direct, eerlijk en onafhankelijk onderzoek naar alle dergelijke meldingen. Werknemers zijn verplicht om waar nodig mee te werken met onderzoeken naar vermoedelijke discriminatie of intimidatie. Hoewel onderzoeken per geval kunnen verschillen, wordt doorgaans de onderzoeksprocedure gevolgd die gedetailleerder wordt beschreven in de Gedragscode onder de sectie Beheer van de Gedragscode.

Als Moody's vaststelt dat zich discriminatie of intimidatie heeft voorgedaan, neemt Moody's passende corrigerende en/of disciplinaire maatregelen, met inbegrip van ontslag, al naar gelang de omstandigheden dit rechtvaardigen en ongeacht de anciënniteit of functie van de betrokken personen. Als, gedurende een onderzoek, Moody's eveneens vaststelt dat een manager op de hoogte was van ongepaste intimidatie of discriminatie en het gedrag niet heeft gemeld, neemt Moody's passende corrigerende en/of disciplinaire maatregelen, met inbegrip van ontslag.

## **? Wat moet ik doen om te voldoen aan het verbod van Moody's op discriminatie en intimidatie?**

Elke werknemer heeft de verplichting om te voldoen aan de bepalingen van deze Gedragscode en al het andere beleid, inclusief al het toepasselijke discriminatie- en intimidatiebeleid. Moody's verwacht van werknemers dat zij direct melding doen van vermoedelijke of feitelijke schendingen. Managers dienen blijk te geven van hun kennis van de bepalingen van deze Gedragscode en het Discriminatie- en Intimidatiebeleid van Moody's door, indien mogelijk, in te grijpen om intimidatie en discriminatie te voorkomen. Zoals hierboven vermeld, moeten managers meldingen die zij van werknemers ontvangen over discriminatie of intimidatie van welke aard dan ook onmiddellijk doorgeven aan People Teams, Compliance of de afdeling Legal.

## **Persoonlijke relaties en nepotisme**

Wanneer werknemers hun persoonlijke invloed of macht gebruiken om een ander te helpen of verhinderen bij het verkrijgen van een baan, promotie, verhoogde vergoeding of andere werkgerelateerde voordelen als gevolg van een Persoonlijke Relatie, kan dit leiden tot een daadwerkelijk, potentieel of vermeend belangenconflict en/of onprofessionele werkomgeving. Evenzo kunnen Persoonlijke Relaties tussen bepaalde werknemers zowel het Bedrijf als de betrokken werknemers in verlegenheid brengen en/of blootstellen aan mogelijke wettelijke aansprakelijkheid. In het kader van het beleid van Moody's worden personen in een Persoonlijke Relatie beschouwd als familieleden (als bloedverwanten of door een huwelijk of geregistreerd partnerschap), echtgenoten, samenwonende partners, personen die samenleven en financiële verantwoordelijkheden delen, en/of personen in een liefdesrelatie en/of seksuele relatie.

Als gevolg hiervan, verbiedt het Beleid van Moody's met Betrekking tot Persoonlijke Relaties en Nepotisme, met inachtneming van de toepasselijke wetgeving, Persoonlijke Relaties tussen werknemers, ongeacht rapportagelijnen, waarbij:

- » de werknemers werkzaam zijn in dezelfde bedrijfstak of afdeling (tenzij anderszins goedgekeurd door de People Team en de afdeling Legal);
- » de ene werknemer direct of indirect leidinggevende autoriteit en/of invloed heeft ten opzichte van de andere werknemer, inclusief de bevoegdheid om het werk van de andere werknemer

te beoordelen of controleren of op enige wijze invloed te hebben op de vergoeding, promotiekansen, taaktoewijzingen en/of prestatiebeoordelingen van de andere werknemer;

- » de ene werknemer toegang heeft tot gevoelige of vertrouwelijke personeelsgegevens van de andere werknemer;
- » de Persoonlijke Relatie van negatieve invloed kan zijn op de effectiviteit van de bedrijfsactiviteiten, werkprestaties en/of het moreel van de werknemer; en/of
- » de Persoonlijke Relatie anderszins kan leiden tot een daadwerkelijk, potentieel of vermeend belangenconflict en/of onprofessionele werkomgeving.

Deze beperkingen zijn ook van toepassing op sollicitanten en bestaande werknemers die binnen in het Bedrijf een overstap willen maken.

Daarnaast verbiedt Moody's het leden van het Executive Leadership-team van Moody's om Persoonlijke Relaties te hebben met werknemers van Moody's of een van haar gelieerde ondernemingen.

## **? Wat moet ik doen als ik me bewust word van of betrokken raak bij een Persoonlijke Relatie?**

Moody's verplicht werknemers om direct melding te doen bij hun manager en het People Team van het bestaan van een Persoonlijke Relatie die verboden is op basis van het Beleid met Betrekking tot Persoonlijke Relaties en Nepotisme. Managers die kennisnemen van een dergelijke Persoonlijke Relatie, hetzij van een werknemer die betrokken is bij de Persoonlijke Relatie, hetzij van een andere bron, dient het People Team hiervan direct op de hoogte te stellen. Het niet melden van het bestaan van een dergelijke Persoonlijke Relatie kan leiden tot disciplinaire maatregelen, met inbegrip van beëindiging van het dienstverband, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

## **? Wat gebeurt er nadat er melding is gedaan van een Persoonlijke Relatie?**

Nadat er melding is gedaan van een Persoonlijke Relatie die verboden is op basis van het Beleid met Betrekking tot Persoonlijke Relaties en Nepotisme, bepaalt Moody's naar eigen goeddunken welke, eventuele, acties moeten worden genomen om te voorkomen dat een daadwerkelijk, potentieel of vermeend belangenconflict en/of onprofessionele werkomgeving ontstaat. Dergelijke acties kunnen, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving, een of meer van de volgende zaken omvatten: een verandering van de verantwoordelijkheden van de personen die betrokken zijn bij de Persoonlijke Relatie; een overplaatsing van een of beide personen naar een andere bedrijfstak of afdeling binnen Moody's; of een of beide werknemers worden gevraagd om Moody's te verlaten. Moody's kan te allen tijde een of meer van deze acties uitvoeren nadat kennis is genomen van de Persoonlijke Relatie.



## Gezondheid en veiligheid

Moody's streeft naar bescherming van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van alle werknemers en personen op onze werkplek, en we verwachten van onze werknemers dat ze redelijke maatregelen treffen ter ondersteuning van dit streven. Daarom streven we naar naleving van alle milieu-, gezondheids- en veiligheidswetten en -voorschriften van alle landen en gebieden waarin we zakendoen, inclusief wet- en regelgeving met betrekking tot COVID-19 en/of andere noodsituaties in verband met de volksgezondheid. We zijn van mening dat het onze verplichting is om het milieu te respecteren in de gemeenschappen waarin we werken en wonen. We streven naar een manier van werken die onze omgeving en natuurlijke hulpbronnen beschermt en behoudt en die een gezonde, veilige en milieuvriendelijke werkplek handhaaft.

Moody's duldt geen geweld op de werkplek door leidinggevendenden, werknemers, klanten, bezoekers, leveranciers, consultants, onafhankelijke aannemers, internen, tijdelijke werknemers of andere personen die zakendoen met Moody's, zoals gedrag waardoor een andere persoon wordt misbruikt, bedreigd of geïntimideerd of gedrag dat een negatief lichamelijk of geestelijk effect heeft op de persoon. Dit geldt zowel voor kantoren van Moody's, klantgerelateerde of Moody's-gerelateerde gebeurtenissen buiten kantoor als voor het gebruik van technologiemiddelen van Moody's (zoals verder omschreven in het Beleid van Moody's voor IT-gebruik), waaronder e-mail, voicemail, internet, instant messaging, samenwerkingstools en alle andere door het Bedrijf ondersteunde communicatiekanalen. In overeenstemming met het Beleid van Moody's voor Preventie van geweld op de werkplek dient u, als u van mening bent dat u te maken heeft gehad met geweld op de werkplek van welke aard dan ook, de kwestie te melden bij het People Team, Corporate Security of de afdeling Legal.

Van alle medewerkers van Moody's wordt verwacht dat zij zaken doen zonder onder invloed te zijn van stoffen die hun vermogen om veilig en doeltreffend te werken aantasten, zoals alcohol, illegale drugs, gereguleerde stoffen en in bepaalde omstandigheden voorgeschreven medicatie. Activiteiten die strikt verboden zijn in de gebouwen van Moody's of tijdens aan Moody gerelateerde activiteiten zijn onder meer de vervaardiging, de distributie, de verstrekking, de aankoop, de overdracht of het transport van illegale drugs of gereguleerde stoffen; het bezit of gebruik van illegale drugs of gereguleerde stoffen zonder recept; en het misbruik van alcohol of drugs, met inbegrip van voorgeschreven geneesmiddelen

Hoewel Moody's erkent dat er momenten kunnen zijn waarop alcohol wordt genuttigd tijdens door Moody's gesponsorde evenementen of bedrijfsgerelateerde maaltijden of sociale functies, wordt van individuen verwacht dat zij alcohol met mate consumeren en te allen tijde professioneel en verantwoordelijk handelen. Ongepast alcoholgebruik of gedrag bij Moody's of op

bedrijfsgerelateerde evenementen van Moody's is niet aanvaardbaar en kan leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wees u ervan bewust dat lokale beleidsregels en wetten aanvullende richtlijnen kunnen geven met betrekking tot het bezit en het gebruik van drugs en alcohol op het werk op een bepaalde locatie, en van werknemers wordt verwacht dat ze deze beleidslijnen en wetten kennen en naleven.

## Bescherming van persoonsgegevens

In overeenstemming met de toepasselijke wetgeving kan Moody's persoonsgegevens verzamelen, verwerken, gebruiken, overdragen, openbaar maken, delen en opslaan die betrekking hebben op diens werknemers voor hun dienstverband, de bedrijfsvoering en administratie van het Bedrijf, en voor naleving van de toepasselijke wetgeving, deze Gedragscode en ander beleid, andere procedures en processen van Moody's. Dergelijke gegevens zijn onder meer, zonder beperking, uw naam, geboortedatum, nationaliteit, paspoort- of rijbewijsgegevens, IP-adres- en computergegevens, foto, opleidings- en kwalificatiegegevens, burgerlijke staat, aantal afhankelijke personen, bankrekeninggegevens, belastinggegevens, gezondheidsinformatie, zwangerschap en/of handicapstatus, informatie over uw positie binnen het Bedrijf, evaluaties en beoordelingen, afwezigheden, salaris, bonus, voordelen, effectenrekeningen, aandelen en transacties, evenals de effectenrekeningen, aandelen en transacties van bepaalde familieleden en contactgegevens voor u en uw naaste familie. Om de wereldwijde activiteiten van Moody's en diens aangesloten maatschappijen te vergemakkelijken, worden deze persoonsgegevens in veel gevallen gehost en onderhouden door Moody's of diens aangesloten maatschappijen in databases onderhouden lokaal en/of in de Verenigde Staten. Bovendien kunnen uw persoonsgegevens in bepaalde gevallen worden doorgegeven aan externe agenten of aannemers van Moody's, onder voorwaarde van passende vertrouwelijkheidsmaatregelen of andere maatregelen en voorzorgsmaatregelen die conform de toepasselijke wetgeving zijn, om Moody's bij te staan bij de uitvoering van de voorgaande functies, met inbegrip van maar niet beperkt tot uitbestede salarisadministratie- of HR-dienstverleners, IT- en communicatiedienstverleners, advocatenkantoren, accountants en auditors. Verder kan Moody's uw gegevens vrijgeven aan derden indien vereist door wet, regelgeving, rechterlijke beslissing met uw toestemming, of zoals toegestaan door de toepasselijke wetgeving. Uw persoonsgegevens worden verwerkt tijdens uw dienstverband bij Moody's en daarna, zo lang als redelijkerwijs noodzakelijk is voor de legitieme zakelijke doeleinden van Moody's en zoals toegestaan door de toepasselijke wetgeving.

We wijzen u erop dat uw gegevens kunnen worden overgebracht naar, opgeslagen en verwerkt voor bovengenoemde doeleinden door andere leden van de groep bedrijven van Moody's, externe agenten of opdrachtnemers in landen buiten uw rechtsgebied, die

mogelijk niet soortgelijke gegevensbeschermingswetten hebben als uw rechtsgebied. Uw persoonsgegevens worden echter alleen doorgegeven aan ontvangers die een adequaat beschermingsniveau bieden voor de beveiliging van uw gegevens, en in overeenstemming te zijn met de toepasselijke wetgeving.

Afhankelijk van het rechtsgebied waarin u tewerkgesteld bent, kunt u afzonderlijke documentatie ontvangen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, zoals een kennisgeving of toestemmingsformulier voor werknemers. Als u dergelijke documentatie ontvangt, prevaleert dat document boven de informatie die in deze sectie wordt verstrekt en dient u naar dat document te verwijzen, in plaats van naar deze sectie van de Gedragscode, voor informatie over de verwerking van uw persoonsgegevens.

Als u meer informatie wenst over de verzameling en verwerking van uw persoonsgegevens, inclusief eventuele rechten die u krachtens de lokale wetgeving heeft om deze persoonsgegevens in te zien, te wijzigen, bij te werken, te corrigeren of te verwijderen, kunt u contact opnemen met uw lokale vertegenwoordiger van het People Team of de afdeling Legal.

Het is de verantwoordelijkheid van dewerknemers van het Bedrijf om de vertrouwelijkheid van persoonsgegevens (zoals werknemergegevens en persoonsgegevens die zijn ontvangen van klanten, leveranciers, aannemers en andere derden) waartoe zij in de loop van hun relatie met Moody's toegang krijgt te beveiligen, te beschermen en te onderhouden in overeenstemming met het Beleid

voor IT-gebruik en andere beleidslijnen of richtlijnen van Moody's op het gebied van beveiliging en toepasselijke wetten.

## Foto's, video's en opnamen

Afhankelijk van toepasselijke wetgeving kan Moody's foto's, video's, en audio-opnamen maken van onze werknemers en zulke foto's, video's of audio-opnamen van onze werknemers gebruiken (inclusief diegenen die door derden gemaakt zijn), voor enig doel in verband met de bedrijfsvoering van Moody's in (waaronder, maar niet beperkt tot, interne of externe materialen, tot elektronische en gedrukte vorm, het intranet en externe websites van Moody's en op social media). Moody's zal redelijke inspanningen doen om u te informeren wanneer u deelneemt aan een evenement van Moody's dat wordt gefotografeerd of gefilmd. Door deel te nemen aan dergelijke gebeurtenissen stemt u er, voor zover toegestaan door de toepasselijke wet, mee in dat u kunt worden gefotografeerd en gefilmd en dat Moody's te allen tijde dergelijke foto's en opnamen zoals hierboven beschreven kan gebruiken.

Om openbaarmaking te voorkomen van materiële niet-publieke informatie en/of vertrouwelijke informatie die normaal wordt gebruikt en/of ontvangen in de reguliere gang van zaken, om de privacy van werknemers, klanten en andere derden te beschermen en om seksuele en andere intimidatie op de werkplek of elders te voorkomen verbiedt Moody's werknemers om heimelijk en/of onbevoegd video-, audio- of foto-opnamen te maken terwijl werknemers bezig zijn met activiteiten voor Moody's. Bovendien verbieden lokale wetten in veel rechtsgebieden fotografie- en/of video- en audio-opnamen zonder de uitdrukkelijke toestemming van de partij die wordt opgenomen.









# Omgang met onze klanten, zakenpartners en concurrenten

## Eerlijk zakendoen

Moody's is afhankelijk van zijn reputatie voor integriteit. De manier waarop we omgaan met onze klanten, zakenpartners en concurrenten vormt onze reputatie, creëert vertrouwen op lange termijn en bepaalt uiteindelijk ons succes. U moet eerlijk omgaan met onze klanten, zakenpartners, concurrenten en werknemers. We mogen nooit onterecht profiteren van anderen door manipulatie, verzwijging, misbruik van informatie, verkeerde voorstelling van concrete feiten of enige andere oneerlijke praktijken.

## Vertrouwelijkheid

Alle werknemers van Moody's dienen vertrouwelijke informatie over onze klanten die ze in de uitvoering van hun taken op de werkvloer ontvangen te beschermen. Vertrouwelijke informatie kan bestaan uit interne bedrijfsgegevens van Moody's, informatie ontvangen van klanten en informatie over de medewerkers van Moody's. De bescherming van vertrouwelijke informatie helpt het bedrijf om aan zijn wettelijke verplichtingen te voldoen en draagt bij tot het te goeder trouw bekendmaken van informatie door de consument. Met name het MIS-kredietbeoordelingsproces en het ontvangen van vertrouwelijke informatie van klanten door MA vereisen bijzondere aandacht voor de bescherming van vertrouwelijke informatie.

Aangezien er een grote verscheidenheid aan informatie is die als vertrouwelijk moet worden behandeld, dient u voorzichtig te zijn en dergelijke informatie niet openbaar te maken voordat u heeft kunnen vaststellen of deze vertrouwelijk is. Als u vragen heeft over de vertrouwelijkheid van bepaalde informatie, kunt u contact opnemen met uw manager of de afdeling Legal van Moody's.

Over het algemeen mag u vertrouwelijke informatie uitsluitend delen met andere medewerkers van Moody's die deze informatie nodig hebben voor hun werkzaamheden. Bij het ontbreken van een legitiem zakelijk doel mag u geen vertrouwelijke informatie delen met andere medewerkers van Moody's.

Het MIS-MA Scheidingsbeleid (hieronder uiteengezet) beschrijft de vereisten voor MIS en MA om Vertrouwelijke Zakelijke Informatie en Ondersteunde Zakelijke Informatie uit te wisselen, zoals die termen in het Beleid zijn gedefinieerd.

U mag vertrouwelijke informatie niet bespreken met derden, inclusief familieleden of zakelijke of sociale relaties, of op plaatsen waar u kunt worden afgeluisterd, zoals taxi's, liften of restaurants. U moet ook documenten, apparaten en computerbestanden beveiligen die vertrouwelijke informatie bevatten, zowel op kantoor als buiten het kantoor.

Naast schade toebrengen aan het Bedrijf kan het misbruik of onterecht openbaar maken van vertrouwelijke informatie een overtreding zijn van wetgeving op het gebied van handel met

voorkennis of marktmisbruik, zoals besproken in de sectie Handel met voorkennis/marktmisbruik van deze Gedragscode, en van voorschriften op het gebied van gegevensbescherming. Werknemers die vertrouwelijke informatie onjuist bekendmaken of anderszins misbruiken, kunnen worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen die zo ver kunnen gaan als beëindiging van het dienstverband.

Tot slot volgen hier enkele belangrijke herinneringen met betrekking tot vertrouwelijke informatie:

- » In de mate waarin de werknemer verplicht is tot de geheimhouding van informatie blijft deze verplichting ook bestaan nadat het dienstverband van de werknemer met Moody's om welke reden dan ook is beëindigd.
- » De juridische afdeling van Moody's moet alle vertrouwelijkheidsovereenkomsten controleren voordat deze worden geïmplementeerd.
- » Het gebruik van persoonlijke e-mailaccounts om vertrouwelijke informatie van Moody's op te slaan, over te dragen of te verspreiden is niet toegestaan, behalve zoals voorzien in het IT-beleid van Moody's.

## Het MIS-beoordelingsproces en vertrouwelijke informatie

Het doel van MIS is het onderhouden van een actieve en constructieve dialoog met alle marktdeelnemers, waaronder emittenten, investeerders en tussenpersonen. De kracht van deze relaties is afhankelijk van de integriteit van onze inzet voor vertrouwelijkheid. Het behoud van onze voortdurende toegang tot niet-publieke informatie bevordert ook de belangrijke rol van MIS bij het vergroten van de transparantie en de openbaarmaking van de emittenten.

Werknemers (en gelieerde partijen, aannemers van derden of agenten van MIS die passende overeenkomsten hebben uitgevoerd die bindende vertrouwelijkheidsbepalingen bevatten) mogen geen vertrouwelijke informatie openbaar maken die zij tijdens hun dienstverband of omgang met MIS hebben verkregen, waaronder:

**Informatie van emittenten:** Wanneer u met investeerders, inschrijvers, de pers of andere derden spreekt, mag u geen vertrouwelijke informatie openbaar maken die door een emittent is verstrekt en die niet eerder openbaar is gemaakt in onze gepubliceerde kredietanalyseproducten of andere publieke bronnen. Uiteraard mag vertrouwelijke informatie die wordt ontvangen van emittenten uitsluitend in onze publicaties worden opgenomen als de emittent vooraf toestemming heeft verleend voor dergelijke openbaarmaking. Als dergelijke toestemming ontbreekt, mag vertrouwelijke informatie alleen in het beoordelingsproces worden gebruikt.

**Toekomstige beoordelingsacties:** Wanneer u met investeerders, inschrijvers, de pers of andere derden spreekt, mag u geen advies geven over mogelijke toekomstige beoordelingsacties voor een kwestie of emittent, tenzij deze informatie openbaar is gemaakt in een persbericht van MIS. Deze beperking geldt zowel voor het bestaan, de timing of de inhoud van een aankomende beoordelingsactie als voor het ontbreken van een beoordelingsactie. Daarnaast mag u niet, impliciet of expliciet, mondeling of schriftelijk, vooraf zekerheid over of eventuele voorafgaande garantie van een beoordelingsactie geven

**Beoordelingscommissies:** Beraadslagingen van beoordelingscommissies moeten ook vertrouwelijk worden gehouden. Hoewel beoordelingen worden bepaald door een meerderheid van stemmen van een commissie, publiceert MIS slechts één beoordelingsmening. Dienovereenkomstig mogen werknemers niet aan derden of emittenten informatie verstrekken over het proces van de beoordelingscommissie, waaronder de verdeling van de stemming of het feit dat een analist het misschien niet eens was met de beslissing die uiteindelijk door de commissie werd genomen. Daarnaast mogen werknemers de namen of functies van leden van een beoordelingscommissie niet openbaar maken.

MIS hanteert aanvullende beleidslijnen en procedures met betrekking tot de identificatie en het beheer van belangenconflicten die kunnen ontstaan in verband met het beoordelingsproces van MIS. Van de MIS-werknemers wordt verwacht dat zij zich op de hoogte stellen van deze beleidslijnen en zich eraan houden..

## Scheiding van MIS en MA

De essentie van de activiteiten van MIS is de absolute en onbetwiste integriteit van de kredietbeoordelingen, -metingen en -evaluatieprocessen. Geen enkele werknemer of leidinggevende mag zich inlaten met gedrag dat de uitkomst van een specifiek kredietbeoordelings-, meet- of evaluatieproces van MIS op zodanige wijze verstoort of de schijn zou kunnen wekken deze te verstoren zodat de integriteit van een dergelijk proces in gevaar komt of lijkt te komen. Om deze redenen, hoewel MIS en MA geregeld samenwerken en zakelijke informatie delen in bepaalde omstandigheden, zijn MIS en MA juridisch, fysiek en operationeel van elkaar gescheiden. Als kredietbeoordelingsbureau is MIS verplicht om gedragsregels en procedures vast te leggen, te onderhouden en te handhaven om belangenconflicten aan te pakken en te beheersen, met inbegrip van belangenconflicten die kunnen voortvloeien uit de samenwerking met MA. Het MIS-MA Scheidingsbeleid pakt dit risico van belangenverstremming aan en geeft aan wanneer, en onder welke voorwaarden, MIS en MA bepaalde categorieën informatie mogen uitwisselen, zoals in het Beleid wordt beschreven. Van alle medewerkers van Moody's wordt vereist dat zij zich houden aan het MIS-MA Scheidingsbeleid.

Als u vragen heeft over de scheiding van MIS en MA, moet u advies

inwinnen bij Compliance. Werknemers die denken dat zij onjuist of onbedoeld informatie hebben ontvangen die in strijd is met het MIS-MA Scheidingsbeleid dienen hun manager en de afdeling Compliance onmiddellijk hiervan in kennis te stellen.

---

### VOORBEELD:

MA staat op het punt om een belangrijk contract te sluiten met een grote multinationale financiële instelling, ABC Bank. Als de onderhandelingen ten einde lopen, vertelt een leidinggevende van ABC Bank aan zijn MA-contact dat zijn bedrijf onlangs een bijeenkomst met MIS heeft gehad over een kredietbeoordeling voor een groot kredietaanbod dat ABC Bank plant. De vertegenwoordiger van de ABC Bank is bezorgd dat de bank niet de verhoopte kredietbeoordeling krijgt en hij vraagt zich af of het MA-contact zijn/haar collega's bij MIS zou kunnen bellen en een goed woordje voor ABC Bank zou kunnen doen.

Het is ongepast voor een MA-werknemer om zo'n gesprek te voeren. Werknemers van MA mogen door hun gedrag niet de indruk wekken dat een specifieke kredietbeoordeling beïnvloed zou kunnen worden.

---

## Antitrust en concurrentie

Moody's streeft naar naleving van de antitrust- en mededingingswetgeving van elk land die van toepassing is op onze bedrijfsvoering. Moody's duldt geen zakelijke transacties of activiteiten die in strijd zijn met die wetgeving. Het algemene doel van de antitrustwetgeving is het bevorderen van vrije en open concurrentie op basis van kwaliteit, prijs en dienstverlening. Vrije en open concurrentie vereist dat we ons onthouden van: samenwerken of communiceren met een concurrent op welke manier dan ook die de concurrentie kan schaden; verwerven, dreigen te verwerven of onderhouden van een monopolie via concurrentiebeperkende middelen (in de Verenigde Staten) of misbruiken van een dominante marktpositie (in andere rechtsgebieden) of anderszins schaden van de normale concurrentie.

Antitrustschendingen kunnen leiden tot zeer grote bedrijfsboetes, en tot boetes en gevangenisstraffen voor personen. Daarnaast geven antitrustwetten in bepaalde rechtsgebieden aan partijen die schade ondervinden door een antitrustschending recht op aanzienlijke schadevergoedingen.

De antitrustwetgeving is opzettelijk breed en algemeen in taalgebruik. Deze bevat veeleisende bepalingen tegen beperkingen die een concurrerende bedrijfseconomie bedreigen, maar ze geven geen definitieve lijst van die activiteiten. Dit houdt in dat we zorgvuldige aandacht moeten schenken aan antitrustimplicaties van de zakelijke

activiteiten van het Bedrijf. In alle gevallen van twijfel moet contact worden opgenomen met de afdeling Legal van Moody's.

## ? Welke overeenkomsten tussen concurrenten zijn verboden?

Bepaalde afspraken met concurrenten zijn onwettig in het kader van de antitrust- of mededingingswetgeving. In principe mogen werkelijke of potentiële concurrenten niet in onderling overleg handelen, waaronder signalering aan elkaar of uitdrukkelijke of stilzwijgende onderlinge overeenkomst om de beschikbaarheid van producten of diensten, de prijzen of eventuele bijbehorende voorwaarden te regelen, vast te stellen of te controleren. Voor de antitrustwetgeving hoeven overeenkomsten niet formeel of schriftelijk te zijn. Elke soort informele afspraak tussen twee of meer bedrijven met betrekking tot de invoering van een zakelijke praktijk kan worden gebruikt als bewijs van een illegale overeenkomst. Zelfs sociale gesprekken kunnen worden gebruikt als bewijs dat er een overeenkomst bestond.

Dit zijn de belangrijkste afspraken met concurrenten die leiden tot antitrustonderzoeken:

**Prijsovereenkomsten:** Elke overeenkomst of afspraak tussen concurrenten om prijzen vast te stellen of te controleren is illegaal. U mag nooit met een concurrent communiceren over huidige of toekomstige prijzen, prijsbeleid, biedingen, kosten, marges, kortingen, promoties, verkoopvoorwaarden, kredietvoorwaarden of royalty's. De basisregel bij het bepalen van prijzen is eenvoudig: Moody's moet zelf de prijs en de voorwaarden van de verkoop van zijn producten en diensten bepalen en niet direct of indirect met zijn concurrenten over deze voorwaarden communiceren.

**Toewijzing van gebieden of klanten:** Het kan voor concurrenten onwettig zijn om verkoopgebieden of klanten onderling te verdelen of toe te wijzen. Spreek nooit met een concurrent af om te verkopen

of af te zien van verkopen in een geografisch gebied of aan klanten of een klantenkring, of om de zaken van een klant te verdelen of te delen.

**Overeenkomsten om de productie te beperken:** Het is onwettig voor concurrenten om onderling afspraken te maken rond beperking of verhoging van productie of aanbod. Raadpleeg vooraf de afdeling Legal van Moody's wanneer er met concurrenten over beperkingen voor de verzameling van gegevens wordt gesproken.

**Marketing:** Concurrenten mogen geen overeenkomst bereiken over verkoop-, marketing- of promotieactiviteiten of -plannen of deze coördineren.

**In dienst nemen:** Buiten het kader van zakelijke samenwerkingen waarin bedrijven overeenkomen om geen werknemers te werven met wie ze kennis hebben gemaakt via de samenwerking (bv. aannemers van wie Moody's gebruikmaakt die niet op de loonlijst staan en die een clause in hun contract hebben op basis waarvan werving verboden is), kunnen overeenkomsten om geen werknemers van andere bedrijven te werven of in dienst te nemen onwettig zijn, ongeacht of de bedrijven die deelnemen aan de overeenkomst concurrenten zijn met betrekking tot de producten of diensten die ze leveren. Overeenkomsten met andere bedrijven met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, zoals salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden, van de eigen werknemers van elk van de bedrijven zijn eveneens onwettig.

**Boycots:** Het is onwettig voor concurrenten om overeen te komen dat ze niet verkopen aan of kopen van bepaalde particulieren of bedrijven.

**Verschaffen van commercieel gevoelige informatie:** Het is u niet toegestaan om commercieel gevoelige informatie met concurrenten te delen. Commercieel gevoelige informatie omvat niet-openbare





informatie over prijzen, prijsbeleid, biedingen, kosten, marges, kortingen, promoties, verkoopvoorwaarden, kredietvoorwaarden, royalty's, bedrijfsplannen, marketingplannen, promotieactiviteiten, plannen voor het omgaan met klanten of leveranciers, huidige of toekomstige O&O-activiteiten, en informatie van een soortgelijke aard die de coördinatie van marktgedrag door concurrenten zou kunnen vergemakkelijken. Hoewel benchmarking wettig kan zijn wanneer dit door een derde wordt uitgevoerd, moet u contact opnemen met de afdeling Legal van Moody's voordat u aan enige vorm van benchmarking deelneemt. Als u commercieel gevoelige informatie van een concurrent ontvangt, moet u vermijden deze informatie te beoordelen zodra u heeft vastgesteld dat deze commercieel gevoelig is, weigeren deze informatie te bespreken met de concurrent, deze niet delen met collega's en moet u de afdeling Legal van Moody's onmiddellijk hiervan in kennis stellen. Ook moet u de afdeling Legal van Moody's raadplegen alvorens een derde te betrekken om informatie over de concurrentie te verzamelen. Hoewel het wettelijk is om informatie over de concurrentie te verkrijgen van publieke bronnen of klanten, mogen derden niet als kanaal worden gebruikt om informatie te delen met of informatie te verkrijgen van concurrenten.

**Standaardisaties:** Standaardisatieovereenkomsten zijn vaak een voordeel voor klanten omdat ze hen in staat te stellen met meerdere leveranciers om te gaan via een gemeenschappelijke interface. Productstandaardisatie kan echter ook in sommige omstandigheden de antitrustwetgeving schenden. Raadpleeg de afdeling Legal van Moody's voordat u besprekingen over standaardisatie voert.

**Handelsverenigingen:** U moet extra voorzichtig zijn wanneer u deelneemt aan sector- of vakgerelateerde bijeenkomsten met personeel van concurrerende bedrijven. Voordat u kunt deelnemen aan een werkgroep van een sectorvereniging waarin een of meer werknemers van een concurrent zijn vertegenwoordigd, moet u toestemming krijgen van de afdeling Legal. U moet altijd een conceptagenda voor elke bijeenkomst aanvragen, zich strikt aan de punten op de agenda houden, verzoeken om van elke bijeenkomst notulen te maken en discussies of interacties vermijden die inbreuk kunnen maken op antitrust- en mededingingswetgeving en -regelgeving, en zich houden aan de door de organisatie uitgegeven richtlijnen naast het advies dat door de afdelingen Legal of Compliance van Moody's kan worden verstrekt. Als er sprake is van een interactie die volgens u de antitrust- of mededingingswetgeving en -regelgeving of deze Gedragscode schendt, moet u duidelijk uw bezorgdheden kenbaar maken, verzoeken dat uw bezwaar in de notulen van de vergadering wordt opgenomen, de vergadering verlaten en contact opnemen met de afdeling Legal van Moody's.

De bovenstaande lijst is niet exhaustief. Voordat u onderhandelt over een overeenkomst met een concurrent, moet u toestemming vragen en ontvangen van de afdeling Legal.

Naast de hierboven besproken zaken kunnen andere interacties met concurrenten een aanzienlijk risico van niet-naleving van

wereldwijde antitrust- en concurrentiewetten met zich meebrengen. Als gevolg hiervan moeten bepaalde soorten interacties met werknemers van concurrenten vooraf worden goedgekeurd door de afdeling Legal. Voor meer informatie over hoe op een wettige, gepaste manier om te gaan met dergelijke interacties, welke soorten interacties voorafgaande goedkeuring vereisen en hoe om dergelijke voorafgaande goedkeuring te vragen, raadpleegt u de Richtlijnen voor interacties met werknemers van concurrenten, die op het intranet van het bedrijf zijn gepubliceerd.

## Wat doe ik als ik een ongepast verzoek krijg van een concurrent?

Als u door een concurrent wordt gevraagd om een onwettige of twijfelachtige overeenkomst te sluiten over prijsstelling of andere activiteiten die hierboven zijn besproken, of om informatie over de praktijken van Moody's te delen, moet u duidelijk en krachtig uw bezwaar uiten ten opzichte van een dergelijk verzoek en het gesprek beëindigen (bij een fysiek gesprek) en onmiddellijk de afdeling Legal van Moody's op de hoogte stellen van het incident. Indien u het verzoek via e-mail (of in een andere schriftelijke vorm) ontvangt, mag u niet antwoorden en moet u onmiddellijk de afdeling Legal van Moody's op de hoogte brengen. De afdeling Legal zal u helpen bij het bepalen van enige verdere gepaste te nemen stappen.

## Over welke andere praktijken moet ik me zorgen maken?

Bepaalde overeenkomsten met klanten en leveranciers en sommige vormen van eenzijdig gedrag kunnen ook de antitrustwet schenden. Dit zijn de belangrijkste gedragsvormen die leiden tot antitrustonderzoeken:

**De mogelijkheid van klanten om zaken te doen met concurrenten beperken:** Beperkingen waardoor klanten minder mogelijkheden hebben om zaken te doen met concurrenten, zoals het verplichten van klanten om alle of de meeste benodigdheden bij een bepaalde verkoper te kopen, kunnen de antitrustwetgeving schenden. U mag geen overeenkomsten sluiten die de mogelijkheid van de andere partij om goederen of diensten van de concurrenten van Moody's te kopen beperken of trachten te beperken of die de andere partij bestraffen voor zakendoen met concurrenten van Moody's.

**Dumpprijzen:** Prijsstelling onder een kostendekking kan onder bepaalde omstandigheden onwettig zijn. U moet contact opnemen met de afdeling Legal van Moody's voordat u een product of dienst aanbiedt tegen een prijs die lager is dan de kostprijs van Moody's voor dat product of die dienst.

**Loyaliteitskortingen:** Kortingen die worden verleend in ruil voor het verkrijgen van alle of het merendeel van de aankopen van klanten kunnen in sommige gevallen de antitrustwetgeving schenden. Over het algemeen zijn volumekortingen die worden gegeven op grond van een

uniform schema van aankopen toegestaan. Kortingen waarbij is vereist dat klanten hun gehele behoefte aan dat product, of het grootste deel daarvan, bij Moody's aanschaffen, kunnen in bepaalde omstandigheden onwettig zijn. Kortingen in de vorm van een vast bedrag en kortingen met terugwerkende kracht (d.w.z. kortingen die worden geactiveerd bij het bereiken van een aankoopdrempel en dan ook van toepassing zijn op aankopen onder de drempel) moeten worden vermeden. Voordat u een loyaliteitskorting aanbiedt of implementeert, moet u contact opnemen met de afdeling Legal van Moody's.

**Koppelverkoop:** De klant als voorwaarde voor de aankoop van een product verplichten een tweede, afzonderlijk product aan te schaffen, kan in sommige gevallen de antitrustwetgeving schenden. Omdat de wettigheid van een dergelijke regeling voor koppelverkoop afhankelijk is van een aantal complexe juridische en economische factoren, mag een dergelijke regeling niet worden uitgevoerd zonder voorafgaand overleg met de afdeling Legal van Moody's.

**Bundelen:** Kortingen aanbieden voor de aankoop van twee of meer producten tegen een prijs die lager is dan de som van de prijzen van de afzonderlijke producten, kan in sommige gevallen de antitrustwetgeving schenden. Omdat de wettigheid van dergelijke overeenkomsten afhankelijk is van een aantal complexe juridische en economische factoren, moeten dergelijke bundelovereenkomsten nooit geïmplementeerd worden voor MIS-producten of -diensten zonder voorafgaand overleg met de afdeling Legal van Moody's

**Weigering om zaken te doen:** Over het algemeen heeft Moody's het wettelijk recht om te weigeren van wie dan ook te kopen of aan wie dan ook te verkopen. We moeten deze beslissingen echter zelfstandig nemen. In sommige omstandigheden kan een overeenkomst met een leverancier of klant om geen zaken te doen met een concurrent

van die leverancier of klant onwettig zijn. In sommige gevallen kan zelfs een zelfstandige beslissing om te weigeren, indien deze wordt genomen door een bedrijf met een dominante positie, onwettig zijn. Een onafhankelijke weigering om zaken te doen vormt eerder een schending wanneer het gaat om het stoppen van een zakelijke relatie dan wanneer het gaat om het aangaan van een nieuwe relatie. Een weigering kan ook onwettig zijn als deze weigering dient om een tegenpartij onder druk te zetten om geen zaken te doen met een concurrent van Moody's of om deze daarvoor te bestraffen. Maak geen afspraken met een leverancier of klant over derden met wie een van beide partijen zaken mag doen en raadpleeg de afdeling Legal van Moody's alvorens te weigeren zaken te doen met een concurrent of met een belangrijke klant van een concurrent.

**Prijdiscriminatie:** In het kader van de EU-voorschriften inzake kredietbeoordelingsinstellingen moeten kosten die door kredietbeoordelingsinstellingen in rekening worden gebracht niet-discriminerend en op kosten gebaseerd zijn. Bovendien kan prijsdiscriminatie door bedrijven met een machtspositie in de EU en bepaalde andere rechtsgebieden "misbruik van die machtspositie" zijn en onder bepaalde omstandigheden onwettig zijn.

Hoewel bepalingen van de antitrustwetgeving in de Verenigde Staten inzake prijsdiscriminatie gewoonlijk niet van toepassing zijn op Moody's omdat ze alleen van toepassing zijn op de verkoop van grondstoffen of tastbare producten, hebben een aantal Amerikaanse staten wetten met betrekking tot prijsdiscriminatie die wel van toepassing zijn op diensten

**In diskrediet brengen:** Verklaringen waarin kritiek wordt geuit op concurrenten zijn, indien vals of misleidend, denigrerend en kunnen in sommige gevallen de antitrustwetten schenden, evenals de elders



in de Gedragscode beschreven fraude- en bedrogwetgeving. Het is echter toegestaan om feitelijk nauwkeurige uitspraken te doen over de prestaties en productkenmerken van concurrenten om gebieden te accentueren waarin Moody's superieur is

**Inbreuk op de contracten van concurrenten:** Probeer een klant of prospect nooit te overtuigen om een contract met een concurrent te schenden.

### **?** Wat als er geen formele overeenkomst bestaat?

Denk erom dat concurrentieverstorende overeenkomsten niet onder formele of schriftelijke overeenkomsten hoeven te vallen om onwettig te zijn. Elke soort informele afspraak tussen twee bedrijven dat een door een van hen aangenomen zakelijke praktijk zou worden gevolgd door de andere, kan in de rechtbank worden gebruikt om een illegale overeenkomst te bewijzen.

Zelfs sociale gesprekken of andere informele communicatie (zoals e-mails of andere elektronische communicatie) kunnen worden gebruikt als bewijs van concurrentiebeperkend gedrag. Toezichhouders hebben verscherpte aandacht voor vergaderingen van handels- en brancheverenigingen die concurrenten gelegenheid

tot interactie geven. Daarom moet u in deze situaties bijzonder zorgvuldig zijn om acties te vermijden die zelfs maar de schijn van schending zouden kunnen dragen. Memo's en andere schriftelijke communicatie waarin informele of ongepaste taal wordt gebruikt, kunnen ooit worden onderzocht door een overheidsinstelling of advocaten van de tegenpartij. Het gebruik van dergelijke taal kan vragen oproepen over gedrag dat volledig wettig is en kan onze inspanningen om te voldoen aan de antitrust- en mededingingswetgeving ondermijnen. U moet zich hiervan bewust zijn bij al uw communicatie. Bijvoorbeeld:

- » Geef feiten aan, wees concreet en objectief en vermeld de bron van eventuele informatie over concurrentie.
- » Trek geen juridische conclusies.
- » Vermijd eventuele suggesties die zouden kunnen worden gezien als een poging om een actie te verbergen, zoals "Verwijder na lezen".
- » Vermijd woorden die een valse voorstelling geven van legitiem zakendoen zoals: "We hebben deze klant van onze concurrent gestolen" wanneer het Bedrijf de klant door eerlijke concurrentie heeft binnengehaald.





- » Verwijs niet naar “sectorbeleid”, “sectorprijs” of soortgelijke uitdrukkingen die impliceren dat er een gemeenschappelijke gang van zaken bestaat wanneer dat niet het geval is.
- » Vermijd overdrijving bij het bespreken van concurrenten of concurrentie.
- » Stel uw marktaandeel niet groter voor dan het is en verwijs niet naar een markt die onredelijk klein is ten opzichte van de commerciële realiteit om uw marktaandeel groter te laten lijken.

**? Wat moet ik doen als een medewerker van een concurrent mij probeert te betrekken bij een discussie over ons productaanbod of onze prijzen?**

Besprek onder geen beding prijs- of verkoopvoorwaarden met concurrenten. Het is te eenvoudig voor anderen om gesprekken die u voert verkeerd te interpreteren, hoe onschuldig ze ook lijken. Als een concurrent een gesprek over prijzen of andere verkoopvoorwaarden begint, moet u onomwonden aangeven dat u niet mag praten over of deelnemen aan discussies over prijsstellingen of andere concurrentiegevoelige zaken. Indien er een discussie wordt voortgezet, loop dan weg en laat uw protest duidelijk merken zodat dit onthouden wordt, en stel de afdeling Legal van Moody's hiervan

op de hoogte. Dergelijke discussies worden vaak gebruikt als bewijs van illegale afspraken, zelfs tegen mensen die tegen hun wil – maar stilzwijgend – hebben deelgenomen.

**? Wat moet ik doen wanneer blijkt dat een concurrent zich denigrerend uitlaat of valse verklaringen aflegt over producten van Moody's?**

Wanneer u geconfronteerd wordt met een onterechte uitspraak over Moody's, moet u de feiten waarheidsgetrouw toelichten. U dient zich niet uit te spreken over de ethische houding van de bron van de onjuiste verklaringen. Als de bron van de foutieve verklaringen kan worden geïdentificeerd, of als de verklaringen bijzonder flagrant zijn, moet u een afdelingsverantwoordelijke of de afdeling Legal hiervan op de hoogte brengen.



MOODY'S

MOODY'S  
INVESTORS SERVICE

MOODY'S  
ANALYTICS

# Het bedrijf en zijn aandeelhouders beschermen

Moody's vereist dat zijn werknemers en directieleden zich houden aan de hoogste normen van integriteit en ethiek in al hun zakelijke activiteiten. Het is niet alleen de juiste manier van handelen, ethisch gedrag is ook een goede zakelijke praktijk omdat het essentieel is om vertrouwensrelaties met onze klanten te onderhouden. Zakelijk gedrag wordt ook gereguleerd door veel wetten met betrekking tot fraude, misleidende handelingen, omkoping en corruptie, consumentenbescherming, concurrentie, oneerlijke handelspraktijken en eigendom met inbegrip van intellectuele eigendom zoals octrooien, handelsmerken en auteursrechten.

## Bijhouden van accurate bedrijfsdossiers

Het is absoluut noodzakelijk dat we accurate bedrijfsdossiers bijhouden. Bedrijfsdossiers moeten altijd accuraat en betrouwbaar worden samengesteld, de ware aard van de transactie weerspiegelen en goed worden opgeslagen. Alle transacties moeten worden uitgevoerd in overeenstemming met de algemene of specifieke autorisatie van het Bedrijf. De boeken, dossiers en rekeningen van Moody's moeten alle transacties en alle andere gebeurtenissen van Moody's weerspiegelen die onderworpen zijn aan een specifieke administratieve vereiste of het beleid van het Bedrijf inzake administratie. Accurate bedrijfsdossiers zijn ook vereist zodat Moody's aan zijn verplichting kan voldoen om volledige, eerlijke, tijdige en begrijpelijke financiële en andere informatie bekend te maken aan het publiek en overheidsinstanties over de hele wereld.

Het is heel belangrijk dat niemand dossiers aanmaakt of deelneemt aan de aanmaak van dossiers die bedoeld zijn om iemand te misleiden of iets te verbergen. Voorbeelden van dergelijk gedrag omvatten het maken van dossiers waardoor het lijkt alsof betalingen aan een bepaalde persoon zijn gedaan terwijl ze in feite aan een andere persoon zijn gedaan, onkostendeclaraties indienen die de werkelijke aard van de onkosten niet nauwkeurig weerspiegelen of onjuiste verkoopresultaten indienen bij de afdeling Accounting. Een werknemer die misleidende of vervalste dossiers aanmaakt of deelneemt aan de aanmaak ervan, kan worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen die zo ver kunnen gaan als beëindiging van het dienstverband.

De financiële en andere boeken en dossiers van het Bedrijf mogen niet worden vervalst. Iedereen die informatie of kennis heeft van een verborgen fonds of actief, van valse of kunstmatige invoer in de boeken en dossiers van Moody's of van een ongepaste betaling, moet de kwestie onmiddellijk melden bij de Controller en bij de afdeling Legal of via de Integrity Hotline. Het indienen van valse financiële resultaten is een schending van deze Gedragscode en kan leiden tot een aanklacht tegen het Bedrijf wegens fraude.

### VOORBEELD:

De partner van een medewerker vergezelt haar op zakenreis om puur persoonlijke redenen. De werknemer dient een onkostennota in met daarin twee dure maaltijden en theatertickets. In het verslag geeft de werknemer ten onrechte aan dat zij bij de diners en in het theater werd vergezeld door een klant terwijl het in werkelijkheid haar partner was. Het indienen van een onkostennota waarin valselijk wordt vermeld wie een evenement heeft bijgewoond is ten strengste verboden.

## ? Wat moet ik doen als ik van mening ben dat een werknemer een inaccuraat bedrijfsdocument heeft opgesteld

Als u denkt dat een werknemer een inaccuraat bedrijfsdocument heeft opgesteld, dient u uw bezorgdheid te melden bij de Controller en de afdeling Legal. U kunt ook een melding doen via de Integrity Hotline.

## Bedrog en fraude

U mag zich niet bezighouden met enige vorm van fraude of misleiding met een klant, het Bedrijf of een andere partij. De basis van bedrog of fraude is een verkeerde voorstelling, die in de eenvoudigste vorm een verklaring is die niet waar is of misleidend is. Om de schijn van bedrog of fraude te vermijden, moet u rekening houden met het volgend:

- » Voorstellingen als geheel kunnen misleidend zijn, hoewel elke afzonderlijk beschouwde uitspraak letterlijk waar is.
- » Het niet bekendmaken van belangrijke aanvullende of kwalificerende informatie kan een verkeerde voorstelling zijn.
- » Voorstellingen mogen de waarheid niet verhullen.
- » Voorstellingen mogen niet claimen dat een product of dienst beschikt over eigenschappen waar in werkelijkheid geen sprake van is.

Verklaringen betreffende de feitelijke kenmerken van de producten en diensten van Moody's en zijn concurrenten moeten kunnen worden bewezen.



---

## VOORBEELD:

Moody's Analytics ontwikkelt een nieuw product. Het exacte tijdsbestek voor de lancering is onzeker, maar in een poging om een grote verkoop af te sluiten met een belangrijke klant, belooft de vertegenwoordiger dat het product tegen het einde van het jaar beschikbaar zal zijn.

U kunt geen beweringen over een product doen die niet op feiten gebaseerd zijn en niet kunnen worden bewezen. Zelfs als u toestemming heeft gekregen om een klant te vertellen dat er een nieuw product in ontwikkeling is, kunt u – als u niet formeel op de hoogte bent gesteld door het Bedrijf wanneer het product beschikbaar zal zijn – dat product niet beloven tegen een door u vastgestelde datum.

---

## ? Kan ik een claim van een concurrent betwisten als ik weet dat deze claim niet op waarheid berust?

U kunt de claim betwisten als Moody's over bewijzen beschikt om uw verklaringen over de concurrentie te staven. Zorg echter dat u hierbij voorzichtig te werk gaat en de afdeling Legal om meer advies vraagt als u niet zeker weet of een verklaring die u wilt afleggen ook bewezen kan worden op basis van afdoende strenge normen. Als u weet dat iemand beweringen doet over Moody's waarvan u denkt dat ze niet op waarheid berusten, neem dan contact op met de afdeling Legal.

## Zakelijke kansen

Werknemers en directieleden zijn aan het Bedrijf verplicht om zijn legitieme belangen te bevorderen wanneer de gelegenheid daartoe zich voordoet. Als u via gebruik van bedrijfseigendom of -informatie of uw positie bij het Bedrijf kennis verwerft over een zakelijke of investeringskans, zoals over een concurrent of feitelijke of potentiële klant, leverancier of zakenpartner van Moody's, mag u geen gebruik maken van de opportuniteit of de investering doen, of anderszins een andere persoon hierbij assisteren zonder voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de General Counsel. Directieleden moeten voorafgaande goedkeuring van de raad krijgen. Een dergelijke kans moet in eerste instantie als een investeringskans voor Moody's worden beschouwd. U mag geen bedrijfseigendom of -informatie of uw positie bij het Bedrijf gebruiken voor persoonlijk gewin, u mag niet concurreren met het Bedrijf en u mag ook niet iemand anders helpen om dat te doen.

## Belangenconflicten

Het vanouds toegepaste interne beleid van Moody's om belangenconflicten te beperken, is van essentieel belang voor onze geloofwaardigheid in de markten en de onafhankelijkheid van onze medewerkers. Uw verplichting om de activiteiten van Moody's op een eerlijke en ethische manier uit te voeren, omvat de ethische behandeling van werkelijke en potentiële belangenconflicten tussen persoonlijke en zakelijke relaties.

Er gelden speciale regels voor leidinggevend en directeuren van Moody's Corporation die zich inlaten met gedrag dat een feitelijk, duidelijk of potentieel belangenconflict creëert. Alvorens zich in te laten met dergelijk gedrag moeten de leidinggevend en bestuurders alle feiten en omstandigheden volledig bekendmaken aan de Raad van Bestuur en aan de voorzitter van het Auditcomité en voorafgaande goedkeuring van de Raad van Bestuur verkrijgen.

Er is sprake van belangenverstremgeling wanneer uw persoonlijk belang op welke wijze dan ook de belangen van het bedrijf verstoort.

Werkelijke of potentiële belangenconflicten kunnen zich in verschillende omstandigheden voordoen. Hieronder worden in de Gedragscode verschillende manieren behandeld waarop belangenconflicten kunnen ontstaan, waaronder belangen in externe ondernemingen; posities bij externe entiteiten; en het accepteren van geschenken, entertainment of andere zaken van waarde. Naast de situaties die hieronder nader worden besproken, volgen hier enkele voorbeelden van situaties die kunnen leiden tot (potentiële) belangenconflicten:

**Ongepaste persoonlijke voordelen:** Belangenverstremgeling ontstaat wanneer werknemers of directieledend, of een lid van hun familie, ongepaste persoonlijke voordelen ontvangt als gevolg van hun positie in Moody's. Dergelijke persoonlijke voordelen kunnen verschillende vormen aannemen, waaronder kortingen, kansen of andere voordelen. U mag geen voordelen van het Bedrijf accepteren die niet door het Bedrijf zijn toegestaan en goedgekeurd, met inbegrip van kredieten of garanties voor uw persoonlijke activiteiten. Moody's zal geen persoonlijke kredieten verstrekken aan, noch de persoonlijke verplichtingen garanderen van bestuurders en executive officers.

**Persoonlijke relaties:** Belangenverstremgeling kan ontstaan als gevolg van de persoonlijke relatie van een medewerker van Moody's met een medewerker van een klant, uitgever, verkoper of andere zakelijke contactpersoon. Indien u betrokken bent of raakt bij een dergelijke relatie, dient u, met inachtneming van de toepasselijke wetgeving, uw leidinggevende en een medewerker van de afdeling Compliance op de hoogte te stellen, die de situatie zal beoordelen en u zal adviseren of er stappen moeten worden ondernomen om het conflict te beperken.

**Zakelijke reizen:** In overeenstemming met het beleid van Moody's moeten werknemers die zakenreizen maken voor Moody's gebruik kunnen maken van de voordeligste tarieven en accommodaties die worden aangeboden. Werknemers mogen geen reizen met bepaalde luchtvaartmaatschappijen boeken of in bepaalde hotels verblijven uitsluitend op basis van hun persoonlijke voorkeur of omdat zij deelnemen aan beloningsprogramma's, als een ander, kosteneffectiever alternatief beschikbaar is.

**Eerdere tewerkstellingen:** De recente tewerkstelling van een werknemer bij een klant, een leverancier, een andere zakenrelatie

of een andere onderneming kan een feitelijk of potentieel belangenconflict opleveren voor de verplichtingen van de werknemer bij Moody's. Bijgevolg kan van werknemers worden verlangd dat zij niet meewerken aan bepaalde beroepsactiviteiten van een vorige werkgever.

Medewerkers zijn verplicht om werkelijke of potentiële belangenverstremelingen bekend te maken, zodat het Bedrijf kan bepalen welke actie moet worden ondernomen om het conflict te beperken. Als u vragen heeft over of een bepaalde situatie tot een belangenconflict kan leiden, bespreek de situatie dan met uw manager of neem contact op met de afdeling Compliance.

## Belangen in externe ondernemingen

Beslissingen om zaken te doen met personen of bedrijven moeten uitsluitend worden genomen op basis van de belangen van het bedrijf. U mag niet deelnemen aan de selectie van leveranciers, zakenpartners of aannemers, of beslissingen nemen in het kader van uw functie (inclusief deelname aan het ratingproces) voor een entiteit, als u of een directe relatie (d.w.z. een echtgeno(o)t(e), partner, kind, broer of zus) of een andere persoon met wie u een nauwe band heeft een aanzienlijk zakelijk belang heeft in een dergelijke entiteit.

U mag geen significant zakelijk belang verwerven in een entiteit die een feitelijk of potentieel conflict met uw verantwoordelijkheden namens Moody's kan opleveren, tenzij u eerst toestemming van uw manager of leidinggevende heeft verkregen en uw aanvraag vervolgens wordt beoordeeld door de afdeling Compliance.

Als u niet zeker weet of een belang een significante betekenis heeft, dient u dit te melden aan uw manager, die kan beslissen of u taken krijgt toegewezen waarbij het bedrijf in kwestie is betrokken en of een dergelijk belang verdere melding aan de afdeling Compliance kan vereisen.

Raadpleeg het Beleid en de procedures voor externe bedrijfsbelangen (gepubliceerd op het intranet van het bedrijf) voor verdere richtlijnen met betrekking tot externe bedrijfsbelangen.

---

### VOORBEELD:

U bent informatieverantwoordelijke bij Moody's. U heeft al jaren een privé-investering in de XYZ Software Company, een private onderneming die nu 20.000 US dollar waard is. Uw manager draagt u op om specificaties te ontwikkelen voor de aankoop van een nieuw softwarepakket en XYZ is een van de grootste leveranciers. Hoewel u niet gelooft dat het uw oordeel zal beïnvloeden of een belangenconflict zal creëren, moet u uw manager op de hoogte brengen van uw belang in XYZ. Uw manager beslist of u al dan niet van die specifieke opdracht wordt gehaald en of u het externe bedrijfsbelang moet melden.

---

## Functies bij externe entiteiten

Een werknemer of directeur van Moody's die als leidinggevende of directeur van een extern bedrijf fungeert, kan als vertegenwoordiger van Moody's worden beschouwd en zijn of haar taken bij dat bedrijf kunnen in strijd blijken te zijn met de belangen van Moody's. Werknemers mogen een dergelijke functie niet aanvaarden tenzij en voordat zij eerst de goedkeuring hebben gekregen van hun manager of leidinggevende en deze vervolgens door de afdeling Compliance, met inachtneming van de toepasselijke wetgeving, is beoordeeld. Over het algemeen zullen verzoeken van MIS-werknemers om deel uit te maken van de raad van bestuur van een door MIS beoordeelde onderneming niet worden goedgekeurd. Voorts zullen verzoeken van MIS-werknemers om deel uit te maken van de raad van bestuur van een entiteit (ongeacht of deze al dan niet een entiteit met winstoogmerk is) in het algemeen, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving, niet worden goedgekeurd indien deze dienst enige vergoeding of compensatie omvat. Verzoeken van bestuurders en executive officers van Moody's om zitting te nemen in de raden van bestuur van andere ondernemingen moeten worden ingediend in overeenstemming met de beginselen van corporate governance en het handvest van het bestuurs- en nominatiecomité van Moody's.

Een werknemer mag geen part-time of tweede baan of een positie bij een externe entiteit aannemen, met inbegrip van entiteiten zonder winstoogmerk, die een belangenconflict kan creëren met de taken die de werknemer voor het Bedrijf uitvoert. Voordat u een al dan niet bezoldigde functie bij een externe entiteit aanvaardt, dient u dit vooraf met uw manager of leidinggevende te bespreken. Indien uw manager de externe functie ondersteunt, is er een proces voor openbaarmaking van de externe functie die de goedkeuring van de manager vereist en door Compliance moet worden beoordeeld.

Raadpleeg het Beleid en de procedures voor externe bedrijfsbelangen (gepubliceerd op het intranet van het Bedrijf) voor verdere richtlijnen met betrekking tot externe bedrijfsbelangen.

### Kan ik producten verkopen aan mijn collega's of klanten van Moody's? Hoe zit het met charitatieve bijdragen?

Het is werknemers verboden om andere werknemers of klanten van Moody's om persoonlijk gewin te vragen. Dit principe is van toepassing ongeacht of de werknemer aan het werk is, pauze heeft of luncht. Werknemers mogen ook geen gebruik maken van bedrijfsmiddelen, waaronder telefoons, faxapparaten en computers, om een externe bedrijfsactiviteit uit te oefenen.

Dit verbod is niet bedoeld om te voorkomen dat werknemers charitatieve bijdragen van andere werknemers vragen of fondsen werven namens liefdadigheidsorganisaties, op voorwaarde dat de werknemers op wie een beroep wordt gedaan geen ondergeschikten zijn van de vragende werknemer. Zoals hieronder wordt besproken in de sectie Gebruik van bedrijfsmiddelen, dienen werknemers zich

er echter van bewust te zijn dat zij de technologische bronnen van Moody's niet mogen gebruiken om dergelijke bijdragen te verkrijgen.

## Accepteren van geschenken, entertainment of andere zaken van waarde

Het ontvangen van geschenken, entertainment of andere zaken van waarde van entiteiten of personen die zaken (willen) doen met Moody's kan uw zakelijk oordeel beïnvloeden of de schijn hiervan wekken, kan daadwerkelijke of potentiële belangenconflicten creëren, en kan in sommige rechtsgebieden leiden tot vermoeden van omkoping op grond van de wet. Om deze redenen legt Moody's strikte beperkingen op voor de soorten geschenken, entertainment of andere zaken van waarde die werknemers van zulke zakelijke contacten mogen accepteren.

### ? Welke soorten geschenken zijn verboden voor alle werknemers?

Bepaalde soorten geschenken, entertainment of andere zaken van waarde zijn altijd ongepast en mogen daarom nooit en te nimmer worden geaccepteerd. U mag in het bijzonder de volgende zaken niet accepteren:

- » elk geschenk in de vorm van contanten of iets dat hieraan gelijkwaardig is, zoals een cadeaubon of -kaart;
- » elk geschenk, entertainment of andere zaak van waarde, ongeacht de waarde hiervan, als er enige reden is om aan te nemen dat dit wordt aangeboden om te proberen uw werk bij Moody's te beïnvloeden;
- » elk geschenk, entertainment of andere zaak van waarde die buitensporig of overdadig van aard is, of de grenzen van wat ter plaatse of in het sociaal verkeer gebruikelijk is overschrijdt; en/of
- » elk geschenk, entertainment of andere zaak van waarde die verborgen dient te blijven of niet open en transparant wordt aangeboden.

Ten slotte dient u een zakelijk contact nooit om een geschenk of andere zaak van waarde te vragen of het geven hiervan aan te moedigen.

### ? Wat zijn de regels voor Credit Rating Personeel van MIS?

Het is alle MIS-werknemers die betrokken zijn bij kredietbeoordeling verboden om te vragen om geschenken, entertainment of andere zaken van waarde of deze te accepteren van enige beoordeelde entiteit of van de sponsors of vertegenwoordigers van een beoordeelde entiteit. Voor geschenken, entertainment of andere zaken van waarde die aan MIS-kredietbeoordelingspersoneel verstrekt worden door een andere partij dan een beoordeelde entiteit of een sponsor en vertegenwoordiger van een beoordeelde entiteit gelden dezelfde beperkingen als voor alle andere medewerkers van Moody's.

MIS-kredietbeoordelingspersoneel mag alleen kleine, incidentele

giften accepteren die worden aangeboden in het kader van de zakelijke interactie – zoals een lichte maaltijd, een pen of een schrijfblok – met een waarde van maximaal 25 US dollar (of het plaatselijke equivalent) per persoon, per zakelijke interactie, per dag.

Meer informatie met betrekking tot de beperkingen die gelden voor geschenken, entertainment of andere zaken van waarde voor MIS-kredietbeoordelingspersoneel kunt u vinden in Moody's Investors Service's Beleid voor het vragen om of accepteren van geld, geschenken, gunsten of entertainment, gepubliceerd op het intranet van het Bedrijf.

### ? Welke geschenken zijn acceptabel voor alle andere medewerkers van Moody's?

Behoudens de hierboven beschreven verbodsbepalingen en de toepasselijke wetgeving, is het alle medewerkers van Moody's die geen Credit Rating Personeel zijn, met inbegrip van niet-analytische MIS-werknemers en medewerkers van MA en Moody's Shared Services, toegestaan de volgende geschenken, entertainment of andere zaken van waarde te accepteren:

- » Incidentele relatiegeschenken in natura van onbeduidende waarde (minder dan of gelijk aan 50 US dollar per geschenk of het relevante lokale equivalent). De totale waarde van dergelijke geschenken van zakelijke contacten mag in een periode van 12 maanden niet meer bedragen dan 100 US dollar.
- » Gebruikelijke en redelijke maaltijden en entertainment waarbij ook zakenrelaties van buiten Moody's aanwezig zijn, zoals een occasionele zakenmaaltijd of een sportevenement, waar een legitiem zakelijk doel mee gediend is.

Geschenken, entertainment of andere zaken van waarde die door een andere partij dan een beoordeelde entiteit of sponsor of vertegenwoordiger van een beoordeelde entiteit aan MIS-kredietbeoordelingspersoneel worden gegeven, zijn eveneens aan bovenstaande beperkingen onderworpen.

### ? Hoe weet ik of een geschenk 'gepast is'?

Werknemers dienen zich te laten leiden door de onderstaande voorbeelden om te bepalen of het gepast is om een geschenk, entertainment of iets anders van waarde aan te nemen:

- » Een promotionele balpen zou een onbeduidende waarde hebben, maar een gouden polshorloge zou niet acceptabel zijn.
- » Een vakantiegeschenk in de vorm van een fles wijn van een verkoper of klant zou een onbeduidende waarde hebben (op voorwaarde dat de waarde 50 US dollar of minder is), maar een kist dure champagne zou niet acceptabel zijn.
- » Kaartjes voor een gewoon sportevenement, dat u bijwoont met een zakelijk contact, worden als gebruikelijk en redelijk beschouwd, maar kaartjes voor het wereldkampioenschap voetbal, de Super Bowl of een ander soortgelijk groot sportevenement worden als buitensporig in waarde beschouwd



en mogen niet worden geaccepteerd.

- » Gewone zakendiners zijn acceptabel, maar een uitgebreid diner in een viersterrenrestaurant zou dat waarschijnlijk niet zijn. Een goed beoordelingsvermogen zou ook inhouden dat Moody's de kosten van de maaltijd periodiek als bedrijfskosten zou moeten beschouwen.

Als u een geschenk, entertainment of iets anders van waarde wordt aangeboden en u heeft vragen over de gepastheid van het accepteren ervan, dient u advies te vragen aan de afdeling Compliance voordat u dit aanvaardt.

Geschenken, entertainment of andere zaken van waarde die niet voldoen aan de hierboven genoemde eisen dienen zo tactvol mogelijk aan de schenker te worden teruggegeven. U kunt naar deze Gedragscode verwijzen wanneer u een dergelijk geschenk terugstuurt, en u dient een dergelijk geschenk te melden aan uw manager en de afdeling Compliance.

Ten slotte staan de wetten en gebruiken van sommige landen geschenken en hoffelijkheden toe die verder gaan dan gebruikelijk in de Verenigde Staten, en het weigeren van dergelijke geschenken of hoffelijkheden zou in dat land als beledigend kunnen worden beschouwd. Hoewel het moeilijk kan zijn, dient MIS-kredietbeoordelingspersoneel alle geschenken, entertainment of andere zaken van waarde te weigeren, behalve kleine zaken die in het kader van een zakelijke interactie worden verschaft. Alle andere medewerkers van Moody's dienen de afdeling Compliance te raadplegen als zij in een situatie terecht komen waarin het geschenk, entertainment of iets anders van waarde deze regels overstijgt, maar hun weigering om het te accepteren als beledigend zou worden ervaren.

Voor informatie met betrekking tot het geven van geschenken verwijzen wij u naar het gedeelte Anti-omkoping en Anti-corruptie van de Gedragscode.

### **?** Wat moet ik doen als ik een ongepast aanbod ontvang?

U dient het verzoek resoluut en onmiddellijk af te wijzen. Als u door een zakelijk contact wordt gevraagd om een steekpenning, smeergeld of andere verboden betalingen of geschenken aan te nemen, dient u deze persoon te vertellen dat u het verzoek niet in overweging neemt en onmiddellijk uw manager en de afdeling Legal van Moody's op de hoogte te stellen van het incident.

### **?** Wat moet ik doen als ik een kort houdbaar geschenk ontvang?

MIS-kredietbeoordelingspersoneel mag ook geen bederfelijke geschenken, zoals voedingsmanden, aannemen die door beoordeelde entiteiten en/of sponsors of vertegenwoordigers van beoordeelde entiteiten worden aangeboden. In plaats daarvan moeten ze, wanneer het niet praktisch is om de geschenken terug te sturen naar de afzender, worden gedoneerd aan een publieke



instelling of een organisatie voor sociale dienstverlening. In alle andere omstandigheden mogen medewerkers die niet tot MIS-kredietbeoordelingspersoneel behoren en die een bederfelijk geschenk ontvangen dat de hierboven vermelde grens van 50 US dollar overschrijdt, met toestemming van hun manager en de afdeling Compliance, een dergelijk geschenk delen met hun collega's op kantoor of het aan een openbare of sociale dienstverlenende organisatie schenken.

### **?** Kan ik gratis entreebewijzen accepteren voor conferenties of evenementen die door derden zonder beoordeling worden georganiseerd?

MIS-kredietbeoordelingspersoneel kan alleen gratis passen of een vrijstelling van registratiekosten voor conferenties/evenementen accepteren als ze spreken of presenteren op de conferentie/het evenement. Raadpleeg Moody's Investors Service's Beleid voor het vragen om of accepteren van geld, geschenken, gunsten of entertainment op het intranet van het Bedrijf voor meer informatie.

Alle overige werknemers van Moody's mogen gratis entreebewijzen en/of kwijtschelding van de registratiekosten accepteren voor conferenties/evenementen, als er maar een duidelijk zakelijk doel is voor de werknemer om de conferentie/het evenement bij te wonen.

### **?** Ik moet spreken op een conferentie. Mag ik een vergoeding voor reis- en verblijfkosten en andere bijkomende kosten accepteren?

MIS-kredietbeoordelingspersoneel mag geen enkele vergoeding (of directe betaling van dergelijke kosten) door een beoordeelde entiteit of een derde partij accepteren voor vervoers-, verblijfs- of incidentele kosten die zijn gemaakt in verband met het bijwonen van een conferentie of evenement dat geheel of gedeeltelijk wordt georganiseerd door een door MIS beoordeelde entiteit, met inbegrip van de gevallen waarin personeel spreekt of presenteert op de

conferentie of het evenement. MIS-kredietbeoordelingspersoneel mag een vergoeding accepteren voor reiskosten die zijn gemaakt voor het spreken of presenteren op conferenties of evenementen die worden gehouden of georganiseerd door brancheorganisaties of andere niet-beoordeelde entiteiten, op voorwaarde dat de vergoedende partij geen beoordeelde entiteit is.

Alle andere medewerkers van Moody's mogen vergoedingen van reiskosten accepteren als ze op een conferentie spreken/presenteren, aangezien deze onder de Gedragscode niet als geschenken worden beschouwd. Een dergelijke vergoeding (of directe betaling van dergelijke kosten) moet echter betrekking hebben op uw individuele reis, accommodatie, maaltijden en andere redelijke kosten. U mag geen vergoeding accepteren voor overdadige of buitensporige reis-, verblijfs- of andere kosten. U kunt ook geen vergoeding krijgen voor reis- of andere kosten van gezinsleden of andere werknemers die niet bij Moody's werken die u vergezellen.

## Selectie van leveranciers

Het Bedrijf zal alle diensten en leveringen inkopen op basis van kwaliteit, prijs en service. Dat een leverancier tevens klant van het Bedrijf is, vormt geen basis voor het nemen van aankoopbeslissingen. Daarnaast dient u, zoals hierboven besproken in de sectie Belangenconflicten, kunnen belangenconflicten ontstaan vanwege de persoonlijke relatie van een Moody's werknemer met een werknemer van een leverancier. Hierdoor mag u niet deel te nemen aan de selectie van een leverancier als u of een directe relatie een aanzienlijk zakelijk belang heeft in een dergelijke entiteit.

## Intellectueel eigendom

Wanneer u in het kader van uw tewerkstelling voor Moody's werkt, bezit Moody's alle intellectuele eigendomsrechten van uw werkproduct ("Werkproduct"), voor zover toegestaan door toepasselijke wetgeving, met inbegrip van maar niet beperkt tot alle auteursrechten, handelsmerken, octrooien, uitvindingen en knowhow die zijn geassocieerd met het Werkproduct. Voor alle duidelijkheid, volgens de Amerikaanse auteurswet wordt uw Werkproduct beschouwd als "work made for hire" dat is gemaakt voor Moody's. Als om wat voor reden dan ook een Werkproduct dat u maakt, niet wordt beschouwd als "work made for hire" of niet aan Moody's behoort door toepassing van de toepasselijke wetgeving, kent u aan Moody's uw rechten, titel en belang voor en in het Werkproduct, inclusief alle auteursrechten (en alle toekomstige auteursrechten) en octrooirechten, toe en stemt u in met toekenning of, indien de toepasselijke lokale wetgeving niet toestaat rechten toe te kennen, verleent u Moody's een exclusieve, onbeperkte wereldwijde, eeuwigdurende, royaltyvrije licentie voor het Werkproduct, voor zover dit door de toepasselijke wetgeving wordt toegestaan. Met betrekking tot een Werkproduct waarin u een moreel recht heeft, en voor zover toegestaan door de toepasselijke wetgeving, stemt u er onherroepelijk mee in dat Moody's een

dergelijk Werkproduct gebruikt op een manier die anderszins inbreuk zou maken op dit morele recht. Als Moody's u hierom vraagt, verlijdt u verdere documenten die nodig zijn om Moody's eigendom van het Werkproduct te documenteren. Wanneer u een nieuw Werkproduct ontwikkelt, maakt u dit direct aan Moody's bekend. U gaat ermee akkoord om geen intellectuele eigendomsrechten van derden, vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie of handelsgeheimen te gebruiken of te misbruiken bij het creëren van een Werkproduct of het uitvoeren van een dienst voor Moody's.

## Ongeautoriseerd kopiëren of gebruiken

Over het algemeen is het tegen de wet om kopieën van wettelijk beschermde werken van anderen te maken of deze zonder juiste toestemming te gebruiken. Verkeerd kopiëren van auteursrechtelijk beschermde materialen kan leiden tot persoonlijke aansprakelijkheid en aansprakelijkheid van het Bedrijf.

Beschermde werken omvatten de meeste publicaties, computersoftware, video- en audiobanden of -bestanden en bepaalde databases. Daarnaast kunnen beschermde werken materiaal bevatten dat op websites wordt weergegeven of gepubliceerd, met inbegrip van artikelen, muziekopnamen (zoals MP3-bestanden), grafische ontwerpen, fotografische beelden en audiovisuele materialen.

Als werknemers van een bedrijf waarvan de bedrijfsactiviteiten zijn gebaseerd op zijn waardevolle intellectuele eigendom, moeten we vooral gevoelig zijn voor de intellectuele eigendomsrechten van anderen. U mag bij het samenstellen van een Werkproduct (met inbegrip van enige presentatie of publicatie voor werknemers, klanten, investeerders of andere derden) van Moody's geen beschermde werken kopiëren of gebruiken die zijn samengesteld door een andere persoon die geen werknemer van Moody's is of die geen werknemer van Moody's was toen dergelijk werk werd samengesteld, tenzij u: a) het gebruik van de beschermde werken van een dergelijke andere persoon erkent en in het desbetreffende Werkproduct ten minste de naam van de auteur, uitgever en eigenaar van de beschermde werken aanduidt en (b) schriftelijke toestemming van de eigenaar van de beschermde werken verkrijgt indien meer dan een niet-substantieel gedeelte van het beschermde werk wordt gebruikt. De afdeling Legal van Moody's kan u helpen bij het bepalen of dergelijke schriftelijke toestemming vereist is.

In sommige gevallen staat de toepasselijke wetgeving bepaalde "fair use" of "fair dealing" van beschermde werken toe, maar dit recht is beperkt en daarop vertrouwen mag alleen in overleg met de afdeling Legal van Moody's.

### Wanneer is kopiëren toegestaan?

Dit zijn enkele van de beperkte omstandigheden waarin kopiëren door het Bedrijf mag worden toegestaan, afhankelijk van de toepasselijke

wetgeving en de Gebruiksvoorwaarden van die website waarvan u eventueel kopieert:

- » Het samenstellen van een nieuw werk dat auteursrechtelijk beschermd materiaal van anderen bevat en waarin publicaties of rapporten van het Bedrijf samen met korte citaten worden opgenomen.
- » Incidenteel kopiëren van een klein gedeelte van een externe publicatie (bijv. een artikel of boek) met vermelding van die publicatie (maar geen uitgebreide of regelmatige kopieën van een externe publicatie om abonnementskosten te verlagen en interne distributie te vergroten).
- » Een kopie maken van een computerprogramma als archiveringskopie of back-up.
- » Een link naar een website doorsturen waar informatie van belang wordt gepubliceerd.

Sommige van deze voorbeelden kunnen nog steeds verboden zijn wegens vertrouwelijke verplichtingen aan derden of contractuele beperkingen. De omstandigheden waaronder kopiëren door het Bedrijf is toegestaan, kunnen per rechtsgebied verschillen, afhankelijk van het intellectuele eigendomsrecht van elk rechtsgebied, alsmede de specifieke feiten betreffende het kopiëren. Als u vragen heeft over of kopiëren is toegestaan, kunt u contact opnemen met de afdeling Legal van Moody's.

---

### VOORBEELD

Een bedrijf betaalt 1.000 US dollar per jaar voor één abonnement op een wekelijkse branchenieuwsbrief. Het zou geen "fair use" zijn om 12 volledige kopieën van dergelijke nieuwsbrieven per week voor de regionale verkoopmanagers te maken. Het kan "fair use" zijn om af en toe een beperkt fragment uit de nieuwsbrief te kopiëren en te verspreiden naar de regionale kantoren, maar niet als een dergelijke kopie in werkelijkheid zou dienen als vervanging voor het abonnement. Raadpleeg de afdeling Legal van Moody's voor specifieke vragen op dit gebied.

---

## Bescherming van Moody's handelsgeheimen en bedrijfseigen informatie

We moeten de vertrouwelijkheid van de handelsgeheimen van het Bedrijf en andere bedrijfseigen informatie handhaven. Werknemers en directieleden kunnen feiten te weten komen over zaken, plannen of activiteiten van Moody's die Moody's niet bekend heeft gemaakt aan zijn concurrenten of het grote publiek. Voorbeelden van handelsgeheimen en bedrijfseigen informatie van het Bedrijf kunnen onder andere gevoelige informatie, zoals klantenlijsten, de aangeboden voorwaarden of prijzen aan klanten, niet-openbare algoritmen, formules of methodieken, marketing- of strategische plannen, potentiële acquisities of bedrijfseigen productontwerpen

of productsysteemontwikkelingen zijn. Werknemers en directieleden mogen dergelijke gegevens niet extern bekendmaken, behalve in het kader van hun geautoriseerde bedrijfsactiviteiten en aan partijen met wie Moody's overeenkomsten heeft gesloten die passende vertrouwelijke verplichtingen bevatten. Deze beperking geldt evenzeer voor de handelsgeheimen van onze klanten. Als u zich afvraagt of het openbaar maken van een bepaald handelsgeheim of bepaalde bedrijfseigen informatie is toegestaan, raadpleegt u de afdeling Legal van Moody's.

## Gebruik van bedrijfsmiddelen

Geld, materialen, benodigdheden, technologiemiddelen en informatiebronnen van Moody's (waaronder computersystemen en voicemailsystemen en kopieën van documenten, berichten en/of andere informatie van Moody's die op deze systemen zijn gemaakt, verzonden, ontvangen of opgeslagen), zijn eigendom van het Bedrijf en mogen niet worden gebruikt voor uw persoonlijk belang. Werknemers moeten de technologiemiddelen van het Bedrijf gebruiken overeenkomstig het Beleid voor IT-gebruik van Moody's, beschikbaar op het intranet van het bedrijf.

Elk van ons heeft de plicht om de activa van het Bedrijf te beschermen en efficiënt te gebruiken. Diefstal, nalatigheid en verspilling hebben een directe invloed op de winstgevendheid van het Bedrijf. We moeten maatregelen nemen ter voorkoming van schade aan en diefstal of misbruik van eigendommen van het Bedrijf. Behalve zoals hierna besproken en in het Beleid voor IT-gebruik mogen activa van het Bedrijf waaronder tijd, apparatuur, materialen, middelen en informatie van het Bedrijf uitsluitend voor zakelijke doeleinden worden gebruikt. Persoonlijke gesprekken met kantoortelefoons moeten tot een redelijk minimum worden beperkt. Evenzo moet het gebruik van de technologiemiddelen van het Bedrijf waaronder computers en internet, voor persoonlijke zaken tot een redelijk minimum worden beperkt en moet dit gebruik in overeenstemming zijn met het Beleid voor IT-gebruik van Moody's. Dergelijk persoonlijk gebruik van telefoons of computers van het Bedrijf mag in geen geval een negatief effect hebben op uw werkverplichtingen. Verder mogen werknemers geen kantooruimte van het Bedrijf gebruiken voor persoonlijke vergaderingen, bijvoorbeeld bijeenkomsten met persoonlijke financiële adviseurs.

Onder geen enkele omstandigheid mag een werknemer de technologiemiddelen van het Bedrijf gebruiken voor het verzenden, downloaden, weergeven, anderszins verspreiden of de ontvangst accepteren van seksueel expliciet materiaal of materiaal dat etnische beledigingen, raciale scheldwoorden of iets anders bevat dat kan worden beschouwd als intimidatie van anderen op basis van hun ras, kleur, geslacht, gender, leeftijd, religie of religieuze overtuiging, nationaliteit, afkomst, burgerschap, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderuitdrukking, genetische informatie, lichamelijke of geestelijke handicap, militaire status of veteranenstatus of enig ander door de wet beschermd kenmerk.



Werknemers die dit materiaal tegenkomen of ontvangen, dienen het incident onmiddellijk te melden aan hun manager of aan het People Teaml.

Zoals uiteengezet in het Beleid voor IT-gebruik van Moody's moeten werknemers zich ervan bewust zijn dat zij, gebonden aan toepasselijke wetgeving, geen eigen belang hebben in en geen redelijk vertrouwen van privacy hebben bij het gebruik van technologische middelen zoals computer- en voicemailapparatuur, netwerkuitrusting, waaronder e-mail, samenwerkingstools, instant messaging, sms-berichten of soortgelijke technologieën. Voor zover toegestaan door toepasselijke wetgeving, behoudt Moody's zich het recht voor om te bewaken, en alle gebruik van technologische middelen van het bedrijf en communicatie die is verzonden of ontvangen via de technologische middelen zonder kennisgeving aan de werknemer en te allen tijde. Dergelijke activiteiten kunnen voor een reeks doeleinden worden ondernomen, met inbegrip van maar niet beperkt tot het volgende: de beveiliging van documenten, gegevens, informatie en systemen van Moody's beschermen; kwaliteitsnormen handhaven; bedrijfscontinuïteit en dossierbehoud bieden wanneer een werknemer afwezig is (om welke reden dan ook) of wanneer een werknemer niet meer bij het Bedrijf werkt; reageren op een dagvaarding, gerechtelijk bevel of een ander verzoek van een overheidsinstantie of autoriteit; onderzoeken waar Moody's een legitieme en redelijke zorg heeft dat een werknemer of voormalig werknemer zich bezighoudt met onrechtmatige, onwettige of illegale handelingen of in strijd handelt met de vereisten of beleidslijnen van het Bedrijf; of zoals anderszins is vereist voor de zakelijke behoeften van het Bedrijf. Voor zover toegestaan door toepasselijke wetgeving kunnen de resultaten van een dergelijk(e) onderzoek, controle, inspectie, interceptie, toegang of openbaarmaking worden gebruikt voor disciplinaire

doeleinden of in gerechtelijke procedures. Voor zover toegestaan door toepasselijke wetgeving betekent uw gebruik van computer, voicemail en elektronische communicatiesystemen van het Bedrijf uw erkenning en begrip van de voorafgaande rechten van Moody's en uw instemming hiermee.

Een werknemer die wil voorkomen dat privégegevens worden gecontroleerd, dient geen apparatuur van het Bedrijf voor persoonlijke zaken te gebruiken en geen privégegevens op computeropslagapparaten van het Bedrijf op te slaan.

Wanneer u bij het Bedrijf vertrekt, moeten alle eigendommen van het Bedrijf worden geretourneerd aan het bedrijf.

## Waarborging van technologiemiddelen van Moody's

Werknemers zijn verantwoordelijk voor het beveiligen van hun wachtwoorden voor toegang tot alle technologiemiddelen van het Bedrijf waaronder computer- en voicemailsysteem. Individuele wachtwoorden mogen nooit aan anderen worden gegeven en werknemers mogen ook geen ander account op de computer- en voicemailsysteem van het Bedrijf openen dan hun eigen account, met uitzondering van de IT-afdeling van Moody's in het kader van technische ondersteuning. Werknemers moeten de laptops, smartphones of andere door het Bedrijf verstrekte technologiemiddelen beveiligen en dienen de hoogste norm van zorg die redelijk en passend is voor de omstandigheden in acht te nemen om te voorkomen dat dergelijke technologiemiddelen verloren gaan, worden gestolen of er toegang tot wordt verkregen door een onbevoegde persoon.



Het Bedrijf heeft ook een aantal beveiligingsfuncties – en controles geïnstalleerd, zoals firewalls, proxy servers en anti-malwaresoftware om zijn technologische middelen en informatie te beschermen. U mag nooit de werking van deze beveiligingsfuncties uitschakelen of proberen te omzeilen.

Als u zich bewust bent van onbevoegde toegang tot, verwerving van, of verlies, schade of misbruik van technologiemiddelen van Moody's of informatie die wordt beheerd op of bewerkt door een technologiemiddel of enig ander incident waarin de beveiliging van technologiemiddelen of informatiesystemen van Moody's in gevaar zijn gebracht, moet u zo'n incident onmiddellijk melden bij de Helpdesk van Moody's.

## Gebruik van persoonlijke elektronische apparaten

Het gebruik van eender welk type persoonlijk elektronisch apparaat door werknemers tijdens het uitvoeren van activiteiten voor Moody's is onderworpen aan het relevante beleid van Moody's, waaronder het Beleid voor IT-gebruik, en indien relevant, afspraken met betrekking tot het gebruik van een persoonlijk mobiel apparaat.

Goedgekeurde werknemers kunnen via een beveiligd Virtual Private Network ("VPN") toegang krijgen tot technologiemiddelen van Moody's. Daarnaast kunnen goedgekeurde werknemers toegang krijgen tot de technologiemiddelen van Moody's via bepaalde modellen van mobiele computerapparatuur die persoonlijk eigendom is, door gebruik te maken van een door Moody's geselecteerde downloadbare softwaretoepassing van derden.

U mag niet onbedoeld vertrouwelijke informatie via uw persoonlijke elektronische apparaten bekendmaken. Wanneer u bijvoorbeeld vergaderingen van Moody's bijwoont of voor zaken reist, mag u uw activiteiten of locatie niet publiceren op social media-sites of anderszins, waaronder via mobiele toepassingen op basis van GPS, omdat dit anderen alert maakt op niet-openbare gebeurtenissen of informatie.

Werknemers worden eraan herinnerd dat het bewust downloaden, kopiëren, opslaan, creëren of bewerken van bestanden van Moody's die vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie van Moody's bevatten op een systeem of apparaat dat geen technologiemiddel van Moody's is waaronder apparaten die persoonlijk bezit zijn, niet is toegestaan.

## Social media

Moody's erkent dat social media een belangrijk instrument is geworden voor verschillende aspecten van de bedrijfsactiviteiten van Moody's, en dat toegang tot bepaalde socialemediawebsites (zoals LinkedIn en Twitter) voor legitieme zakelijke doeleinden nuttig kan zijn voor werknemers in verband met hun taken en verantwoordelijkheden binnen Moody's. Moody's heeft echter vastgesteld dat het in het belang van het Bedrijf is om de toegang tot bepaalde social mediasites van het netwerk van Moody's, met inbegrip van bepaalde sites die voornamelijk worden gebruikt voor persoonlijke communicatie, zoals Facebook, te blokkeren. Daarnaast heeft Moody's een Bedrijfsbeleid en procedures voor social media opgesteld, waarin eisen en best practices worden uiteengezet voor werknemers die namens Moody's aan social media-activiteiten wensen deel te nemen. Moody's heeft ook aparte richtlijnen voor persoonlijke social media die van toepassing zijn op persoonlijke social media-activiteiten die medewerkers van Moody's als individu in hun eigen tijd kunnen ondernemen. Deze documenten worden op het intranet van het Bedrijf geplaatst. Als u nog vragen heeft, kunt u een lid van de Social Mediacommittee raadplegen of een e-mail sturen naar [socialmedia@moodys.com](mailto:socialmedia@moodys.com).

## Werknemers als consultants/Conversie van consultants naar werknemers

Het is de huidige medewerkers van Moody's niet toegestaan om als consultant, als onafhankelijk opdrachtnemer of als uitzendkracht voor het Bedrijf te werken. Ongeacht of de werkzaamheden al dan niet verband houden met de functie van de werknemer en ongeacht of de bezoldiging al dan niet buiten de normale salarisregelingen wordt uitbetaald. Bovendien moet u de schriftelijke goedkeuring krijgen van de afdeling Legal van Moody's om een huidige voormalige werknemer van Moody's aan te werven als een consultant, onafhankelijke opdrachtnemer of uitzendkracht van Moody's. Bovendien moeten de Legal afdeling en het People Team worden geraadpleegd in situaties waarin een persoon die als zelfstandig aannemer of contractarbeider voor Moody's heeft gewerkt, een werknemer van Moody's wil worden.

## Onafhankelijke opdrachtnemers/contractanten

Personen en entiteiten mogen uitsluitend als consultant, tijdelijke aannemer of contractant worden ingezet voor het leveren van diensten aan Moody's in overeenstemming met de Non-Employee Engagement Policy van Moody's. Raadpleeg voor meer informatie over het inzetten van consultants, contractanten of aannemers (inclusief middelen voor personeelsuitbreiding) de Non-Employee Engagement Policy van Moody's.







# Handelen met integriteit wereldwijd

## Handel met voorkennis en marktmisbruik

Het is werknemers en directieleden die toegang hebben tot vertrouwelijke informatie niet toegestaan die informatie te gebruiken of te delen met als doel het verhandelen van effecten (zoals aandelen van Moody's) of voor enig ander doel behalve de uitoefening van onze bedrijfsvoering. Wetten en voorschriften inzake de handel met voorkennis in de Verenigde Staten en vele andere rechtsgebieden verbieden het kopen, verkopen van effecten of iemand aan te raden effecten van een bedrijf te kopen of te verkopen terwijl u beschikt over materiële niet-openbare informatie over dat bedrijf. Naast zware boetes en lange gevangenisstraffen kan een overtreder in de Verenigde Staten of een handelaar op een Amerikaanse beurs worden verplicht civielrechtelijke boetes te betalen tot drie keer de winst of het vermeden verlies door bepaalde onwettige transacties of openbaarmakingen. Moody's moet mogelijk ook aanzienlijke boetes betalen. In andere landen kunnen dergelijke acties leiden tot boetes, openbare censuur, compensatie-/restitutieorders en -bevelen evenals potentiële gevangenisstraffen.

"Materiële" informatie wordt algemeen beschouwd als informatie die een redelijke investeerder belangrijk zou vinden om te beslissen of een effect moet worden gekocht, behouden of verkocht; kortom, het is informatie die de prijs van het effect redelijkerwijs kan beïnvloeden. In andere rechtsgebieden kan "materiële" informatie worden aangeduid als "voorkennis" of "prijsgevoelige informatie".

Voorbeelden van materiële informatie zijn onder meer: verkoopcijfers; inkomsten of geschatte inkomsten (met inbegrip van nieuwe bevestigingen van of wijzigingen in eerder vrijgegeven winstcijfers); dividendacties; strategische plannen; nieuwe producten, ontdekkingen of diensten; belangrijke personeelswijzigingen; acquisitie- en desinvesteringsplannen; financieringsplannen; voorgesteld effectenaanbod; marketingplannen en joint ventures; overheidsacties; belangrijke rechtsgeschillen, ontwikkelingen in gerechtelijke procedures of mogelijke vorderingen; herstructureringen en herkapitalisaties; de onderhandeling over of beëindiging van belangrijke contracten; en mogelijke of lopende beoordelingsacties van MIS.

Als vuistregel geldt dat een werknemer of bestuurder die beschikt over materiële informatie dient te wachten met deze openbaar

bekend te maken tot tenminste de derde werkdag nadat deze bekend is gemaakt, zodat de markt voldoende tijd heeft om deze informatie te verwerken alvorens tot handelen over te gaan.

### ? Wat is "tipping"?

U kunt de wetten inzake handelen met voorkennis en marktmisbruik overtreden door het aan iemand anders bekendmaken van niet-openbare informatie. Als u dit doet of gebruikmaakt van dergelijke informatie, kunt u bestraft worden, zelfs als het voor u geen financieel gewin oplevert en, in sommige rechtsgebieden, zelfs als u niet de bedoeling had om met voorkennis te handelen.

### ? Gelden wetten inzake handel met voorkennis niet uitsluitend in de Verenigde Staten?

Nee. Handel met voorkennis schendt fundamentele concepten van eerlijkheid die een wezenlijk onderdeel vormen van de waarden van het Bedrijf. Werknemers die buiten de VS werken kunnen op grond van wetten van de VS aangeklaagd worden wegens handel met voorkennis in Amerikaanse effecten. Daarnaast kennen veel van de landen waarmee wij zaken doen wetten inzake handel met voorkennis of "marktmisbruik". Sommige van deze wetten hebben zelfs een bredere werkingssfeer dan die in de VS. Zo omvatten de straffen in Frankrijk aanzienlijke boetes en gevangenisstraffen, en dergelijk gedrag kan een schending vormen van zowel wetten als regels inzake handel met voorkennis waarop voor elke vorm van regelgeving aparte straffen staan. De regels inzake marktmisbruik zijn in alle landen van de Europese Unie van toepassing.

### ? Ik werk bij Shared Services, dus krijg ik geen wezenlijke niet-openbare informatie over uitgevers. Zijn deze regels echt op mij van toepassing?

Onverschillig waar u in het Bedrijf werkt, zijn de wetten inzake handel met voorkennis op u van toepassing. Als werknemer van Moody's kunt u informatie over zakelijke plannen van Moody's aan de weet komen die wezenlijke niet-openbare informatie over Moody's of een ander bedrijf zou kunnen zijn. U zou er bijvoorbeeld achter kunnen komen dat Moody's van plan is zijn eigendomsbelang in een aangesloten onderneming te vergroten. De aankoop door Moody's zou wel degelijk van invloed kunnen zijn op de aandelenprijs van dat bedrijf. Dezelfde

## VOORBEELD

In verband met het analyseren van een Amerikaanse emittent beoordeelt een analist een niet-openbare overeenkomst waarmee de emittent een zeer winstgevende bedrijfsactiviteit kan starten. Ze vertelt dit aan haar schoonzus, die 1000 aandelen van de emittent koopt. De dag nadat de emittent de overeenkomst openbaar heeft gemaakt, gaat de aandelenprijs met 2 US dollar per aandeel omhoog. De analist heeft de Amerikaanse wetgeving inzake handel met voorkennis overtreden, hoewel ze zelf geen winst heeft gemaakt.

regels die gelden voor wezenlijke niet-openbare informatie over Moody's (of de uitgevers waar Moody's zaken mee doet) gelden ook voor wezenlijke niet-openbare informatie die u over andere bedrijven te weten komt.

## Handel in effecten

Moody's Beleid voor handel in effecten legt extra beperkingen op voor de handel in en het bezit van bepaalde effecten door werknemers. Om te voldoen aan de wettelijke vereisten en om interne controle te vergemakkelijken, eist Moody's daarnaast van bepaalde werknemers dat zij zich houden aan de rapporteringsvereisten met betrekking tot hun effectenbezit en -transacties. Voor meer informatie over de eigendoms- en houdersbeperkingen en eventuele rapportagevereisten kunt u het Beleid voor handel in effecten van Moody's raadplegen of contact opnemen met een medewerker van de afdeling Compliance.

### ? **Wie moet ik raadplegen alvorens effecten van Moody's te verhandelen?**

Tenzij u een leidinggevende of bestuurder bent van Moody's Corporation of door de juridische afdeling als "insider" bent aangewezen omdat u regelmatig in het bezit bent van wezenlijke, niet-openbare informatie over het bedrijf, hoeft u dit niet te controleren of aan iemand te rapporteren. U mag aandelen van Moody's kopen of verkopen wanneer u wilt, zolang u niet in het bezit bent van wezenlijke niet-openbare informatie. Als u twijfelt of de informatie die u heeft relevant is, dient u contact op te nemen met een medewerker van de afdeling Legal van Moody's.

### ? **Wat zijn de regels voor de toewijzing van Moody's effecten in mijn winstparticipatieplan?**

U mag de toewijzing van Moody's-effecten in uw winstparticipatieplan niet wijzigen wanneer u in het bezit bent van wezenlijke niet-openbare informatie. Het is echter geen overtreding als aankopen worden gedaan naar aanleiding van eerdere door u gemaakte keuzes, terwijl u niet op de hoogte was van wezenlijke niet-openbare informatie, ongeacht of u al dan niet over wezenlijke niet-openbare informatie beschikt op het moment van de aankoop.

## Anti-omkoping- en anticorruptie

U mag niet betrokken raken bij omkoping in de commerciële of publieke sector. Dit betekent dat u of iemand die namens Moody's optreedt geen geld, zakelijke attenties of iets anders van waarde, direct of indirect mag beloven of geven aan een zakelijk contact, waaronder ambtenaars, met de bedoeling een gunstige behandeling te krijgen of nadat een gunstige behandeling is verkregen. U mag ook geen "oogje toeknijpen" voor de waarschijnlijkheid dat een agent of een andere derde een onjuiste betaling doet of zal doen in verband met de zaken van het Bedrijf. Anticorruptiewetten in verschillende rechtsgebieden, waaronder de U.S. Foreign Corrupt Practices Act (wetgeving tegen omkoping in het buitenland) (de "FCPA"), de U.K. Bribery Act 2010 (Britse omkopingswet) (de "UKBA") en lokale



wetgeving in landen waar Moody's actief is, beperken de gedragingen van bedrijven en werknemers op dit gebied en onderwerpen Moody's en zijn werknemers aan ernstige sancties voor schendingen. Raadpleeg het Anti-omkopings- en anti-corruptiebeleid voor verder advies.

Omdat Moody's mogelijk aansprakelijk is voor ongepaste betalingen die zijn gedaan door derden namens Moody's, moeten werknemers van Moody's die bepaalde derden willen betrekken die samenwerken klanten, mogelijke klanten of overheidsambtenaren namens Moody's ervoor zorgen dat dergelijke derden formeel worden gescreend voordat welke diensten dan ook worden afgenomen. Raadpleeg de anticorruptie due diligence en contractuele procedures bij verzekerde derden voor meer advies.

Het Bedrijf dient ook te verzekeren dat de boeken en dossiers nauwkeurig de werkelijke aard van de bedrijfstransacties weergeven en interne boekhoudkundige controlesystemen te beheren die zijn ontworpen met het oog op voorkomen en opsporen van onjuiste transacties. Bijgevolg moet alle informatie die verband houdt met bedrijfskosten of andere kosten die namens het Bedrijf zijn gemaakt, nauwkeurig en met voldoende detail worden vastgelegd.

### ? **Wanneer is het toegestaan om zakelijke attenties te geven?**

Werknemers mogen over het algemeen zakelijke attenties of andere zaken van waarde (inclusief geschenken) aan zakelijke contacten geven, mits deze voldoen aan de volgende eisen zoals uiteengezet in het Anti-omkopings- en anti-corruptiebeleid van Moody's: (1) de kosten moeten onder de omstandigheden redelijk en verantwoord zijn; (2) zij moeten voldoen aan de toepasselijke wetten; (3) zij mogen niet redelijkerwijs worden uitgelegd als een poging om een onjuist zakelijk voordeel te verkrijgen of te behouden en zij mogen de reputatie van Moody's of de ontvanger niet negatief weerspiegelen; (4) zij moeten bonafide zijn en rechtstreeks verband houden met een legitiem zakelijk doel; en (5) zij moeten worden ondersteund door ontvangsten en moeten goed gedocumenteerd zijn in overeenstemming met eventuele toepasselijke kostenvergoeding en boekhoudkundige procedures. Zakelijke attenties mogen niet direct of indirect aan overheidsambtenaren worden gegeven zonder aan al deze eisen te voldoen, evenals aan de aanvullende eisen zoals uiteengezet in het Anti-omkopings- en anti-corruptiebeleid van Moody's. De afdeling Compliance moet vooraf goedkeuring verlenen

aan zakelijke attenties die aan overheidsambtenaren worden gegeven.

Als u vragen heeft over corruptie of omkoping, of vragen over de toepassing van anti-corruptiewetten, kunt u contact opnemen met de afdeling Compliance.

## **?** Wat doe ik als ik een ongepast verzoek krijg?

Wijs het verzoek krachtig en onmiddellijk af. Als u door een klant, een overheidsambtenaar of een ander zakelijk contact wordt gevraagd om smeergeld, steekpenningen of andere verboden betalingen of geschenken te geven of aan te nemen, moet u de persoon vertellen dat u het verzoek niet in overweging zal nemen en onmiddellijk uw manager en de afdeling Legal van Moody's op de hoogte stellen van het incident.

## Politieke activiteiten

Moody's moedigt u aan om in uw eigen tijd deel te nemen aan het politieke proces, zolang u ervoor zorgt dat u niet namens Moody's optreedt. U mag niet toestaan dat uw connectie met Moody's in de materialen of activiteiten van een externe organisatie wordt vermeld zonder goedkeuring van de afdeling Legal van Moody's, tenzij u als vertegenwoordiger van Moody's handelt.

Bedrijven mogen geen politieke bijdragen leveren in verband met een verkiezing die betrekking hebben op een federale overheidsinstantie van de Verenigde Staten. Er zijn soortgelijke wetten in sommige staten en andere landen. Uw persoonlijke bijdragen mogen niet worden gemaakt met of worden vergoed door fondsen van het Bedrijf in Amerikaanse federale campagnes of in andere Amerikaanse of buitenlandse campagnes waar het illegaal is. Individuele deelname moet volledig vrijwillig zijn en mag alleen tijdens niet-werkuren plaatsvinden. Voor politieke activiteiten mag geen gebruik worden gemaakt van fondsen, personeelstijd, apparatuur, benodigdheden of faciliteiten van Moody's.

Een eventuele voorgestelde politieke bijdrage van het Bedrijf moet vooraf worden besproken met de afdeling Government, Public and Regulatory Affairs van Moody's.

Het beïnvloeden van wetgeving of "lobbying" is ook beperkt door de wetten van de Verenigde Staten, bepaalde staten en andere landen of onderverdelingen daarvan. Moody's moet rapporteren of zijn werknemers zich bezighouden met lobbyactiviteiten zoals vereist volgens deze wetten. Deze rapportage moet enige communicatie bevatten met leden van een federaal, staats- of lokaal wetgevend of uitvoerend bureau in de VS of leden van een wetgevend of uitvoerend bureau of andere overheidsambtenaren in andere rechtsgebieden teneinde eventuele handelingen namens het Bedrijf te beïnvloeden. Voordat namens het Bedrijf in het openbaar een standpunt inneemt over overheidsmaatregelen, moet u de afdeling Government, Public and Regulatory Affairs van Moody's raadplegen. Werknemers die dienen in een adviesraad van de overheid moeten ook op de hoogte zijn van toepasselijke beperkingen voor hun mogelijkheid om de bedrijfsvoering van Moody's te promoten in combinatie met hun werkzaamheden in

een dergelijke raad.

## Economische en handelssancties

Moody's houdt zich aan alle wet- en regelgeving met betrekking tot economische sancties en exportcontroles in rechtsgebieden waar het actief is. Op basis van economische sanctieregels is het verboden of beperkt toegestaan om te handelen met bepaalde personen, entiteiten, landen en territoria, of sectoren. U dient geen zaken te doen die verboden zijn, waaronder, direct of indirect, zaken doen met of diensten verlenen aan:

- » personen of entiteiten (samen, "persoon") die zijn gevestigd, zich hebben georganiseerd of die gewoonlijk woonachtig zijn in een rechtsgebied met alomvattende sancties;
- » entiteiten die voor 50 procent of meer in bezit zijn van een persoon of personen die zijn gevestigd in een rechtsgebied met alomvattende economische sancties;
- » personen die zijn onderworpen aan sancties op basis waarvan goederen worden geblokkeerd of bevroren, met inbegrip van personen die voor 50 procent of meer in bezit zijn van een persoon of personen die zijn onderworpen aan sancties op basis waarvan goederen worden geblokkeerd of bevroren; of
- » personen waarmee het verboden is op grond van economische sanctievoorschriften om zaken te doen met of diensten te verlenen aan die persoon.

De meest voorkomende economische sancties zijn:

- » alomvattende embargo's die beperkingen opleggen voor een bepaalde geografische regio (of personen die zich hierin bevinden). Dit omvat op basis van sancties die zijn opgelegd door de VS momenteel Iran, Syrië, Noord-Korea, Cuba, en de Oekraïense regio's de Krim, Donetsk en Luhansk. Deze lijst kan te allen tijde worden gewijzigd. Voor de meest recente lijst kunt u contact opnemen met de afdeling Legal via [economicsanctions@moodys.com](mailto:economicsanctions@moodys.com);
- » "lijstgebaseerde" sancties die verboden opleggen voor handel met bepaalde personen die op volglysten zijn geplaatst, zoals de lijst van Specially Designated Nationals and Blocked Persons ("de SDN-lijst") die wordt bijgehouden door het U.S. Treasury Department's Office of Foreign Assets Control ("OFAC"), de Consolidated Sanctions List van de Europese Unie, of de Consolidated List of Financial Sanctions Targets in het Verenigd Koninkrijk die wordt bijgehouden door het Office of Financial Sanctions Implementation ("OFSI"); en
- » "Activiteitsgerelateerde" sancties, die op kleinere schaal beperkingen opleggen gericht op specifieke personen die activiteiten uitoefenen.

Heeft u vragen met betrekking tot economische sancties bij het Bedrijf, neem dan contact op met de afdeling Legal via [economicsanctions@moodys.com](mailto:economicsanctions@moodys.com). Werknemers kunnen ook gebruikmaken van de Integrity Hotline van Moody's om vermoedelijke schending van wetgeving, bedrijfsbeleid of procedures te melden.



Raadpleeg het Beleid inzake Economische Sancties en Internationale Handelsnaleving voor meer advies.

## Exportnaleving

De export of wederexport van goederen, waaronder software die gebruikmaakt van encryptietechnologie, kan zijn onderworpen aan wettelijke vereisten.

Neem contact op met de afdeling Legal van Moody's via [economicsanctions@moodys.com](mailto:economicsanctions@moodys.com) als u:

- » niet zeker weet welke exportcontroles van toepassing zijn op goederen/technologie/software;
- » informatie nodig heeft over lokale exportwetgeving; of
- » van plan bent om op enige wijze software met encryptietechnologie over te zetten naar een land buiten de Verenigde Staten.

Raadpleeg het Beleid inzake Economische Sancties en Internationale Handelsnaleving voor meer advies.

## Internationale boycots

Er zijn twee Amerikaanse antiboycotwetten. De ene is uiteengezet in de Export Administration Regulations ("EAR") en de andere in de Internal Revenue Code ("IRC"). Deze wetten zijn voornamelijk gericht op het verbieden van samenwerking in de boycot tegen Israël die wordt gefinancierd door de Arabische Liga en bepaalde andere landen, maar kan ook in andere gevallen van toepassing zijn. Soortgelijke antiboycotwetten kunnen worden opgelegd in andere landen waarin Moody's zaken doet. U dient contact op te nemen met de afdeling Legal van Moody's om conflicten te verhelpen die voortvloeien uit antiboycotwetten en de afdeling Legal van Moody's onmiddellijk op de hoogte te stellen van boycotgerelateerde verzoeken die u ontvangt.

## Bestrijding van witwassen

Moody's voldoet aan alle toepasselijke wetgeving inzake bestrijding van witwassen (Anti-Money Laundering, "AML") en gerelateerde eisen op het gebied van ken-uw-klant (Know Your Customer, "KYC") en uitgebreid zorgvuldig onderzoek (Enhanced Due Diligence, "EDD"), waar Moody's ook actief is. Witwassen van geld is het vermommen van illegaal verkregen fondsen zodat ze uit legitieme bronnen lijken te komen. Normaliter omvat dit drie stappen. Ten eerste worden de illegaal verkregen fondsen in een legitiem financieel systeem ingevoerd. Dan wordt het geld verplaatst om verwarring te veroorzaken, soms door het steeds van de ene rekening naar de andere rekening over te schrijven. Ten slotte wordt het geïntegreerd in het financiële systeem via aanvullende transacties totdat de illegaal verkregen fondsen 'wit' lijken te zijn.

Hoewel de bedrijfsactiviteiten van Moody's het Bedrijf doorgaans niet blootstellen aan het risico om een kanaal te zijn voor het witwassen van geld, kan in bepaalde rechtsgebieden de rol van Moody's in de

financiële transacties van anderen zijn activiteiten onderwerpen aan lokaal toepasselijke AML-wetten of -voorschriften en de oprichting van een AML-programma vereisen. In dergelijke rechtsgebieden heeft Moody's passende AML-beleidslijnen en -programma's geïmplementeerd.

Zelfs indien een dergelijk programma niet nodig is, moet een werknemer van Moody's die reden heeft om te geloven dat een klant zijn geld uit onwettige activiteiten haalt of probeert om de aard, de locatie, de bron, het eigendom of de controle van fondsen die worden betaald aan Moody's of in verband met een transactie waarbij Moody's betrokken is te verhehlen of te verhullen, dit onmiddellijk melden aan de afdeling Legal van Moody's.

## Belastingheffing

Indien het Bedrijf belastingaangiften niet snel en accuraat indient en de vereiste betalingen niet snel uitvoert, kan dit leiden tot ernstige sancties.

## Immigratie

Alle landen reguleren strikt de toegang van staatsburgers van andere landen en het recht van personen uit andere landen om daar te werken. Managers die overwegen om niet-staatsburgers in dienst te nemen, moeten zich bewust zijn van lokale eisen, waaronder de noodzaak van visa en andere documenten.

## Zakendoen in nieuwe landen

De beslissing om de activiteiten van het Bedrijf uit te breiden naar een ander land dan landen waarin we bevoegd zijn om zaken te doen, kan belangrijke juridische en fiscale implicaties hebben.

U moet de afdeling Legal raadplegen over eventuele problemen die voortvloeien uit deze en andere wetten die van toepassing zijn op uw werk.

## Overheidsonderzoeken

Moody's werkt indien nodig samen met onderzoeken van de overheid van de VS en de overheden van andere landen en hun afdelingen en agentschappen of gerechtelijke autoriteiten. Werknemers van Moody's mogen nooit: (i) een document of een deel van een document vernietigen, verbergen of wijzigen in afwachting van een verzoek om die documenten van een overheidsinstantie of een rechtbank; (ii) misleidende verklaringen afleggen aan een overheidsonderzoeker, of in een depositie of andere getuigenis; of (iii) proberen om een werknemer of een andere persoon te beïnvloeden om betrokken te raken bij een van deze handelingen.

Hoewel Moody's indien nodig samenwerkt met overheidsonderzoeken en op de juiste manier reageert op een geldig juridisch proces, heeft Moody's ook legitieme en belangrijke belangen te beschermen. Moody's heeft bijvoorbeeld belangrijke vertrouwelijke verplichtingen aan haar klanten, met inbegrip van de verplichting om

in bepaalde gevallen deze klanten op de hoogte te stellen wanneer Moody's wordt verzocht om informatie over hen te verstrekken. Om Moody's te helpen bij het voldoen aan onze verplichtingen aan onze klanten of anderen en om de juistheid van de door ons verstrekte informatie te garanderen, dient u de afdeling Legal op de hoogte te stellen als u door een overheidsonderzoeker wordt benaderd over Moody's of een van zijn klanten.

Dit zou u op geen enkele manier moeten afhouden van het melden van vermoedelijke overtredingen in het Bedrijf. U kan dit doen bij de Integrity Hotline of de afdeling Legal van Moody's of bij een van de andere bronnen die in deze Gedragscode zijn aangemerkt. Niets hierin of in een andere overeenkomst van Moody's beperkt uw recht om waarheidsgetrouwe openbaarmakingen te verstrekken aan overheids- of regelgevende instanties die beschermd zijn onder de bepalingen voor klokkenluiders van toepasselijke wet- of regelgeving. Moody's verbiedt vergelding tegen werknemers die te goeder trouw melding hebben gemaakt van vermoedelijke overtredingen aan het Bedrijf of de overheid, of die samenwerken met een overheidsonderzoek. Als u van mening bent dat er vergelding tegen u is ondernomen vanwege het te goeder trouw melding maken of vanwege samenwerken met een overheidsonderzoek, moet u dit onmiddellijk bij de afdeling Legal melden. U kunt de zaak ook melden bij de Integrity Hotline van Moody's.

## Civiele procedures

Zoals alle bedrijven is Moody's soms betrokken bij civiele procedures, en u kunt worden benaderd door advocaten van bedrijven of personen die een proces hebben aangespannen of overwegen een proces aan te spannen tegen het Bedrijf of een van onze klanten. U moet contact opnemen met de afdeling Legal voordat u reageert op vragen over Moody's of onze klanten afkomstig van advocaten of vertegenwoordigers van derden die betrokken kunnen zijn bij of overwegen een proces aan te spannen tegen Moody's of onze klanten. Wees u ervan bewust dat u eerst contact moet opnemen met de afdeling Legal voordat u informatie of dossiers over Moody's of onze klanten aan dergelijke personen verstrekt.

## Richtlijnen voor het bewaren en behouden van dossiers

Documenten en andere dossiers (in alle vormen) moeten worden bewaard gedurende de door de wet gespecificeerde periodes en volgens de beleidslijnen, procedures en regels voor dossierbehoud van Moody's.

Onder passende omstandigheden in verband met een overheidsonderzoek en/of civiele procedure zal Moody's een richtlijn voor dossierbehoud uitgeven aan alle werknemers die waarschijnlijk beschikken over dossiers die relevant zijn voor het onderwerp van het onderzoek of de procedure. Zo ontvangt u van tijd tot tijd richtlijnen van de afdeling Legal die u ertoe instrueren om dergelijke dossiers in uw bezit of onder uw controle allemaal te bewaren. Als u een

dergelijke richtlijn ontvangt, mag u geen dossiers over het in de richtlijn beschreven onderwerp vernietigen of anderszins weggooien, ongeacht de plaats of de wijze waarop deze dossiers zijn opgeslagen. Evenzo moet u onmiddellijk contact opnemen met de afdeling Legal als u geen richtlijn voor dossierbehoud heeft ontvangen, maar denkt dat u over dossiers beschikt met betrekking tot een dagvaarding of een lopende of mogelijke gerechtelijke procedure of een lopend of mogelijk overheidsonderzoek. In die omstandigheden moet u ook alle dossiers bewaren en in stand houden die op de dagvaarding betrekking kunnen hebben of die relevant zijn voor de gerechtelijke procedure of het onderzoek totdat u door de afdeling Legal wordt geïnformeerd over de verdere gang van zaken. Als u bovendien op de hoogte bent van een dagvaarding, een hangende of geplande rechtszaak of overheidsonderzoek, moet u onmiddellijk contact opnemen met de afdeling Legal.

U moet ook bevestigend alle relevante dossiers ter voorkoming van vernietiging bewaren die zonder interventie automatisch worden vernietigd of gewist (zoals voicemails). De vernietiging van dergelijke dossiers – zelfs onopzettelijk – kan het Bedrijf ernstig schaden. De vernietiging of vervalsing van een dossier met het doel of effect van belemmering van een overheidsonderzoek, audit of onderzoek, kan leiden tot vervolging vanwege obstructie van de rechtsgang. Als u niet zeker weet of een dossier kan worden vernietigd, raadpleeg dan de afdeling Legal van Moody's voordat u dat doet.

Deze retentieverplichtingen gelden evenzeer voor dossiers van het Bedrijf die u op plaatsen buiten de kantoren van Moody's, waaronder uw huis, opbergt. Als u dus buiten de kantoren van Moody's dossiers in bezit heeft, wordt van u verwacht dat u dergelijke dossiers op verzoek aan de afdeling Legal verstrekt. Ondanks de overige bepalingen van deze Gedragscode kan, wanneer u elektronische dossiers in bezit heeft op uw computer, smartphone, tablet of ander elektronisch apparaat, aan u worden gevraagd om Moody's toegang te verstrekken tot dergelijke persoonlijke elektronische apparaten zodat de afdeling Legal of een agent daarvan eventuele dossiers van Moody's kan extraheren die verband houden met een lopend onderzoek en/of lopende gerechtelijke procedure.

### Zijn mijn bestanden, memo's en e-mails niet vertrouwelijk?

Nee. Op bepaalde "bevoorrechte" communicatie na kunnen alle documenten en computerbestanden van het Bedrijf, met inbegrip van anderszins vertrouwelijke communicatie en documenten, openbaar worden gemaakt aan handhavinginstanties van de overheid of particuliere partijen bij onderzoeken of rechtszaken die het Bedrijf betreffen. Wees u ervan bewust dat het markeren van documenten als "beperkt" of "vertrouwelijk" deze niet beschermen tegen openbaarmaking in de rechtbank. Raadpleeg de afdeling Legal van Moody's over wanneer communicatie met een advocaat wordt beschouwd als "bevoorrecht" en, derhalve, mogelijk beschermd kan worden tegen openbaarmaking.





# Beheer van de Gedragscode

Periodiek zijn alle werknemers en directieleden van Moody's verplicht om te verklaren dat zij de Zakelijke Gedragscode hebben herlezen, deze begrijpen en akkoord gaan met de voorwaarden ervan. Bovendien worden werknemers en directieleden als onderdeel van het certificatieproces in de gelegenheid gesteld om eerdere niet-gemelde transacties of gebeurtenissen die in strijd zijn met de Gedragscode, bekend te maken.

## Interpretatie

De General Counsel van Moody's is verantwoordelijk voor het interpreteren en toepassen van de Gedragscode in specifieke situaties wanneer er vragen ontstaan. Vragen over hoe de Gedragscode moet worden geïnterpreteerd of toegepast, moeten worden gericht aan de afdeling Legal van Moody's.

## Onderzoek naar vermoedelijke schendingen

Moody's verricht direct, eerlijk en onafhankelijk onderzoek naar alle meldingen van vermoedelijke schendingen van de Gedragscode. Werknemers zijn verplicht om, waar nodig, mee te werken aan onderzoeken. Hoewel onderzoeken per geval kunnen verschillen, omvatten ze doorgaans:

- » het beoordelen van de aantijgingen;
- » het vaststellen of er tussentijdse acties nodig zijn om de partij te beschermen die de klacht heeft ingediend;
- » het houden van gesprekken met relevante partijen;
- » het bemachtigen en beoordelen van relevante documenten; en
- » het opstellen van een schriftelijk rapport.

Op basis van al het verzamelde bewijs maakt Moody's vervolgens een afweging en waarborgt het de vertrouwelijkheid van het onderzoek voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is en dat op basis van toepasselijke wetgeving is toegestaan. Moody's bewaart schriftelijke documentatie en bijbehorende documenten bovendien in haar administratie.

Nadat een onderzoek is afgerond, stelt Moody's de personen die de zorgen kenbaar hebben gemaakt en de personen waarop deze betrekking hebben van de uitslag van het onderzoek op de hoogte. Vanwege eisen onder de wetgeving inzake gegevensbescherming in bepaalde rechtsgebieden is Moody's mogelijk verplicht degene over wie een klacht is ingediend hiervan in kennis te stellen en aan te geven hoe hij of zij gebruik kan maken van zijn of haar recht op toegang tot en correctie van de informatie. Degene over wie een klacht is ingediend, krijgt geen informatie die de persoon aanduidt die de beschuldiging heeft gemeld, tenzij de lokale wetgeving dit vereist.

Als Moody's vaststelt dat de wet of de Gedragscode is geschonden, neemt Moody's passende corrigerende en/of disciplinaire maatregelen, met inbegrip van ontslag, zoals gerechtvaardigd door de feiten verzameld tijdens het onderzoek, met inachtneming van de toepasselijke wetgeving. Als, gedurende een onderzoek, Moody's eveneens vaststelt dat een manager op de hoogte was van ongepast gedrag en het gedrag niet heeft gemeld, neemt Moody's passende

corrigerende en/of disciplinaire maatregelen, met inbegrip van ontslag, met inachtneming van de toepasselijke wetgeving.

Werknemers en managers mogen geen eigen voorlopige onderzoeken doen. Onderzoek naar vermoedelijke schendingen kan complexe juridische problemen veroorzaken en op eigen initiatief handelen kan de integriteit van een onderzoek in gevaar brengen en zowel u als het Bedrijf nadelig beïnvloeden.

## Handhaving van de Gedragscode

De richtlijnen die in deze Gedragscode zijn uiteengezet en andere relevante beleidslijnen en procedures van het Bedrijf zullen op alle niveaus van het Bedrijf worden afdwongen. Het Bedrijf is voornemens alle redelijke inspanningen te gebruiken om te voorkomen dat gedrag optreedt dat niet in overeenstemming is met deze Gedragscode en om dergelijk gedrag na de ontdekking zo snel als redelijkerwijs mogelijk is een halt toe te roepen. Gebonden aan toepasselijke wetgeving en overeenkomsten kan personeel van het Bedrijf dat deze Gedragscode en andere beleidslijnen en procedures van het Bedrijf schendt, worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen die zo ver kunnen gaan als beëindiging van het dienstverband.

In sommige gevallen zal de naleving van deze Gedragscode en andere bedrijfsbeleidslijnen worden bewaakt door periodieke audits, onderzoeken of andere beoordelingen. In verband met dergelijke audits, onderzoeken of beoordelingen moet u volledig samenwerken, waarheidsgetrouwe en nauwkeurige informatie verstrekken en op verzoeken om verklaringen reageren.

## Ontheffingen van de Gedragscode

Hoewel sommige beleidslijnen van het Bedrijf streng moeten worden gevolgd, kunnen in andere gevallen uitzonderingen mogelijk zijn. Als u denkt dat ontheffing van de principes en beleidslijnen die in deze Gedragscode worden uiteengezet, in een bepaald geval passend is, dient u eerst contact op te nemen met een directe leidinggevende. Als de directe leidinggevende ermee akkoord gaat dat een ontheffing passend is, moet goedkeuring van de afdeling Legal worden aangevraagd. Directieleden en executive officers van Moody's die een ontheffing van de Gedragscode willen verkrijgen, moeten eerst alle feiten en omstandigheden volledig bekendmaken aan de Secretaris-Generaal en de Voorzitter van het Auditcomité van de Raad van Bestuur. Eventuele ontheffing voor directieleden en executive officers van Moody's moet door de Raad in zijn geheel worden goedgekeurd en, voor zover vereist door wet of regelgeving, onmiddellijk bekendgemaakt worden.

## Er ontstaan geen rechten

Deze Gedragscode is een verklaring van de fundamentele richtlijnen en bepaalde belangrijke beleidslijnen die gedragsregels bij zaken van het Bedrijf bepalen. Deze is niet bedoeld om verplichtingen op te leggen of rechten te geven aan een werknemer, directielid, klant, leverancier, concurrent, aandeelhouder of een andere persoon of entiteit.

# Informatie belangrijkste contactpersonen

## Moody's People Team

### **Maral Kazanjian**

Chief People Officer  
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street  
New York, New York 10007  
Telefoon: (212) 553-3422

### **Sophie Nappi**

Senior Vice President – Global Talent Partner  
One Canada Square  
Canary Wharf  
London, E14 5FA  
United Kingdom  
Telefoon: (4420) 7772-5519

### **Anina Lo**

Senior Vice President – Global Regional  
Advisory  
Moody's Asia-Pacific, Ltd  
One Pacific Place, Floor 24  
88 Queensway  
Admiralty  
Hong Kong  
Telefoon: (852) 3758-1622

## Afdeling Compliance van Moody's

### **Andrew Weinberg**

Chief Compliance Officer  
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street  
New York, New York 10007  
Telefoon: (212) 553-3478

### **James Bodovitz**

Designated Compliance Officer – MIS  
Americas/Global Coordination  
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street  
New York, New York 10007  
Telefoon: (212) 553-2849

### **Keith Stoddart**

Designated Compliance Officer – MIS Asia  
Pacific  
Moody's Asia-Pacific, Ltd  
One Pacific Place, Floor 24  
88 Queensway  
Admiralty  
Hong Kong  
Telefoon: (852) 3758-1426

### **Barbara Sullivan**

Designated Compliance Officer – MIS EMEA  
One Canada Square  
Canary Wharf  
London, E14 5FA  
United Kingdom  
Telefoon: (4420) 7772-5357

### **Jack Holleran**

Designated Compliance Officer –  
Moody's Analytics and  
Moody's Shared Services  
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street  
New York, New York 10007  
Telefoon: (212) 553-4398

## Afdeling Legal van Moody's

### **John Goggins**

Executive Vice President & General Counsel  
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street  
New York, New York 10007  
Telefoon: (212) 553-1912

## Afdeling Internal Audit van Moody's

### **Scott Kenney**

Senior Vice President – Risk Management and  
Chief Audit Executive  
7 World Trade Center at 250 Greenwich Street  
New York, New York 10007  
Telefoon: (212) 553-0482

## Integrity Hotline van Moody's

Via het Internet: <https://moodys.ethicspoint.com>

**Telefonisch 'Direct Dial' rechtsgebieden:** Voor de hieronder vermelde rechtsgebieden kunt u rechtstreeks toegang krijgen tot de Integrity Hotline door het vermelde telefoonnummer te bellen.

**Verenigde Staten:** 1-866-330-MDYS (1-866-330-6397)

**België:** 0800 14 375

**Frankrijk:** 0 800 99 23 64

**Hongkong:** 800969419

**India:** 000 800 919 1504

**Singapore:** 8001207175

**Verenigd Koninkrijk:** 0800 102 6525

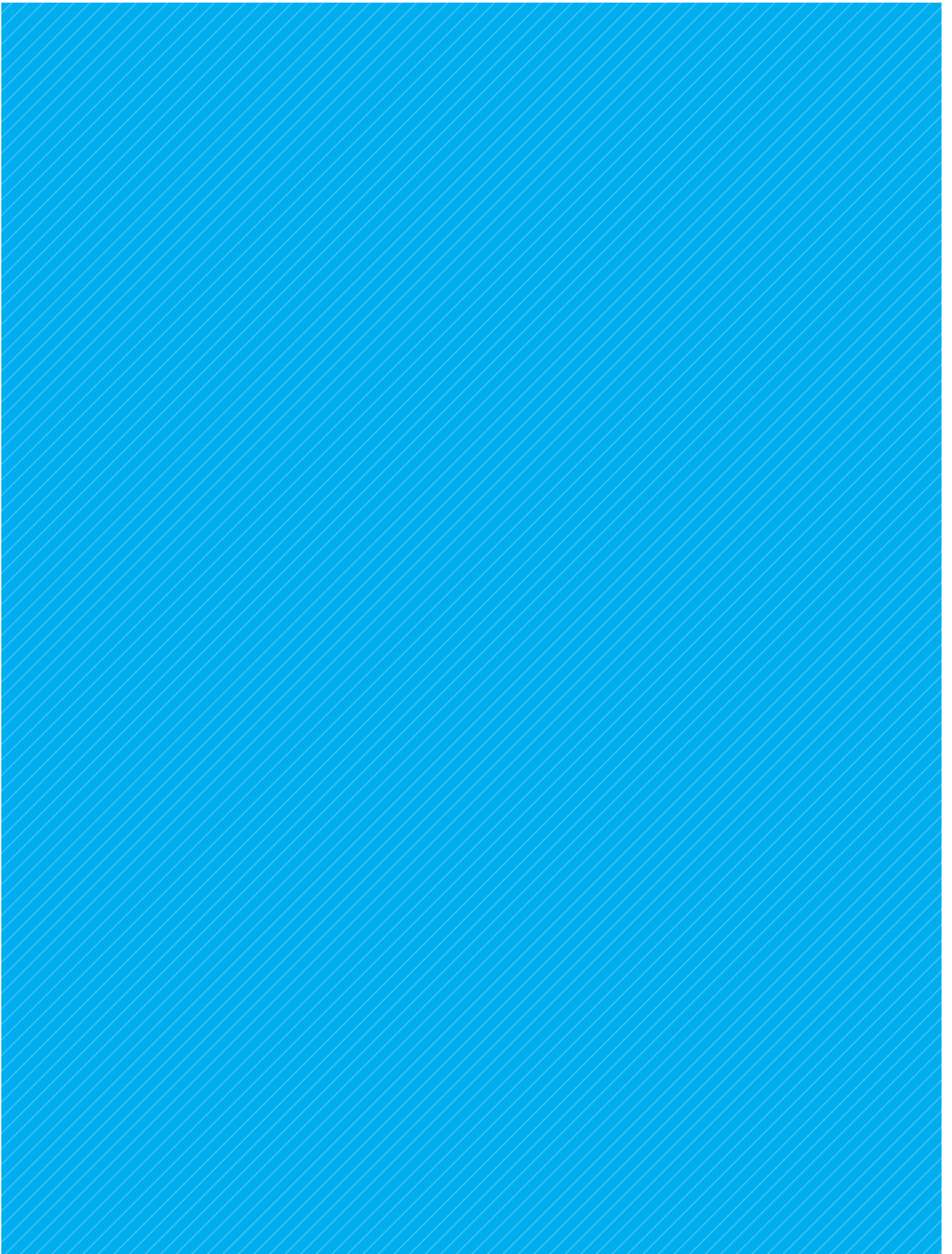
**Telefonisch voor alle andere rechtsgebieden:** Kies de AT&T Direct Dial Access®-code voor uw locatie (zie hieronder en op <https://moodys.ethicspoint.com>). Bel vervolgens 866-330-MDYS (866-330-6397).

Als er voor uw locatie geen AT&T Direct Dial Access®-code is vermeld, kiest u de toegangscode voor Amerikaanse gesprekken (die u kunt vinden door contact op te nemen met een internationale operator of door de website van AT&T World Traveler te bezoeken op <https://www.business.att.com/collateral/access.html>), dan wacht u op de toon of het signaal en belt u vervolgens 866-330-MDYS (866-330-6397).

### AT&T Direct Dial Access® Codes

Argentinië ( <i>Argentinië - Telecom</i> )	0-800-555-4288	Korea ( <i>Korea Telecom</i> )	00-729-11
Argentinië ( <i>Telefonica</i> )	0-800-222-1288	Mauritius	01 120
Oostenrijk	0-800-200-288	Mexico	001-800-462-4240
Brazilië ( <i>mobiel</i> )	0-800-888-8288	Mexico ( <i>Spaanse operator</i> )	001-800-658-5454
Brazilië	0-800-890-0288	Mexico	01-800-288-2872
Bulgarije	00-800-0010	Mexico ( <i>Por Cobrar Spaans</i> )	01-800-112-2020
Canada	1-866-330-6397	Nederland	0800-022-9111
China ( <i>Zuidelijk</i> )	10-811	Panama	800-0109
China ( <i>Noordelijk</i> )	108-888	Panama ( <i>Spaanse Operator</i> )	800-2288
Costa Rica	0-800-011-4114	Peru ( <i>Telefonica - Spaans</i> )	0-800-50-000
Costa Rica	0-800-225-5288	Peru ( <i>Telefonica</i> )	0-800-50-288
Costa Rica ( <i>Spaanse operator</i> )	0-800-228-8288	Polen	0-0-800-111-1111
Tsjechische Republiek	00-800-222-55288	Portugal	800-800-128
Cyprus	800-900-10	Slowaakse Republiek	0-800-000-101
Denemarken	800-100-10	Zuid-Afrika	0-800-99-0123
Duitsland	0-800-225-5288	Spanje	900-99-0011
Ierland ( <i>UIFN</i> )	00-800-222-55288	Sri Lanka ( <i>buiten Colombo</i> )	112-430-430
Ierland	1-800-550-000	Sri Lanka ( <i>Colombo</i> )	2-430-430
Italië	800-172-444	Zwitserland	0-800-890011
Japan ( <i>NTT</i> )	0034-811-001	Zweden	020-799-111
Japan ( <i>KDDI</i> )	00-539-111	Thailand	1-800-0001-33
Japan ( <i>Softbank Telecom</i> )	00-663-5111	Verenigde Arabische Emiraten	8000-021
Korea ( <i>Dacom</i> )	00-309-11	Verenigde Arabische Emiraten ( <i>du</i> )	8000-555-66
Korea ( <i>ONSE</i> )	00-369-11	Verenigde Arabische Emiraten ( <i>mobiel</i> )	8000-061





© 2022 Moody's Corporation, Moody's Investors Service, Inc., Moody's Analytics, Inc. en/of hun licentiegevers en gelieerde partijen (gezamenlijk: "MOODY'S"). Alle rechten voorbehouden.

"Kredietratings" afgegeven door MOODY'S gelieerde kredietbeoordelaars zijn hun huidige adviezen over het relatieve toekomstige kredietrisico van entiteiten, kredietverplichtingen, of schuld- of schulddachtige effecten/waardepapieren, en tevens kunnen materiaal, producten, diensten en informatie gepubliceerd door MOODY'S (gezamenlijk: "Publicaties") dergelijke huidige adviezen omvatten.

MOODY'S definieert kredietrisico als het risico dat een entiteit niet aan haar contractuele financiële verplichtingen voldoet op het moment dat deze opeisbaar is en het geschatte financiële verlies in het geval van wanprestatie of een bijzondere waardevermindering. Zie de van toepassing zijnde Moody's Rating Symbols en de Definitions Publication voor informatie over de soorten contractuele financiële verplichtingen die door MOODY'S Kredietratings worden behandeld.

Kredietratings hebben geen betrekking op andere risico's, met inbegrip van, maar niet beperkt tot: liquiditeitsrisico, marktwaarderingsrisico of prijsvolatiliteit. Kredietratings, niet-kredietbeoordelingen ("Beoordelingen") en "Overige Adviezen" die in MOODY'S Publicaties zijn opgenomen zijn geen verklaringen over actuele of historische feiten.

De Publicaties van MOODY'S kunnen ook kwantitatieve modelmatige schattingen van het kredietrisico bevatten, alsmede bijbehorende adviezen of commentaren die door MOODY'S Analytics, Inc. en/of aan haar gelieerde partijen worden gepubliceerd.

MOODY'S Kredietratings, Beoordelingen, Overige Adviezen en Publicaties vormen en/of geven geen beleggings- of financieel advies en MOODY'S Kredietratings, Beoordelingen, Overige Adviezen en Publicaties zijn geen, en geven geen, aanbevelingen om bepaalde beleggingsproducten te kopen, te verkopen of aan te houden. MOODY'S Kredietratings, Beoordelingen, Overige Adviezen en Publicaties geven geen commentaar op de geschiktheid van een belegging voor welke belegger dan ook. MOODY'S brengt haar Kredietratings, Beoordelingen, Overige Adviezen uit en publiceert haar Publicaties met de verwachting en het begrip dat elke belegger, met de nodige zorgvuldigheid, zijn eigen studie en evaluatie zal maken van elk beleggingsproduct dat wordt overwogen om te kopen, te houden of te verkopen.

MOODY'S Kredietratings, Beoordelingen, Overige Adviezen en Publicaties zijn niet bedoeld voor gebruik door particuliere beleggers en het zou roekeloos en ongepast zijn voor particuliere beleggers om MOODY'S Kredietratings, Beoordelingen, Overige Adviezen en Publicaties te gebruiken bij het nemen van een beleggingsbeslissing. In het geval van twijfel dient u contact op te nemen met uw financiële of professionele adviseur.

Alle informatie in dit document is wettelijk beschermd, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, het auteursrecht, en de in dit document vervatte informatie mag niet worden veelevoudigd of op andere wijze worden gereproduceerd, her-verpakt, verder doorgedeeld, verspreid, herverdeeld of doorverkocht, of worden opgeslagen voor later gebruik voor dergelijke doelen, geheel of gedeeltelijk, in welke vorm of wijze dan ook, door welke persoon dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MOODY'S.

MOODY'S Kredietratings, Beoordelingen, Overige Adviezen en Publicaties zijn niet bedoeld om door enig persoon als benchmark te worden gebruikt, aangezien dat begrip voor toezichthoudende doeleinden is gedefinieerd en niet mag worden gebruikt op een manier die ertoe zou kunnen leiden dat ze toch als benchmark worden beschouwd.

Alle informatie in dit document wordt door MOODY'S verkregen uit bronnen die door MOODY'S als accuraat en betrouwbaar worden verondersteld. Vanwege de mogelijkheid van menselijke of mechanische fouten en andere factoren, wordt alle informatie in dit document echter 'AS-IS' of 'voetstoots' geleverd zonder enige vorm van garantie. MOODY'S neemt alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de informatie die zij gebruikt bij het toekennen van een kredietwaardigheidsclassificatie van voldoende kwaliteit is en afkomstig is uit bronnen die MOODY'S betrouwbaar acht, inclusief, waar passend, onafhankelijke bronnen van derden. MOODY'S is echter geen auditor en kan niet in alle gevallen de informatie die het in het ratingproces of bij de voorbereiding van zijn Publicaties ontvangt, onafhankelijk verifiëren of valideren.

Voor zover wettelijk toegestaan, wijzen MOODY'S en haar directeuren, functionarissen, werknemers, agenten, vertegenwoordigers, licentiegevers en leveranciers aansprakelijkheid af jegens een persoon of entiteit voor enige indirecte, speciale, gevolg- of incidentele schade of schade die voortvloeit uit of in verband met de informatie die hierin is opgenomen of het gebruik van of het niet kunnen gebruiken van dergelijke informatie, zelfs als MOODY'S, of een van haar directeuren, functionarissen, werknemers, agenten, vertegenwoordigers, licentiegevers of leveranciers, van tevoren op de hoogte is gesteld van de mogelijkheid van dergelijke verliezen of schade, met inbegrip van, maar niet beperkt tot: (a) elk verlies van huidige of toekomstige winsten of (b) elk verlies of elke schade die ontstaat wanneer het relevante financiële instrument niet het onderwerp is van een bepaalde door MOODY'S toegekende Kredietratings.

Voor zover wettelijk toegestaan, wijzen MOODY'S en haar directeuren, functionarissen, werknemers, agenten, vertegenwoordigers, licentiegevers en leveranciers aansprakelijkheid af voor enige directe of vermogensschade of schade veroorzaakt aan een persoon of entiteit, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, nalatigheid (maar met uitzondering van fraude, opzet of enige andere vorm van aansprakelijkheid die, voor alle duidelijkheid, wettelijk gezien niet kan worden uitgesloten) van de kant van, of van enige gebeurtenis die binnen of buiten de controle valt van MOODY'S of een van haar directeuren, functionarissen, werknemers, agenten, vertegenwoordigers, licentiegevers of leveranciers, die voortvloeit uit of verband houdt met de informatie die hierin is opgenomen of met het gebruik van of het onvermogen om dergelijke informatie te gebruiken.

MOODY'S verstrekt geen garanties, expliciet of impliciet, in welke vorm of op welke manier dan ook, met betrekking tot de nauwkeurigheid, tijdigheid, volledigheid, verhandelbaarheid of geschiktheid voor een bepaald doel van Kredietratings, Beoordelingen, Overige Adviezen en Publicaties.

Moody's Investors Service, Inc., een volledige dochteronderneming van het kredietbeoordelingsagentschap van Moody's Corporation ("MCO"), verklaart hierbij dat de meeste uitgever van schuldbewijzen (met inbegrip van bedrijfs- en gemeentelijke obligaties, schuldbekentnissen, promesses en handelspapieren) en preferente aandelen die door Moody's Investors Service, Inc. worden geclassificeerd, voorafgaand aan de toewijzing van enige kredietwaardigheid, zijn overeengekomen om aan Moody's Investors Service, Inc. een bedrag te betalen voor kredietbeoordelingsadviezen en diensten die door het bedrijf worden verleend, variërend van \$1.000 tot ongeveer \$5.000.000. MCO en Moody's Investors Service houden ook een beleid en procedures in stand om de onafhankelijkheid van de Kredietratings en beoordelingsprocessen van Moody's Investors Service te adresseren. Informatie met betrekking tot bepaalde banden die kunnen bestaan tussen bestuurders van MCO en beoordeelde entiteiten, en tussen entiteiten die kredietbeoordelingen van Moody's Investors Service hebben en die ook publiekelijk aan de SEC een eigendomsbelang in MCO van meer dan 5% hebben gemeld, wordt jaarlijks gepubliceerd op [www.moody's.com](http://www.moody's.com) onder de rubriek "Investor Relations - Corporate Governance - Director and Shareholder Affiliation Policy".

Aanvullende voorwaarden voor alleen Australië: Elke publicatie in Australië in dit document is in overeenstemming met de Australische vergunning voor financiële diensten van het aan MOODY'S gelieerde bedrijf Moody's Investors Service Pty Limited ABN 61 003 399 657AFSL 336969 en/of Moody's Analytics Australia Pty Ltd ABN 94 105 136 972 AFSL 383569 (voor zover van toepassing). Dit document is uitsluitend bestemd voor "wholesale clients" in de zin van artikel 761G van de Corporations Act 2001. Door toegang te blijven krijgen tot dit document vanuit Australië, verklaart u aan MOODY'S dat u als vertegenwoordiger van een "wholesale client" toegang hebt of krijgt tot het document en dat noch u, noch de entiteit die u vertegenwoordigt, dit document of de inhoud ervan direct of indirect zal verspreiden onder "retail clients" in de zin van artikel 761G van de Corporations Act 2001. MOODY'S credit rating is een oordeel over de kredietwaardigheid van een schuldverplichting van de emittent, niet over de aandelen van de emittent of enige vorm van effecten die beschikbaar zijn voor particuliere beleggers.

Aanvullende voorwaarden voor alleen Japan: Moody's Japan K.K. ("MJKK") is een volledige dochteronderneming van Moody's Group Japan G.K., die volledig in handen is van Moody's Overseas Holdings Inc., een volledige dochteronderneming van MCO. Moody's SF Japan K.K. ("MSFJ") is een volledige dochteronderneming van MJKK. MSFJ is geen Nationally Recognized Statistical Rating Organization ("NRSRO"). Daarom zijn de door MSFJ toegekende ratings niet-NRSRO-kredietratings. Niet-NRSRO Credit Ratings worden toegekend door een entiteit die geen NRSRO is en bijgevolg zal de beoordeelde verplichting niet in aanmerking komen voor bepaalde soorten behandeling onder de Amerikaanse wetgeving. MJKK en MSFJ zijn ratingbureaus die geregistreerd zijn bij het Japan Financial Services Agency en hun registratienummers zijn respectievelijk FSA Commissioner (Ratings) No. 2 en 3.

MJKK of MSFJ (al naar gelang het geval) geven hierbij aan dat de meeste uitgaven van schuldbewijzen (met inbegrip van bedrijfs- en gemeentelijke obligaties, schuldbekentnissen, promesses en handelspapieren) en preferente aandelen met een rating van MJKK of MSFJ (al naar gelang het geval), voorafgaand aan de toekenning van een kredietrating, zijn overeengekomen om aan MJKK of MSFJ (al naar gelang het geval) een vergoeding te betalen voor de door haar verleende kredietbeoordelingen en diensten, variërend van JPY100.000 tot ongeveer JPY550.000.000.

MJKK en MSFJ handhaven ook beleid en procedures om tegemoet te komen aan de Japanse wettelijke vereisten.

# MOODY'S