



Verhaltenskodex der Allianz

Das Richtige tun, um die Zukunft zu sichern

Olivers Botschaft

Für die Allianz ist Vertrauen unser Fundament und Wettbewerbsvorteil. In einer Welt zunehmender Unsicherheit vertrauen die Menschen uns, dass wir schützen, was ihnen am wichtigsten ist. Das Vertrauen in unser Unternehmen verdienen wir im Laufe der Zeit durch unseren Purpose, unsere eingehaltenen Versprechen und alle Anstrengungen aller unserer Kolleginnen und Kollegen weltweit. Eine einzige Ausnahme kann jedoch schwerwiegende Folgen haben und das zunichtemachen, was wir in mehr als einem Jahrhundert aufgebaut haben.

Deshalb muss jede unserer Entscheidungen und Handlungen unsere Grundwerte widerspiegeln: Integrität, Transparenz, Respekt und Verantwortlichkeit. Diese Werte dienen uns als Kompass, insbesondere, wenn Situationen komplex und Entscheidungen schwierig sind. Sie bestimmen, wie wir arbeiten. Ihre Einhaltung ist nicht optional, sondern verpflichtend.

Der Verhaltenskodex dient dazu, klarzumachen, was von jedem und jeder Einzelnen erwartet wird, und dient dazu, Sie mit klaren Leitlinien zu unterstützen, damit Sie in Ihrer täglichen Arbeit klug handeln und die richtigen Entscheidungen treffen können. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, ihn sorgfältig zu lesen. Wenn Sie sich jemals in einer Situation befinden, in der Sie sich unsicher sind, sprechen Sie dies bitte offen an und holen Sie sich Rat. Sie werden immer Unterstützung finden, um das Richtige zu tun.

Ich bin davon überzeugt, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Tag hervorragende Leistungen erbringen und das Beste der Allianz unter Beweis stellen. Lassen Sie uns gemeinsam das schützen, was wir gemeinsam aufgebaut haben, und weiter das wertvolle Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden, Kolleginnen und Kollegen, Aktionärinnen und Aktionäre und Communities gewinnen.

Ihr

Oliver Bäte

Chief Executive Officer

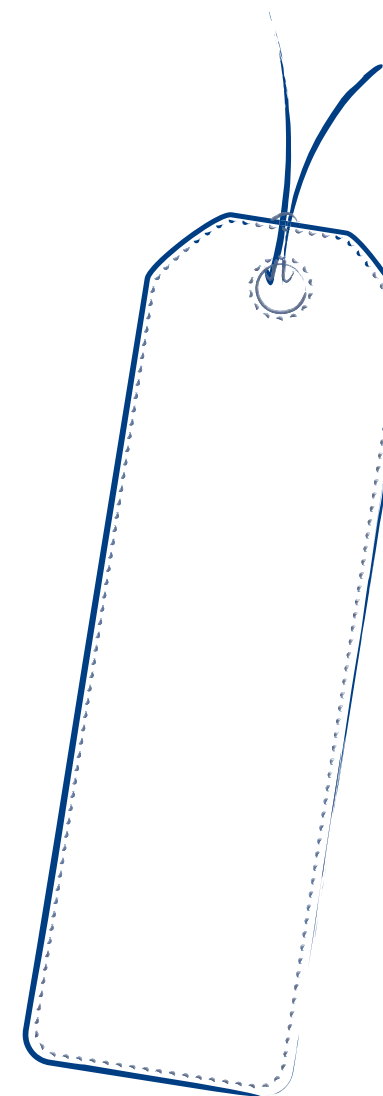


Inhaltsverzeichnis

>> 01	Unser Kodex	4
>> 02	Wir gehen fair und respektvoll miteinander um	5
	Inklusives Arbeitsumfeld	6
	Keine Diskriminierung	7
	Kein Mobbing und keine Belästigung	8
	Gesundheit und Sicherheit	9
>> 03	Wir handeln integer	10
	Umgang mit Interessenkonflikten	11
	Freier und fairer Wettbewerb	12
	Verhinderung von Finanzkriminalität	13
	Einhaltung von Wirtschaftssanktionen	14
	Geschenke & Bewirtung	15
	Einhaltung von Regeln zu Insiderinformationen	16
	Bindung von Geschäftspartnern an unsere Maßstäbe	17
>> 04	Wir agieren transparent und kommunizieren aufrichtig	18
	Offenes und ehrliches Feedback	19
	Wir sprechen die Dinge an	20
	Transparente Produkte und Dienstleistungen	21
	Kommunikation nach außen	22
	Ordnungsgemäße Führung von Büchern und Aufzeichnungen	23
	Austausch mit politischen Entscheidungsträgern sowie Regulierungs- und Aufsichtsbehörden	24
>> 05	Wir übernehmen Verantwortung	25
	Nachhaltigkeit	26
	Achtung der Menschenrechte	27
	Sorgfältiges Datenmanagement und digitales Vertrauen	28
	Schutz der Vermögenswerte der Allianz	29
>> 06	Wir leben den Kodex	30
	Unterstützung	31
	Praxisbeispiele	32
	Impressum	36

Gender-Hinweis:

Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich/weiblich verzichtet.



01

Unser Kodex



Bei der Allianz definieren wir uns über unseren Purpose, und zwar über einen einzigen, einfachen Satz: „We secure your future“. Seit vielen Jahren konzentrieren wir uns darauf, die finanzielle Zukunft unserer Kunden und gesellschaftlich relevanter Gruppen und Gemeinschaften zu sichern.

Diesem Zweck werden wir gerecht, wenn wir unser Geschäft in einer Weise führen, die uns stolz macht, für die Allianz zu arbeiten und die gleichermaßen unsere Kunden und Partner stolz macht, mit uns zu arbeiten.

Wir sind entschlossen, eine Unternehmenskultur zu leben, in der wir

- ... fair und respektvoll miteinander umgehen,
- ... integer handeln,
- ... transparent agieren und aufrichtig kommunizieren und
- ... Verantwortung für unser Handeln übernehmen.

Der Verhaltenskodex der Allianz spiegelt unsere Werte und Prinzipien wider und gibt damit unseren Mitarbeitern Orientierung für ihr Handeln und ihre Entscheidungen. Dies ist besonders wertvoll in Situationen, in denen unsere eigenen Richtlinien keine spezifische Entscheidungshilfe bieten, zum Beispiel wenn wir mit widerstreitenden

Prioritäten oder widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert sind.

Jeder von uns ist für die Einhaltung der im Kodex enthaltenen Grundsätze verantwortlich und erwartet, dass andere Mitarbeiter dies auch tun, unabhängig davon, ob es sich dabei um Vorstände oder Geschäftsführer, leitende oder nichtleitende Mitarbeiter, Zeitarbeitskräfte, Praktikanten, Auszubildende oder Mitarbeiter im Außendienst handelt. Verstöße gegen den Kodex können zudem schwerwiegende Konsequenzen haben – für die Allianz, aber auch für jeden einzelnen von uns. Dabei kann es sich um finanzielle Verluste, Geldstrafen,

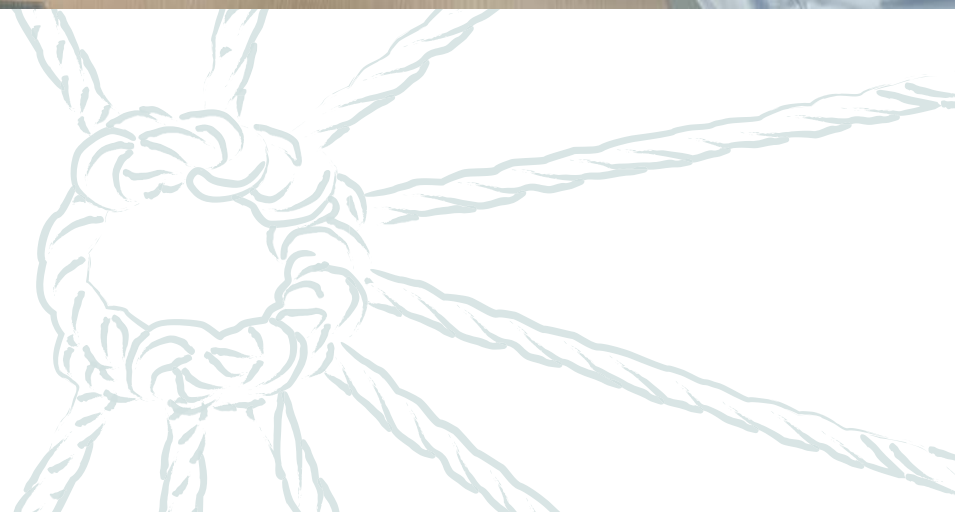
Reputationsschäden, regulatorische und strafrechtliche oder arbeitsbezogene Sanktionen handeln.

Von uns allen wird auch erwartet, dass wir alle bekannten oder vermuteten Verstöße gegen den Kodex, die Unternehmensregeln oder geltende Gesetze und Vorschriften unverzüglich melden. In solchen Fällen können wir uns an unseren Manager, eine vertrauenswürdige Führungskraft oder unsere lokale Personal- oder Compliance-Funktion wenden. Wir können ebenfalls die zu diesem Zweck eingerichteten Hinweisgebersysteme nutzen.

02

Wir gehen fair und respektvoll miteinander um

Bei der Allianz sind wir gemeinsam stärker. Wie wir handeln, wie wir arbeiten und die Entscheidungen, die wir treffen, sind darauf ausgerichtet, aufeinander zu achten und jeden fair und respektvoll zu behandeln. Die Stärke unserer Kultur wird der entscheidende Faktor für unseren Beitrag zur erfolgreichen Sicherung der Zukunft sein.



Inklusives Arbeitsumfeld

In der Allianz fördern wir ein inklusives Arbeitsumfeld, bei dem sowohl Menschen als auch Leistung zählen, und pflegen eine Kultur, die auf Integrität, Fairness, Inklusion und Vertrauen beruht. Diese Prinzipien kommen unserem Geschäft zugute und tragen dazu bei, dass wir starke Ergebnisse für unsere Mitarbeiter, Kunden, Partner und Aktionäre liefern.

Wir schaffen ein faires Arbeitsumfeld, in dem Menschen unabhängig von Eigenschaften wie beispielsweise Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, etwaiger Behinderung, Religion, sexueller Orientierung oder kulturellem Hintergrund sich bei

gleichen Chancen frei entfalten können und in dem unterschiedliche Perspektiven geschätzt werden.

Ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, erfordert ständiges Engagement von uns allen, jeden Tag aufs Neue. Wir respektieren und wertschätzen die verschiedenen Ansätze und unterschiedlichen Ideen unserer Kollegen.

Wir sind überzeugt, dass unsere Prinzipien und Werte entscheidend sind für unseren Erfolg und wir damit sicherstellen, dass wir unseren Purpose „We secure your future“ erreichen.



Praxisbeispiel: Alleinerziehende Eltern

David und Tania arbeiten an einem Projekt mit, bei dem neue Versicherungslösungen entwickelt werden sollen, von denen Alleinerziehende profitieren könnten. Tania beschreibt einige der Herausforderungen, denen sich Alleinerziehende am Arbeitsplatz gegenüber sehen können, wie z. B. die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung mit den üblichen Büroarbeitszeiten. David tut Tanias Anmerkungen mit einem Schulterzucken ab und erklärt: „Ach weißt Du, Tania, ich habe schon mit alleinerziehenden Müttern und Vätern zusammengearbeitet. Die schienen keine Probleme zu haben. Vielleicht wirst Du das besser verstehen, wenn Du erstmal so viel Erfahrung hast wie ich.“

Entspricht Davids Äußerung voll und ganz dem Bekenntnis der Allianz zum inklusiven Arbeitsumfeld oder eher nicht?

Zur Antwort

Unser inklusives Arbeitsumfeld kommt unserem Geschäft zugute und trägt dazu bei, dass wir als glaubwürdiger Partner wahrgenommen werden, dem man vertraut.

Keine Diskriminierung

Unsere Verpflichtung zu einem inklusiven Arbeitsumfeld verbietet Diskriminierung von Personen, in jedweder Form. Diskriminierung macht die Vorteile zunichte, welche durch unterschiedliche Ansichten, Ideen und Erfahrungen entstehen.

Die Allianz toleriert keine Form der Diskriminierung, einschließlich Rassismus.

Wir behandeln unsere Kollegen, Geschäftspartner und Kunden stets respektvoll, unabhängig von persönlichen Merkmalen. Bei der Allianz stehen unsere Leistungen und Fähigkeiten im Vordergrund- unabhängig von persönlichem Hintergrund, Überzeugungen oder individuellen Merkmalen. Die Allianz fördert ein Umfeld des Vertrauens, der Integrität und des gegenseitigen Respekts.

Geschützte persönliche Merkmale und Eigenschaften

Die Allianz trifft keine das Beschäftigungsverhältnis betreffenden Entscheidungen, wie z. B. Einstellung, Beförderungen, Zuweisung von Aufgaben oder Beendigung der Beschäftigung, auf der Grundlage von geschützten persönlichen Merkmalen und Eigenschaften.

Typische Beispiele für geschützte persönliche Merkmale und Eigenschaften sind:

- Alter
- Geschlecht oder Geschlechtsidentität
- Mitarbeit bei der Arbeitnehmervertretung
- Politische Einstellung
- Sexuelle Orientierung
- Familienstand
- Ethnische Herkunft
- Schwangerschaft
- Nationalität
- Behinderung
- Religion
- Genetisches Profil

Diskriminierung macht die Vorteile zunichte, welche durch unterschiedliche Ansichten, Ideen und Erfahrungen entstehen.

Kein Mobbing und keine Belästigung

Wir alle haben ein Recht auf ein kollegiales, faires und respektvolles Arbeitsklima, das frei von Mobbing und Belästigung ist.

Niemand von uns möchte in einer Weise behandelt werden, dass er oder sie sich unwohl, eingeschüchtert oder erniedrigt fühlt. Wir möchten uns und andere vor einem solchen Verhalten schützen. Mobbing und Belästigung sind für uns inakzeptabel, da sie unseren Werten widersprechen.

Mobbing bedeutet, jemanden durch beleidigende Sprache, bedrohliches Verhalten und/oder andere Handlungen, die versuchen, anderen Angst einzuflößen, zu schädigen, zu zwingen oder einzuschüchtern.

Belästigung ist jedes unerwünschte oder feindliche Verhalten, das ein negatives Arbeitsumfeld schafft, jemanden bedroht fühlen lässt oder die Arbeitsleistung einer Person negativ beeinflusst.

Beispiele sind



Einschüchterungen jeglicher Art



Witze oder erniedrigende Kommentare, die auf die ethnische Herkunft oder sonstige persönliche Merkmale Bezug nehmen



Sexuell anzügliche Witze oder Kommentare



Sexuelle Annäherungen oder Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten



Unerwünschter körperlicher Kontakt



Verbreitung falscher Tatsachen oder Unterstellungen



Vorsätzliche Isolation zum Beispiel durch Herausnahme aus der betrieblichen Kommunikation

Mobbing und Belästigung sind bei der Allianz zu keiner Zeit und aus keinem Grund akzeptabel.

Wenn Sie persönlich von Mobbing oder Belästigung betroffen sind oder solche Vorkommnisse beobachten, sollten Sie stets erwägen, den Verantwortlichen zur Rede zu stellen und darauf hinzuweisen, dass seine Handlungen nicht akzeptabel sind. Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, den Betreffenden direkt anzusprechen, oder wenn das unangemessene Verhalten trotz Ansprache fortgesetzt wird, sollten Sie dies dokumentieren und mit Ihrer Führungskraft, Ihrem Personalbereich oder einem vertrauenswürdigen Kollegen oder Unternehmensvertreter (z. B. Betriebsarzt, Betriebsratsmitglied oder Sozialberatung) erörtern.

Mobbing und Belästigung sind für uns inakzeptabel!

Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit bedeutet mehr als die Abwesenheit von Krankheit: Das Reduzieren von arbeitsbedingtem Stress und das Sicherstellen einer gesunden Belegschaft, sowohl physisch als auch mental, ist im Büro, während mobiler Arbeit und auf Geschäftsreisen entscheidend. Darüber hinaus unterstützt uns die Allianz dabei, unser Berufsleben, unser Privatleben und unsere Gesundheit in Einklang zu bringen, da die Allianz überzeugt ist, dass eine gesunde Belegschaft die Basis für bessere Ergebnisse für Mitarbeiter, Kunden und Aktionäre bildet.

Unser globales Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz besteht aus folgenden Komponenten:

- Es sind Risikoexperten benannt, die für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz zuständig sind.
- Risikobewertungen zu Gesundheitsschutz und Sicherheit werden mindestens einmal jährlich durchgeführt und decken die Bereiche physische Sicherheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und psychische Gesundheit ab.
- Aktionspläne werden festgelegt, um mittlere und hohe Risiken zu adressieren, einschließlich der Nachverfolgung.

Weiterhin bietet die Allianz Mitarbeitern umfassende Unterstützung zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden auf lokaler Ebene.

Dieser ganzheitliche Ansatz adressiert arbeitsbedingten Stress, fördert das Wohlbefinden der Mitarbeiter und trägt zur Resilienz bei.

Es ist uns wichtig, dass alle lokalen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und Richtlinien eingehalten werden, um ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dazu gehören u.a.:

- a) Machen Sie sich mit Ihren lokalen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften vertraut, beispielsweise für ergonomische Arbeitsplätze oder Ihre Brandschutzpläne.
- b) Informieren Sie sich über lokale Gesundheits- und Wellbeingangebote, z.B. für Sport, Unterstützung bei psychischen Problemen oder Stressmanagementprogramme.
- c) Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem lokalen Personalbereich, wenn Sie sich Sorgen über die Auswirkungen der Arbeit auf Ihre oder die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Kollegen machen.



03

Wir handeln integer



Die Zukunft zu sichern heißt, dass wir auch in Jahren noch für unsere Kunden und Gemeinschaften da sein werden, genau wie wir es heute schon sind.

Die Reputation und die Marke, die wir über Jahrzehnte aufgebaut haben, werden uns dabei helfen. Beide haben eine solide Grundlage: unsere Integrität. Integrität als Kernprinzip bestimmt die Art und Weise, wie wir unser Geschäft führen.

Selbstredend halten wir uns an alle geltenden Gesetze, Vorschriften und anderen externen Vorgaben, die unsere Geschäftstätigkeit regeln. Dasselbe gilt für unsere internen Regeln. Wir beteiligen uns nicht an Geschäftsaktivitäten, die direkt oder indirekt darauf abzielen, Gesetze oder andere für uns geltende Regeln zu verletzen oder zu umgehen.

Wenn Sie Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder Allianz-interne Regeln beobachten oder vermuten, sind Sie gehalten, hierauf hinzuweisen, so wie im Kapitel **„Wir agieren transparent und kommunizieren aufrichtig“** beschrieben.

Unser Anspruch ist es, über die bloße Einhaltung der Gesetze hinaus anzustreben, in jeder Situation das Richtige zu tun. Falls wir uns dabei einmal nicht sicher sind, was genau zu tun ist, sollten wir aktiv nachfragen und Rat einholen.

Umgang mit Interessenkonflikten

Es kann jedem von uns passieren! Eines Tages finden wir uns vielleicht in einer geschäftlichen Situation wieder, die auch unsere persönlichen Interessen berührt, oder die unserer Familienmitglieder oder Freunde. Diese persönlichen Interessen stehen möglicherweise nicht im Einklang mit den Interessen des Unternehmens. Daneben kann es auch passieren, dass wir Aufgaben oder Funktionen innerhalb des Unternehmens wahrnehmen, die interne Interessenkonflikte begründen.

Solche Situationen fühlen sich nicht nur unangenehm an, sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen, sondern sie können auch zu unangemessenen geschäftlichen Entscheidungen führen.

Es ist wichtig zu erkennen, dass Interessenskonflikte nicht immer vermieden werden können. Gleichzeitig ist es allerdings auch so, dass solche Konflikte nicht zwangsläufig auch tatsächlich zu problematischen Entscheidungen führen müssen. Allerdings: Selbst wenn wir in einem Konfliktfall absolut korrekt handeln und die „richtige“ Entscheidung treffen, ist dies für Unbeteiligte nicht unbedingt deutlich erkennbar. Es kann immer noch der Verdacht aufkommen, man habe „falsch“ gehandelt.

Deshalb ist Transparenz das oberste Gebot. Die Allianz erwartet, dass jeder Mitarbeiter jegliche tatsächlich bestehenden oder potenziellen Interessenskonflikte der Führungskraft frühzeitig mitteilt, damit besprochen werden kann, wie mit der Situation umzugehen ist.



Hier einige Beispiele für Situationen, die möglicherweise Interessenkonflikte auslösen können:

- Ein Mitarbeiter der Allianz und seine Familienangehörigen führen ein eigenes Unternehmen, das in Geschäftsbeziehungen zur Allianz steht.
- Ein Mitarbeiter der Allianz hat die Aufgabe, die Durchführung eines Projekts zu bewerten, an dem er selbst in einer früheren Rolle maßgeblich beteiligt war.

Praxisbeispiel: Der Familienbetrieb

Ihr Allianz-Team hat kürzlich ein wichtiges Projekt abgeschlossen und Ihre Führungskraft hat Sie gebeten, ein Team-Lunch zu organisieren, um dies zu feiern. Ihr Bruder betreibt eine sehr gute Catering-Firma und Sie wissen, dass er Ihnen Rabatt geben würde.

Können Sie ihn ohne Weiteres mit der Lieferung des Mittagessens beauftragen?

Zur Antwort

Weitere Hinweise zum Umgang mit Interessenkonflikten finden Sie auf der Group Compliance Connect-Seite oder über Ihre lokale Compliance-Abteilung.



Freier und fairer Wettbewerb

Die Allianz ist dem freien und fairen Wettbewerb verpflichtet. Freier und fairer Wettbewerb ist unerlässlich, um unseren Kunden optimale Lösungen zur Sicherung ihrer Zukunft zu bieten. Alle Mitarbeiter müssen daher geltendes Kartell- und Wettbewerbsrecht ausnahmslos einhalten.

Der Allianz Antitrust Kodex enthält Verhaltensregeln, die für alle Mitarbeiter der Allianz Gruppe gelten.

Für Fragen und Beratung wenden Sie sich bitte an Ihre Rechts- oder Compliance-Abteilung.

Dazu gehören unter anderem:

- unabhängige Entscheidungen über Preise und kommerzielle Angebote,
- die faire und unabhängige Angebotsabgabe bei Ausschreibungen,
- die Vermeidung eines unzulässigen Informationsaustauschs mit Wettbewerbern und
- die Einhaltung der Richtlinien für die Teilnahme an Branchen- und Verbandstreffen.



Verhinderung von Finanzkriminalität

Finanzkriminalität umfasst u. a. Korruption, Bestechung, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Steuerhinterziehung und Bilanzfälschung. Sie hat erhebliche soziale und wirtschaftliche Auswirkungen sowohl auf die Zukunft jedes Einzelnen als auch auf die Zukunft der Allianz.

Die Allianz verurteilt Finanzkriminalität und hat interne Maßnahmen zur Verhinderung, Aufdeckung und Reaktion auf solche Aktivitäten ergriffen.

Wir alle spielen eine entscheidende Rolle bei der Prävention, Aufdeckung und Meldung von verdächtigen Aktivitäten. Indem wir eine Kultur der Aufmerksamkeit und Verantwortung fördern, schützen wir alle unsere Interessengruppen sowie das Vertrauen, das in uns gesetzt wird. Wir halten uns strikt an alle relevanten Gesetze und Vorschriften und setzen geeignete interne Kontrollen und Verfahren ein, um unsere Vermögenswerte und unseren Ruf zu schützen.

Weitere Informationen darüber, wie wir Finanzkriminalität verhindern, finden Sie in den entsprechenden Allianz Group Unternehmensrichtlinien, auf der Group Compliance Connect-Seite oder über Ihre lokale Compliance-Abteilung.



Die Allianz verurteilt
Finanzkriminalität.

Einhaltung von Wirtschaftssanktionen

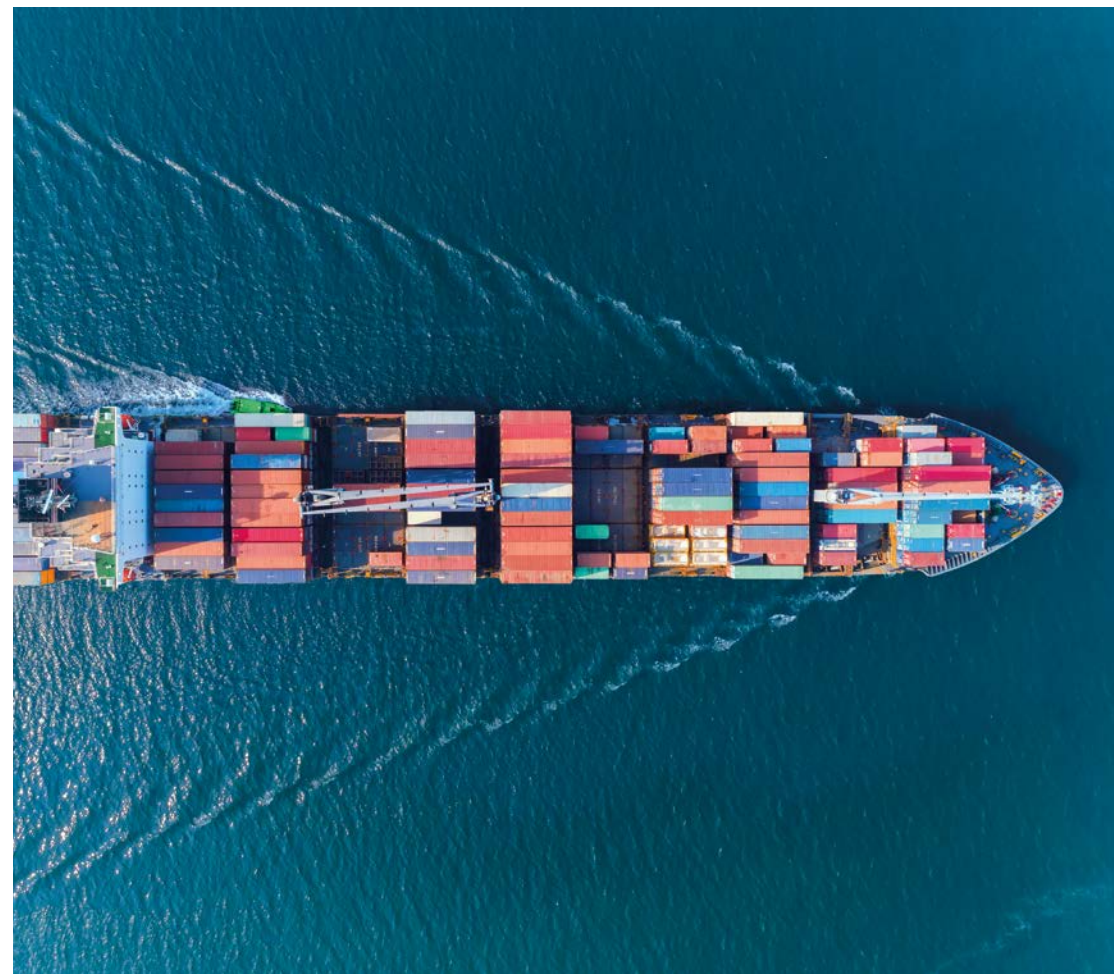


Die Allianz fühlt sich verpflichtet, ihre Geschäftstätigkeiten unter umfassender Einhaltung aller anwendbaren Wirtschaftssanktionen auszuüben.

» **Wirtschaftssanktionen** sind rechtliche Anforderungen, die zur Erreichung von außen- und sicherheitspolitischen Zielen verhängt werden, zum Beispiel zur Terrorisierungsprävention, zum Schutz der Menschenrechte und des Wohlergehens oder zur Verhinderung der Verbreitung von Atomwaffen und Massenvernichtungswaffen.

Diese Verpflichtung bildet die Grundlage für die Prozesse zur Einhaltung von Sanktionen, die in unseren Compliance-Richtlinien festgelegt sind.

Wirtschaftssanktionen verbieten es oder beschränken die Freiheit, Geschäfte mit oder zugunsten sanktionierter Parteien, innerhalb sanktionierter Länder oder innerhalb bestimmter Branchen in diesen Ländern zu tätigen. Mitarbeiter, die unsere Vorgaben zur Einhaltung von Sanktionen beachten, helfen dabei, sich selbst und die Allianz vor möglichen Strafen, Einschränkungen und Reputationsrisiken zu schützen, die entstehen könnten, wenn die Allianz es versäumt, anwendbare Beschränkungen zu identifizieren und zu respektieren.



Geschenke & Bewirtung

Wir überlegen sorgfältig, bevor wir Geschenke oder Einladungen von Kunden, Geschäftspartnern, Amtsträgern oder anderen Personen oder Organisationen, mit denen die Allianz in geschäftlichen Beziehungen steht, annehmen oder diesen anbieten.

Geschenke und Bewirtungen sind zur Pflege von Geschäftsbeziehungen prinzipiell akzeptabel. In einigen Teilen der Welt sind sie darüber hinaus sogar ein wesentlicher Bestandteil des geschäftlichen Umgangs miteinander. Die Allianz fühlt sich lokalen Kulturen und Gepflogenheiten verpflichtet, solange gewährte und entgegengenommene Geschenke und Bewirtungen nicht verschwenderisch oder übertrieben sind, oder in sonstiger Weise als Bestechung oder Einflussnahme auf eine geschäftliche Entscheidung verstanden werden könnten.

Um jeden Anschein von Unangemessenheit zu vermeiden, sollte immer ein geschäftlicher Bezug für das Anbieten oder Annehmen von Geschenken und Unterhaltung zu Grunde liegen. Es darf in keiner Weise der Eindruck entstehen, als würden Einladungen und Geschenke dazu genutzt, geschäftliche Entscheidungen beeinflussen zu wollen.

Wir alle sind dafür verantwortlich, sämtliche Umstände sorgfältig zu bewerten, bevor wir Geschenke und Einladungen annehmen oder anbieten. Weitere Informationen darüber, wie wir mit Geschenken und Einladungen umgehen sollten, finden Sie in den Allianz Unternehmensrichtlinien, auf der Group Compliance Connect-Seite oder über Ihre lokale Compliance-Abteilung.

Praxisbeispiel: Eine Einladung zum Abendessen

Sehen Sie sich das folgende Fallbeispiel an und denken Sie über die dazu gestellte Frage nach.

Ihr Team sucht ein externes Unternehmen, das ein großes Allianz-IT-Projekt realisieren soll. Sie hatten Angebote verschiedener Firmen eingeholt, unter anderem auch von InfoTech, dem Unternehmen, das schließlich auch den Zuschlag erhalten hat. Jetzt hat InfoTech Ihr Team zu einem schönen Abendessen in ein lokales Restaurant des oberen Preissegments eingeladen zwecks Feier des Projektstarts und gegenseitigen Kennenlernens.

Wäre es eine gute Idee, diese Einladung anzunehmen?

Zur Antwort



Wir überlegen sorgfältig, bevor wir Geschenke oder Einladungen anbieten oder annehmen.

Einhaltung von Regeln zu Insiderinformationen

Die Allianz ist fest entschlossen, die Integrität und Fairness der Kapitalmärkte zu schützen.

Als Mitarbeiter der Allianz haben Sie möglicherweise Zugang zu nicht öffentlichen, marktrelevanten Informationen. Diese sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur mit Personen geteilt werden, welche sie für legitime geschäftliche Zwecke benötigen.



Wir dürfen diese Informationen nicht nutzen, um dadurch persönliche Vorteile zu erlangen, z.B. im Rahmen unserer Kapitalanlage. Genauso wenig dürfen wir sie gegenüber anderen offenlegen, die sie für den Handel mit Aktien oder anderen Finanzinstrumenten nutzen könnten. Ein solches Vorgehen wäre unethisch, illegal und illoyal gegenüber der Allianz. Es könnte Fragen über die Integrität unseres Unternehmens aufwerfen.

Weitere Informationen zu den Regeln bezüglich Insiderinformationen finden Sie in den Allianz Group Corporate Rules, auf der Group Compliance Connect-Seite oder über Ihre lokale Compliance-Abteilung.

Beachten Sie das
„need-to-know“-Prinzip.



Bindung von Geschäftspartnern an unsere Maßstäbe



Es ist uns wichtig, mit Geschäftspartnern (z.B. externe Lieferanten und Dienstleister) und anderen zusammenzuarbeiten, die unsere Werte teilen und nach denselben hohen Standards arbeiten wie wir.

Der beste Weg, dieses Ziel zu erreichen ist, beim Aufbau neuer Geschäftsbeziehungen oder der Pflege bestehender Geschäftsbeziehungen:

- die Einkaufsfunktion frühzeitig einzuschalten
- sicherzustellen, dass die Prinzipien von Integrität, Fairness, Unparteilichkeit und Diskretion in den entsprechenden Auswahlverfahren vollumfänglich gewahrt werden
- eine gründliche Due-Diligence-Prüfung potenzieller Geschäftspartner durchzuführen
- die regulatorischen Anforderungen einzuhalten (z.B. lokale Aufsichtsgesetze, Digital Operational Resilience Act – DORA, Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO)
- grundsätzlich Geschäftspartner dazu zu verpflichten, unseren Lieferanten-Verhaltenskodex sowie andere wichtige Allianz-Standards und Regeln zu befolgen

Fragen Sie sich:

- >> Habe ich zuvor eine ausreichende Marktrecherche angestellt und dort nach alternativen Anbietern Ausschau gehalten?
- >> Habe ich mir eingehende Gedanken zu den Unternehmen gemacht, mit denen ich Geschäfte machen möchte?
- >> Wird der ins Auge gefasste Anbieter den Maßstäben der Allianz gerecht?
- >> Habe ich meiner Recherche transparente Kriterien wie Qualität, Preis und Leistung zugrunde gelegt?
- >> Behandle ich Informationen über unsere Anbieter, wie z. B. Finanzdaten und Tarifierung, vertraulich?

Sofern Ihnen einmal in diesem Kontext etwas nicht ganz in Ordnung zu sein scheint, scheuen Sie sich nicht, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern.

Weitere Orientierungshilfen finden Sie in den relevanten Unternehmensrichtlinien zu Einkauf, Outsourcing und Risikomanagement von Drittanbietern.

04

Wir agieren transparent und kommunizieren aufrichtig

Ehrlichkeit ist ein Eckpfeiler unseres Geschäftsmodells; sie bestimmt all unser Tun. Wir sind unseren Kunden, Aktionären und unserem Umfeld gegenüber aufrichtig. Dies ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass wir Lösungen liefern können, welche die Zukunft unserer Kunden sichern und sicherstellen, dass unser Unternehmen auch in den kommenden Jahren bestehen wird.



Offenes und ehrliches Feedback

Am Anfang steht der ehrliche Umgang miteinander. Bei der Allianz wollen wir den offenen Meinungs Austausch. Wir ermuntern uns gegenseitig, Feedback zu geben und anzunehmen, auch wenn es sich dabei manchmal um heikle Botschaften handelt. Wir können dies tun, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Feedback ist ein Geschenk. Es ermöglicht uns, auf unserer Seite Dinge zu ändern und zu verbessern. Eine solche Feedback-Kultur ist wichtig und hilft der Allianz, ihre Produkte und Geschäftspraktiken zu verbessern.

Ebenso offen gehen wir mit eigenen Fehlern um. Wir teilen untereinander, was wir aus Fehlern gelernt haben. Dadurch verhindern wir, dass andere dieselben Fehler wiederholen. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, unsere Organisation zu verbessern und resilienter zu machen.

Während dies uns alle betrifft, spielen unsere Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Sie sind es, die in ihrem Funktionsbereich alle Mitarbeiter dazu ermuntern, offen ihre Meinung zu sagen, Entscheidungen auch gegenüber Vorgesetzten konstruktiv zu hinterfragen, sich an Entscheidungen zu beteiligen, Fehler anzusprechen und sich bei Bedenken Gehör zu verschaffen, ohne Angst vor Vergeltung. Daher ist es für Führungskräfte entscheidend, aktiv zuzuhören, um ihre Mitarbeiter wirklich zu hören und zu verstehen.



Praxisbeispiel: Wie korrigiere ich meinen Chef?

Während eines gemeinsamen Treffens mit einem Kunden unterläuft Ihrer Chefin versehentlich ein Fehler bei der Preisangabe für eine Allianz-Police. Ihnen ist klar, dass dies keine Absicht war, aber Sie möchten auch Ihre Chefin nicht in Verlegenheit bringen. Allerdings ist es Ihnen wichtig, die Kunden korrekt zu informieren.

Was sollten Sie tun?

Zur Antwort

Am Anfang steht der
ehrliche Umgang
miteinander.

Wir sprechen die Dinge an

Bei der Allianz finden Sie immer ein offenes Ohr, wenn Sie das Bedürfnis haben, ein Problem anzusprechen. Wenn Sie ein Anliegen haben, sprechen Sie zunächst mit Ihrer Führungskraft oder mit dem Ansprechpartner Ihrer Personalabteilung vor Ort. Sehr wahrscheinlich können diese die Situation am besten einschätzen und dabei helfen, Lösungen zu finden. Oder sie können Ihnen sagen, wen Sie sonst ansprechen können.



Wenn es sich für Sie nicht gut anfühlt, mit Ihrer eigenen Führungskraft oder der Personalabteilung zu reden oder wenn beide Ihr Anliegen nicht lösen konnten, können Sie sich auch an folgende Stellen wenden:

- Eine andere vertrauenswürdige Führungskraft,
- Ihre örtliche Arbeitnehmervertretung (soweit vorhanden), oder
- Ihre lokale Compliance-Funktion

Bei schwerwiegendem Fehlverhalten wie Straftaten, Gesetzesverstößen oder erheblichen arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen können Sie die sichere und vertrauliche Allianz Meldestelle nutzen, die von der Compliance-Funktion zur Verfügung gestellt wird.

Berichte an die Meldestelle können anonym eingereicht werden. Hinweisgebende Personen sind vor jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen geschützt, sofern sie in gutem Glauben gehandelt haben – selbst wenn sich herausstellt, dass sie sich geirrt haben. Die Allianz nimmt alle Berichte ernst und wird sie umgehend und mit größter Sorgfalt durch geschultes Personal prüfen.

Praxisbeispiel: In guter Absicht

Sie arbeiten in der Schadenabteilung und haben mehrmals festgestellt, dass Julia, eine Kollegin, Kunden häufig nicht die volle Schadensumme ersetzt – jedenfalls weniger, als nach den Vertragsbedingungen geschuldet wäre. Als Sie Julia darauf ansprechen, sagt sie: „Ich spare der Allianz Geld, daher verstehe ich nicht, wieso du damit ein Problem hast.“ Als Sie den Sachverhalt Ihrer Führungskraft vortragen, weist diese Sie an, die Angelegenheit auf sich beruhen zu lassen. Dabei bleibt es zunächst. Sie sind besorgt, weil aus Ihrer Sicht die Kunden nicht die ihnen zustehende Leistung erhalten.

Was sollten Sie tun?

- A** Einen anderen Kollegen einweihen und darauf vertrauen, dass er etwas dagegen unternehmen wird.
- B** Ihre Bedenken dem Vorgesetzten Ihrer Führungskraft vortragen, Compliance informieren, oder Ihre Bedenken mittels der zur Verfügung stehenden Hinweisgebersysteme melden.
- C** Nichts, Sie haben schon alles in Ihrer Macht Stehende getan.

Zur Antwort

Transparente Produkte und Dienstleistungen

Eine faire und transparente Kommunikation zu unseren Produkten und Dienstleistungen, einschließlich ihrer Beschränkungen und Risiken, ist zentral dafür, dass wir das langfristige Vertrauen unserer Kunden gewinnen.

Deshalb halten wir uns im gesamten Produktzyklus an Prinzipien zum Schutz unserer Kunden, von der Gestaltung eines neuen Produkts bis zum Kundenservice. Diese Prinzipien helfen uns sicherzustellen, dass unsere Produkte auf unsere Kunden zugeschnitten sind, indem wir

- 1 unseren Kunden rechtzeitige, klare, faire, genaue und konsistente Informationen zur Verfügung stellen;
- 2 die Bedürfnisse, Besonderheiten und Ziele der Kunden adressieren;
- 3 einen fairen Wert und positive Ergebnisse bieten.

Weitere Informationen darüber, wie diese Prinzipien angewendet werden, finden Sie in den Allianz Group Corporate Rules, auf der Group Compliance Connect-Seite oder über Ihre lokale Compliance-Abteilung.



Kommunikation nach außen

Wir sind stolz darauf, die Öffentlichkeit über die ausgezeichnete Arbeit der Allianz zu informieren. Damit dies richtig gelingt, ist es wichtig darauf zu achten, dass wir uns an einige grundlegende Regeln halten.

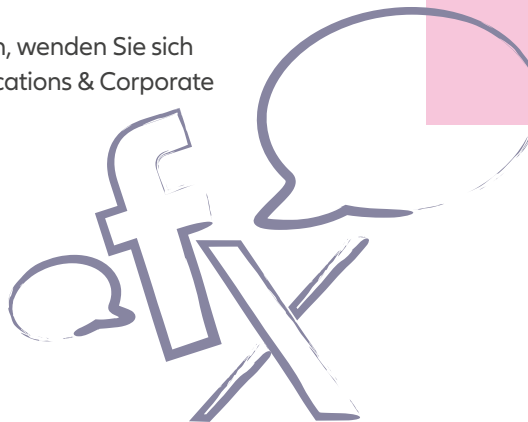
Wenn wir von Journalisten oder den Medien kontaktiert werden, sprechen wir nicht im Namen der Allianz, sofern wir nicht dazu ermächtigt sind. Wir sollten Journalisten oder Medienvertreter stets an einen offiziellen Allianz-Sprecher oder den Leiter der Kommunikationsabteilung in unserer Einheit verweisen. Ob Vorstandsmitglied, Experte oder Mitarbeiter – Interviews sollten grundsätzlich nicht allein geführt werden, sondern immer in Anwesenheit eines Pressesprechers.

Die Inhalte, die wir veröffentlichen, können die Wahrnehmung von Allianz durch Geschäftspartner, Kunden, Aktionäre, Medien und andere Interessengruppen beeinflussen und wesentliche geschäftliche Auswirkungen haben. Daher sollten

die von Allianz-Mitarbeitern erwarteten Verhaltensweisen und Werte auf jeder Social-Media-Plattform genauso eingehalten werden wie am Arbeitsplatz. Wenn wir uns in den sozialen Medien wie Facebook, X (vormals Twitter), LinkedIn, Instagram, auf Online-Message-Boards oder anderen Online-Foren über die Allianz äußern, teilen wir dort unter keinen Umständen vertrauliche, nicht öffentlich bekannte Informationen oder Inhalte, die ausschließlich internen Zwecken dienen.

Bei der Kommunikation in sozialen Medien, wenn wir uns als Allianz-Mitarbeiter zu erkennen geben, sind wir verpflichtet, offenzulegen, wenn es sich um unsere eigene Meinung handelt.

Für weitere Informationen, wenden Sie sich bitte an Group Communications & Corporate Affairs.



Ordnungsgemäße Führung von Büchern und Aufzeichnungen

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass die Bücher und Aufzeichnungen der Allianz korrekt, vollständig, zeitnah und wahrheitsgemäß geführt werden.

Was sind Bücher und Aufzeichnungen?

Bücher und Aufzeichnungen sind die offiziellen Dokumente und Systemaufzeichnungen, die ein Unternehmen führt, um seine Transaktionen, Finanzen und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu dokumentieren, zum Beispiel:

- Verträge, E-Mails, Richtliniendokumente und andere Dokumente, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit für die Allianz erstellen,
- Kostenabrechnungen,
- Rechnungen,
- Finanzberichte und sonstige Veröffentlichungen von Finanzinformationen.

Warum ist es wichtig, ordnungsgemäße Bücher und Aufzeichnungen zu führen?

- Die ordnungsgemäße Dokumentation unserer Arbeit unterstützt jeden von uns dabei, unsere Arbeit bestmöglich zu erledigen.
- Indem wir unsere Dokumente und Informationen gemäß den festgelegten Richtlinien dokumentieren, gewährleisten wir die Einhaltung der geltenden Aufbewahrungsvorschriften.
- Dies trägt dazu bei, dass wir gute Entscheidungen treffen und unsere Aktionäre über die Performance der Allianz auf dem Laufenden halten können.



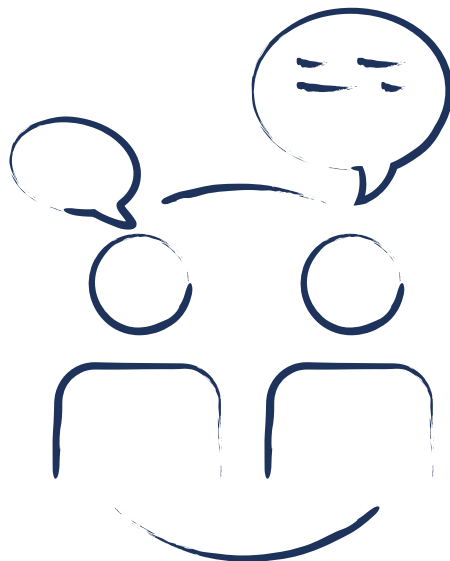
Austausch mit politischen Entscheidungsträgern sowie Regulierungs- und Aufsichtsbehörden

Unsere Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen, Regulierungs- und Aufsichtsbehörden („politischen Entscheidungsträgern“) ist transparent und respektvoll. Dies gilt für sämtliche Berührungspunkte, d. h. regelmäßige Kontakte genauso wie besondere Anfragen, Prüfungen oder Ermittlungen. Wir geben sorgfältig und zeitnah Auskunft und ermöglichen so eine transparente und faire Sichtweise.

Einige Länder und Regionen (z. B. Deutschland, die EU und die USA) haben Lobby- oder Transparenzregister und entsprechende Verhaltenskodizes eingeführt, um die Interessenvertretung („Lobbying“)

transparent zu gestalten. Wir halten uns an diese bestehenden Gesetze und Vorschriften und beziehen die in den jeweiligen Lobbying- oder Transparenzregistern genannten Vertreter ein, bevor wir die Interessen der Allianz gegenüber politischen Entscheidungsträgern vertreten.

Weitere Informationen sind in den Einträgen zur Allianz SE im europäischen Transparenzregister und im deutschen Lobbyregister zu finden.



05

Wir übernehmen Verantwortung

Die Allianz stärkt seit vielen Jahren die Widerstandsfähigkeit und das Wachstum der Gesellschaft. Mit unserer Expertise in den Bereichen Prävention, Versicherung und Investitionen agieren wir als vertrauenswürdiger Partner für Menschen und Unternehmen, die mit den Auswirkungen des Klimawandels und des sozialen Wandels konfrontiert sind, und unterstützen den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft.

Daran wird sich auch zukünftig nichts ändern, wir werden auch weiterhin die Zukunft unserer Kunden und Communities sichern, und zwar nachhaltig.

Verantwortung übernehmen wir nicht nur für unsere Arbeit im engeren Sinne, sondern auch für im weiteren Sinne mittels unseres gesellschaftlichen Einflusses, mit dem wir in der Welt etwas bewirken können.



Nachhaltigkeit

Angesichts der ökologischen Herausforderungen wie dem Klimawandel hat die Allianz Nachhaltigkeit zu einem Eckpfeiler ihrer Strategie gemacht. Wir sind überzeugt, dass das Verständnis und die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsthemen für das Risikomanagement und die Nutzung neuer Chancen unerlässlich sind.

Wir streben danach, Nachhaltigkeit in alle unsere Geschäftsaktivitäten zu integrieren – von Versicherungen über Eigenanlagen und Vermögensverwaltung bis hin zu unseren eigenen Geschäftstätigkeiten. Unser Ansatz umfasst die Bewertung von Risiken, Auswirkungen und Chancen, die Festlegung klarer Ziele, die Messung und Berichterstattung von Fortschritten sowie die Einbindung von Stakeholdern außerhalb unseres Unternehmens. Wir integrieren ökologische und soziale Aspekte in unsere Produkte, Dienstleistungen und gesellschaftlichen Initiativen – all dies, um die Dekarbonisierung zu unterstützen, nachhaltiges Wachstum zu fördern, langfristigen Wert für unsere Aktionäre zu schaffen und vor allem die wertvollsten Vermögenswerte unserer Kunden zu schützen.

Als Mitarbeiter der Allianz tragen wir gemeinsam die Verantwortung und Chance, die Nachhaltigkeitsziele der Gruppe zu unterstützen und unser Engagement für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken aufrechtzuerhalten.

Jeder kann seinen persönlichen Beitrag zum Erreichen dieser Ziele leisten, was sowohl der Umwelt als auch der Gesellschaft zugutekommt.

Sie können dazu beitragen, indem Sie:

- Ihren ökologischen Fußabdruck minimieren, z. B. durch Energieverbrauch, Reisen, virtuelle Meetings.
- den nachhaltigkeitsrelevanten Teil unseres Corporate Rules Book verstehen und anwenden.
- verstehen, wo Ihre tägliche Arbeit mit Nachhaltigkeit in Berührung kommt, z. B. bei der Produktentwicklung, dem Portfoliomanagement, der Berichterstattung und der Berücksichtigung ökologischer und sozialer Faktoren.
- an genehmigten Freiwilligen- und gesellschaftlichen Engagement-Aktivitäten teilnehmen.



Als Unternehmen sind wir davon überzeugt, dass eine nachhaltige Gesellschaft eine Transformation der Wirtschaft erfordert, die möglichst vielen Menschen zugutekommt, ohne das Wohlergehen künftiger Generationen und des Planeten zu gefährden.

Achtung der Menschenrechte

Die Allianz bekennt sich zur Achtung der internationalen Menschenrechte und wir möchten sicherstellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Zu den Rechten, denen wir uns verpflichtet fühlen, gehören

- grundlegende Arbeitsnormen wie Gleichbehandlung
- Arbeitsschutz
- das Recht auf Arbeitnehmervertretung (sofern im lokalen Recht verankert),
- angemessene Löhne sowie das Verbot von Kinderarbeit und moderner Sklaverei.

In ihrer Tätigkeit für die Allianz wird von Ihnen erwartet, dass Sie die Menschenrechte achten. Dazu gehört auch, dass Sie unsere Geschäftspartner unter die Lupe nehmen. Denn bei der Allianz erwarten wir auch von unseren Zulieferern sowie von den Unternehmen, die wir versichern und in die wir investieren, dass sie die Menschenrechte achten. Um unserem Bekenntnis

für die Menschenrechte gerecht zu werden, haben wir im eigenen Betrieb und in der Wertschöpfungskette Sorgfaltsprozesse etabliert. Diese sind auf unserer Webseite zu Menschenrechten auf [Allianz.com](https://www.allianz.com) und ausführlich in unserer Nachhaltigkeitserklärung (Kapitel zu unserer eigenen Belegschaft und den Arbeitern in der Wertschöpfungskette) aufgeführt.

Bitte achten Sie auf etwaige Risiken oder Verletzungen der Menschenrechte in unserem Arbeitsumfeld und bei unseren Geschäftspartnern. Wenn Sie Bedenken haben, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, nutzen Sie die Allianz Meldestelle oder wenden Sie sich an human.rights@allianz.com.



Die Allianz bekennt sich zur Achtung internationaler Menschenrechte und grundlegender Arbeitsnormen.

Sorgfältiges Datenmanagement und digitales Vertrauen

Unsere Kunden, Geschäftspartner und Kollegen vertrauen uns die verschiedensten persönlichen und geschäftlichen Daten sowie Einzelheiten aus ihrem Leben und ihrem Unternehmen an.

Um das Vertrauen, das sie uns entgegenbringen, zu verdienen und zu bewahren, müssen wir mit diesen Daten transparent den Berechtigten gegenüber umgehen und sie mit der gebotenen Sorgfalt und im Einklang mit den bestehenden Gesetzen behandeln.

Wir verwenden personenbezogene Daten ausschließlich für genau bezeichnete und zulässige Zwecke und bewahren sie nur so lang auf wie nötig. Wir teilen sie unter keinen Umständen mit jemandem, der zur Kenntnis nicht ermächtigt ist, und unsere internen Prozesse gewährleisten eine zuverlässige und gesetzeskonforme Bearbeitung sämtlicher Datenschutzanfragen von Einzelpersonen. Wir gewährleisten eine sorgfältige Behandlung geschäftsrelevanter Informationen der Allianz und stellen

durch umfassende Kontrollen die Richtigkeit und Qualität unserer Daten sicher. Wir schützen sowohl die uns anvertrauten als auch die innerhalb der Allianz entwickelten Daten durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen. Auf diese Weise bewahren wir unser Geschäft vor potenziellen Schäden, gewährleisten die erforderliche Vertraulichkeit und stellen die Einhaltung aller Informationssicherheits- und Aufbewahrungspflichten sicher.

Über den Schutz vertraulicher und personenbezogener Daten hinaus nutzt die Allianz aktiv die Chancen und begegnet den Herausforderungen, die sich aus der Analyse großer Datenmengen und dem Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) ergeben. Der gezielte Einsatz dieser Technologien ist ein zentrales strategisches Ziel, um unseren Kunden, Aktionären und Mitarbeitern einen nachhaltigen Mehrwert zu bieten. Gleichzeitig bekennen wir uns zu einem verantwortungsvollen, ethischen und vertrauenswürdigen Umgang mit KI. Dazu zählt, dass unsere KI-Systeme transparent, präzise, sicher und frei von Diskriminierung sind.

Unser verantwortungsbewusster Einsatz von KI bildet eine wesentliche Grundlage für langfristige Innovationen, den Aufbau von Vertrauen und die Förderung nachhaltigen Wachstums.

Weitere Informationen finden Sie in den entsprechenden Richtlinien der Allianz.



Wir gehen verantwortungsvoll und transparent mit Daten um, verarbeiten sie mit der gebotenen Sorgfalt und im Einklang mit den bestehenden Gesetzen.

Schutz der Vermögenswerte der Allianz

Wir behandeln die Vermögenswerte der Allianz so, als wären sie unsere eigenen.



Zu den **Vermögenswerten** gehören physische Arbeitsmittel und Materialien, wie Ausrüstung und Räumlichkeiten, aber auch geistiges Eigentum, einschließlich urheberrechtlich geschützter Werke, Softwareprodukte, Marken und Warenzeichen sowie vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse.



Wenn Sie Fragen zum richtigen Umgang mit unserer Marke, vertraulichen Informationen oder anderem geistigen Eigentum haben, wenden Sie sich an Ihre Führungskraft oder sprechen Sie die Rechtsabteilung an.



Wir gehen verantwortlich mit den Vermögenswerten des Unternehmens um. Dies trägt zum Erfolg der Allianz bei und hilft uns, bestmögliche Arbeit für unsere Kunden und Communities zu leisten.



Wir sind uns bewusst, dass der sorgfältige Umgang mit unserem geistigen Eigentum entscheidend für dessen Erhalt und Wertsteigerung ist.



Unsere Marke als einen unserer wertvollsten Vermögenswerte nutzen wir daher stets in Übereinstimmung mit den Markenrichtlinien und allen weiteren Vorgaben der Marketing- und der Rechtsfunktion.



Wir lassen sensible Informationen nicht unbeaufsichtigt, kennzeichnen sie mit den angemessenen Vertraulichkeitshinweisen und teilen sie nur mit Personen, die sie zur Erledigung ihrer Aufgaben zwingend benötigen.



06

Wir leben
den Kodex

We secure your future.

**Lassen Sie uns dies zusammen umsetzen –
mit Engagement, jeden Tag aufs Neue.**

Wie gesagt, kann es sich als knifflig erweisen, das Richtige zu tun. Wenn Sie sich in einer solchen Situation befinden, orientieren Sie sich am Kodex, dann sind Sie auf dem rechten Weg.

Lassen Sie uns alle mit unserem Handeln dazu beitragen, das Leben der Menschen zu sichern und unseren Kunden und Communities Mut für die Zukunft zu geben.

**Nicht
vergessen:****Sie haben es
in der Hand!**

Sie können einen ausgezeichneten Job machen, tollen Service bieten und darauf vertrauen, dass die Allianz Sie dabei unterstützt, das Richtige zu tun.

**Übernehmen Sie
Verantwortung!**

Sie erledigen Ihren Job eigenständig, bringen eigene Ideen ein und übernehmen die Verantwortung für das Ergebnis Ihrer Arbeit.

**Vertrauen
Sie Ihren inneren
Werten!**

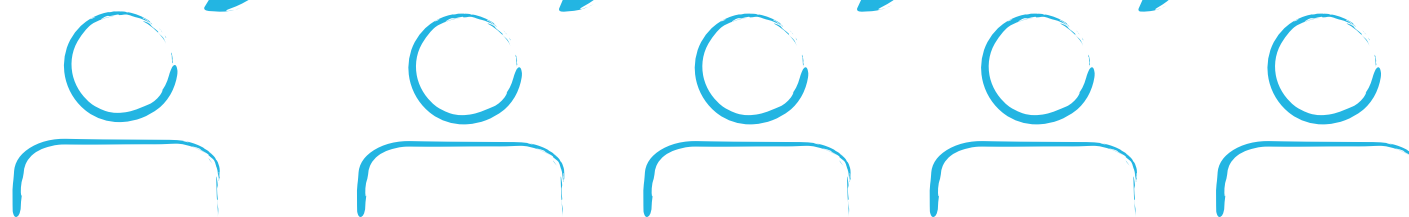
Wenn Sie in einer Situation unsicher sind, was zu tun ist, hören Sie auf Ihre innere Stimme und lassen Sie sich vom Kodex leiten.

**Sprechen Sie
die Dinge an!**

Wenn Sie glauben, dass etwas wirklich falsch läuft, dann bringen Sie es zur Sprache.

**Wir
unterstützen Sie!**

Sie können immer um Hilfe bitten. Wenden Sie sich an jemanden, dem Sie vertrauen, und besprechen Sie die Situation.



Unterstützung

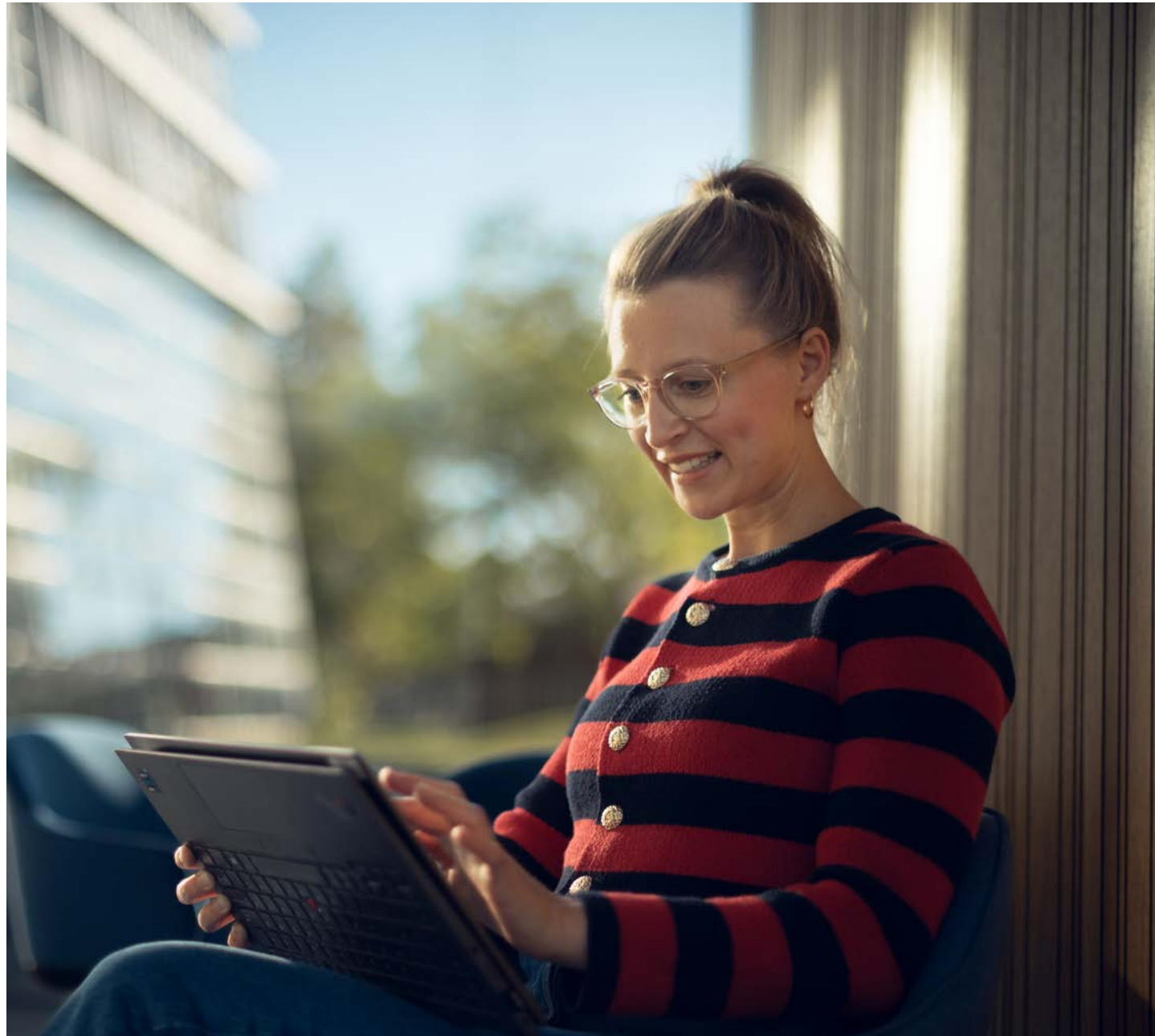
Bitte zögern Sie nicht, Unterstützung zu suchen, wenn Sie Fragen, Bedenken oder Verdachtsmomente bezüglich Verletzungen des Verhaltenskodex haben.

Ihre Führungskraft, Ihre Personal-Abteilung und Ihr lokales Compliance-Team helfen Ihnen gerne weiter.

Darüber hinaus können Sie jederzeit codeofconduct@allianz.com für zusätzliche Unterstützung kontaktieren.



Praxisbeispiele



Inklusives Arbeitsumfeld

Praxisbeispiel: Alleinerziehende Eltern

David und Tania arbeiten an einem Projekt mit, bei dem neue Versicherungslösungen entwickelt werden sollen, von denen Alleinerziehende profitieren könnten. Tania beschreibt einige der Herausforderungen, denen sich Alleinerziehende am Arbeitsplatz gegenüber sehen können, wie z. B. die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung mit den üblichen Büroarbeitszeiten. David tut Tanias Anmerkungen mit einem Schulterzucken ab und erklärt: „Ach weißt Du, Tania, ich habe schon mit alleinerziehenden Müttern und Vätern zusammengearbeitet. Die schienen keine Probleme zu haben. Vielleicht wirst Du das besser verstehen, wenn Du erstmal so viel Erfahrung hast wie ich.“

Entspricht Davids Äußerung voll und ganz dem Bekenntnis der Allianz zum inklusiven Arbeitsumfeld oder eher nicht?

Antwort zum Praxisbeispiel „Alleinerziehende Eltern“

Nur weil David bisher nichts von diesen Problemen gehört hat, bedeutet das nicht, dass sie nicht tatsächlich existieren. David sollte Tanias Standpunkt gegenüber offener sein, auch wenn dieser von seinem eigenen abweicht. Er sollte anerkennen, dass Tanias Erfahrungen für das Projekt ein wertvoller Beitrag sein können.

[Zurück zu Seite 6](#)

Umgang mit Interessenkonflikten

Praxisbeispiel: Der Familienbetrieb

Ihr Allianz-Team hat kürzlich ein wichtiges Projekt abgeschlossen und Ihre Führungskraft hat Sie gebeten, ein Team-Lunch zu organisieren, um dies zu feiern. Ihr Bruder betreibt eine sehr gute Catering-Firma und Sie wissen, dass er Ihnen Rabatt geben würde.

Können Sie ihn ohne Weiteres mit der Lieferung des Mittagessens beauftragen?

Antwort zum Praxisbeispiel „Der Familienbetrieb“

Theoretisch befinden Sie sich in einem Interessenkonflikt. Daher ist es wichtig, dass Sie sich persönlich nicht an der Entscheidungsfindung beteiligen. Bitten Sie Ihre lokale Einkaufsabteilung, den Lunch zu organisieren. Verhalten Sie sich transparent und teilen Sie Ihren Kollegen mit, dass Ihr Bruder der Betreiber dieses Unternehmens ist. Das Einkaufsteam kommt möglicherweise zu dem Schluss, dass die Firma Ihres Bruders am besten geeignet ist und beauftragt werden kann. Jedenfalls ist eine objektive Entscheidungsfindung sehr wichtig, um sicherzustellen und auch zu dokumentieren, dass aus Sicht der Allianz die beste Lösung gefunden wird.

[Zurück zu Seite 11](#)

Geschenke & Bewirtung

Praxisbeispiel: Eine Einladung zum Abendessen

Sehen Sie sich das folgende Fallbeispiel an und denken Sie über die dazu gestellte Frage nach.

Ihr Team sucht ein externes Unternehmen, das ein großes Allianz-IT-Projekt realisieren soll. Sie hatten Angebote verschiedener Firmen eingeholt, unter anderem auch von InfoTech, dem Unternehmen, das schließlich auch den Zuschlag erhalten hat. Jetzt hat InfoTech Ihr Team zu einem schönen Abendessen in ein lokales Restaurant des oberen Preissegments eingeladen zwecks Feier des Projektstarts und gegenseitigen Kennenlernens.

Wäre es eine gute Idee, diese Einladung anzunehmen?

Antwort zum Praxisbeispiel „Eine Einladung zum Abendessen“

Diese Einladung anzunehmen, wäre wahrscheinlich keine gute Idee. Das Angebot zum Essen könnte wie eine "Belohnung" für die Vergabe des Auftrags an InfoTech aussehen. Um den Zeitraum einer geschäftlichen Verhandlung herum nehmen wir grundsätzlich keine Geschenke oder Einladungen an, noch gewähren wir solche. So vermeiden wir den Eindruck, dass eine geschäftliche Entscheidung auf unangemessene Weise zustande gekommen ist.

In unserem Beispiel könnten Sie InfoTech anstelle des Abendessens eine weniger aufwendige und stärker geschäftlich ausgerichtete Veranstaltung vorschlagen, wie z.B. einen gemeinsamen Kaffee zum gegenseitigen Kennenlernen anlässlich des baldigen Projektstarts. Diese Themen können durchaus heikel sein. Daher ist es ratsam, dass Sie Ihre Führungskraft einbinden, wenn Sie sich bezüglich der richtigen Entscheidung unsicher fühlen.

[Zurück zu Seite 15](#)

Offenes und ehrliches Feedback

Praxisbeispiel: Wie korrigiere ich meinen Chef?

Während eines gemeinsamen Treffens mit einem Kunden unterläuft Ihrer Chefin versehentlich ein Fehler bei der Preisangabe für eine Allianz-Police. Ihnen ist klar, dass dies keine Absicht war, aber Sie möchten auch Ihre Chefin nicht in Verlegenheit bringen. Allerdings ist es Ihnen wichtig, die Kunden korrekt zu informieren.

Was sollten Sie tun?

Antwort zum Praxisbeispiel „Wie korrigiere ich meinen Chef“

Sorgen Sie dafür, dass der Kunde so bald wie möglich die richtigen Informationen erhält. Bitten Sie am besten um eine Gesprächspause und weisen Sie sodann Ihre Chefin auf den Fehler hin, sodass sie ihre vorherigen Angaben im weiteren Verlauf des Meetings korrigieren kann. Die Allianz hat prinzipiell kein Problem damit, dass wir Fehler machen, sofern wir diese auch offen zugeben und korrigieren, denn nur so können wir bestehendes Vertrauen aufrechterhalten.

[Zurück zu Seite 19](#)

Wir sprechen die Dinge an

Praxisbeispiel: In guter Absicht

Sie arbeiten in der Schadenabteilung und haben mehrmals festgestellt, dass Julia, eine Kollegin, Kunden häufig nicht die volle Schadensumme ersetzt – jedenfalls weniger, als nach den Vertragsbedingungen geschuldet wäre. Als Sie Julia darauf ansprechen, sagt sie: „Ich spare der Allianz Geld, daher verstehe ich nicht, wieso du damit ein Problem hast.“ Als Sie den Sachverhalt Ihrer Führungskraft vortragen, weist diese Sie an, die Angelegenheit auf sich beruhen zu lassen. Dabei bleibt es zunächst. Sie sind besorgt, weil aus Ihrer Sicht die Kunden nicht die ihnen zustehende Leistung erhalten.

Was sollten Sie tun?

- A** Einen anderen Kollegen einweihen und darauf vertrauen, dass er etwas dagegen unternehmen wird.
- B** Ihre Bedenken dem Vorgesetzten Ihrer Führungskraft vortragen, Compliance informieren, oder Ihre Bedenken mittels der zur Verfügung stehenden Hinweisgebersysteme melden.
- C** Nichts, Sie haben schon alles in Ihrer Macht Stehende getan.

Antwort zum Praxisbeispiel „In guter Absicht“

Richtig ist Antwort B. Jeder von uns sollte Dinge ansprechen, von denen wir wissen, dass sie falsch laufen, selbst wenn dies schwierig ist. Indem Sie dieses Problem mit Nachdruck verfolgen, beweisen Sie Courage und helfen, zum Wohle der Kunden und der Allianz das Richtige zu tun.

Zurück zu Seite 20

Impressum

© 2025

Allianz SE

Königinstraße 28,
80802 München, Deutschland

www.allianz.com/de

Design, Konzept und Produktion

IKW team GmbH
www.ikw.team