

Code of Conduct

§ 1 Grundsatz

Die Verhaltensgrundsätze des Code of Conduct der oekom research AG bilden den Standard, der für alle Mitarbeiter der oekom research AG – ungeachtet ihrer Position – verbindlich ist.

§ 2 Grundsätze des Nachhaltigkeits-Ratings

Die *Grundsätze des Nachhaltigkeits-Ratings* stellen einen verbindlichen Qualitätsstandard für die oekom research AG als Rating-Agentur sowie für die im Unternehmen tätigen Analysten und sonstigen Research-Mitarbeiter (im Folgenden wird vereinfacht nur von „Analysten“ gesprochen) dar. Die Unternehmensführung sowie jeder einzelne Analyst verpflichten sich, nach bestem Wissen und Gewissen die Vorschriften des Standards zu erfüllen. Die Unternehmensführung trägt Sorge, dass sie den Analysten die Voraussetzungen für die Erfüllung der Anforderungen ermöglicht. Dies gilt insbesondere für eine den Anforderungen entsprechende Aus- und Weiterbildung.

§ 3 Interessenkonflikte

Die Unabhängigkeit der Rating-Agentur als ganzes aber auch der einzelnen Analysten ist Grundvoraussetzung für aussagekräftige und glaubwürdige Analyseergebnisse. Dementsprechend soll jeder Mitarbeiter solche Situationen und Handlungen vermeiden, in denen seine persönlichen oder finanziellen Interessen den Interessen der oekom research AG entgegenstehen könnten.

Insbesondere dürfen die Mitarbeiter der oekom research AG in Verbindung mit ihrer Tätigkeit und Aufgabenstellung im Unternehmen keine den üblichen Rahmen überschreitenden Geschenke oder Vergünstigungen annehmen. Dazu gehören auch Einladungen außerhalb der gewöhnlichen geschäftlichen Zusammenarbeit. Kein Mitarbeiter der oekom research AG darf direkt oder indirekt Bestechungs- oder Schmiergelder fordern, annehmen oder vergeben.

Besitzt ein Analyst der oekom research AG Wertpapiere oder Derivate von Unternehmen, für die er selbst die Analyseverantwortung trägt, so sind diese Wertpapier- und Derivatebestände gegenüber dem Aufsichtsrat schriftlich offenzulegen.

Die Mitarbeiter der oekom research AG sind angehalten, den Umgang mit möglichen oder bereits eingetretenen Interessenkonflikten intern zu erörtern. Hierfür steht insbesondere der Vorstand zur Verfügung. Möchte ein Mitarbeiter Konfliktfälle anonym kommunizieren, so steht dafür zudem der Aufsichtsrat der oekom research AG als Ansprechpartner zur Verfügung.

Mitarbeiter, die von Handlungen erfahren, die sich nicht im Einklang mit dem Code of Conduct oder anderen relevanten Richtlinien der oekom research AG befinden oder anderweitig illegal oder unredlich sind, müssen durch die Weitergabe dieser Information keine Nachteile befürchten, sofern die Mitteilung in redlicher Absicht gemacht wurde. Dies gilt selbst dann, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte.

§ 4 Insiderhandel

Informationen und Sachverhalte, die noch nicht öffentlich bekannt sind und den Börsenkurs erheblich beeinflussen könnten, dürfen nicht weitergegeben oder für eigene Vorteile ausgenutzt werden.

§ 5 Umgang mit Konkurrenten

Die oekom research AG verhält sich gegenüber allen Konkurrenten fair. Juristisch verbotene oder zweifelhafte Handlungen werden unterlassen, insbesondere unzulässige Absprachen.

§ 6 Umgang mit Mitarbeitern

Die oekom research AG unterstützt eine offene und transparente Unternehmenskultur, die es jedem Mitarbeiter ermöglicht, sich aktiv in das Unternehmen einzubringen sowie eventuell bestehende Mißstände offen zu kommunizieren.

Alle Mitarbeiter werden fair behandelt und erfahren gleiche Wertschätzung und Chancengleichheit. Insbesondere darf kein Mitarbeiter auf Grund von Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter oder Behinderung diskriminiert werden.

§ 7 Nachhaltigkeit

Die oekom research AG fühlt sich einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne einer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung verpflichtet. Diese Verpflichtung ist im „Mission Statement“ festgelegt und existiert sowohl im Hinblick auf den Unternehmenszweck als auch in Bezug auf sämtliche Mittel, die zur Erreichung desselben eingesetzt werden.

§ 8 Verantwortung und Sanktionen

Grundsätzlich vertritt die oekom research AG durch ihre rechtmäßigen Organe sämtliche Rating- und Researchergebnisse im Außenverhältnis, also gegenüber den bewerteten Unternehmen, Kunden und Kooperationspartnern.

Im Innenverhältnis obliegt es der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters, nach bestem Wissen und Gewissen dafür Sorge zu tragen, dass diese Verhaltensgrundsätze, insbesondere die Grundsätze des Nachhaltigkeits-Ratings, eingehalten werden.

Vorsätzliche oder grob fahrlässige Verstöße gegen diese Verhaltensgrundsätze, insbesondere gegen die Grundsätze des Nachhaltigkeits-Ratings, haben disziplinarische Maßnahmen zur Folge, die bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zur strafrechtlichen Verfolgung führen können.

München, den 31. März 2008

Robert Haßler, CEO