



EULER HERMES VERHALTENSKODEX

Have confidence in tomorrow

MITTEILUNG VOM CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Wir leben nach dem Grundsatz „Have confidence in tomorrow“ und bringen damit zum Ausdruck, dass wir auch in Zukunft von unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und von unseren Kunden, Partnern, Aktionären und den Aufsichtsbehörden als vertrauensvoller Partner wahrgenommen werden wollen. Dies inspiriert und motiviert uns alle bei Euler Hermes, unser Bestes zu geben, um qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen, unser Geschäft weiter auszubauen und die Geschäfte unserer Kunden zu unterstützen.

Während wir weltweit in über 50 Ländern tätig sind, verpflichten wir uns, überall das gleiche Maß an ethischem Verhalten und Compliance aufrechtzuerhalten. Unser Engagement für ein Geschäft mit Integrität und Transparenz ist die Grundlage für unseren Ruf und unsere Marke. Diese Kultur des ethischen Verhaltens schafft Vertrauen bei unseren Kollegen und verdient das Vertrauen unserer Kunden, Partner, Aufsichtsbehörden oder Aktionäre.

Indem wir unseren Mitarbeitern ermöglichen, das Richtige zu tun, und sicherstellen, dass wir mit denen zusammenarbeiten, die unsere Werte teilen, werden wir als starkes und nachhaltiges Unternehmen weiterwachsen. Unsere Werte sind einfach: Wir gehen fair und respektvoll miteinander um; wir handeln integer; wir sind transparent und sagen die Wahrheit; wir übernehmen Verantwortung.

Das Geschäft von Euler Hermes basiert auf dem Vertrauen unserer Stakeholder und ich verlasse mich darauf, dass jeder von Euch jeden Tag unsere Werte unterstützt. Dieser Verhaltenskodex spiegelt wider, wofür wir stehen, und bietet wichtige Leitlinien zu unseren Grundprinzipien und Werten, damit wir die richtigen Entscheidungen in unserem täglichen Geschäft treffen können. Wenn Du jemals Zweifel hast, was das Richtige ist, sprich es an und lass Dich beraten!

Vielen Dank für Dein tägliches Engagement!

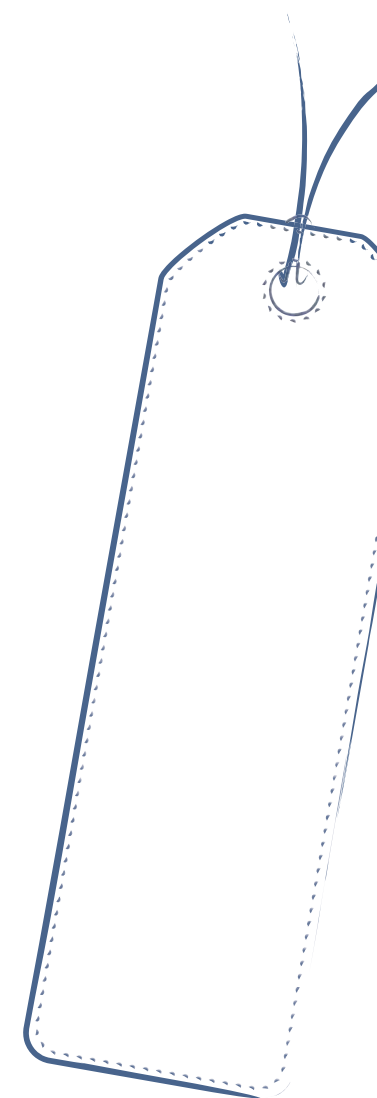
CLARISSE KOPFF

Chief Executive Officer



INHALTSVERZEICHNIS

>> 01	Unser Kodex	5	>> 04	Wir agieren transparent und kommunizieren aufrichtig	19
				Offenes und ehrliches Feedback	20
				Wir sprechen die Dinge an	21
				Transparente Produkte und Dienstleistungen	22
				Kommunikation nach außen	23
				Ordnungsgemäße Führung von Büchern und Aufzeichnungen	24
				Zusammenarbeit mit Regulierungsbehörden	25
>> 02	Wir gehen fair und respektvoll miteinander um	6	>> 05	Wir übernehmen Verantwortung	26
	Inklusion und Vielfalt	7		Unternehmensverantwortung/Nachhaltigkeit	27
	Keine Diskriminierung	8		Achtung der Menschenrechte	28
	Kein Mobbing, kein Tyrannisieren, kein Ausgrenzen,	9		Verantwortungsvolles Datenmanagement	29
	keine sexuelle Belästigung	9		Schutz der Vermögenswerte der Gruppe	30
	Gesundheit und Sicherheit	10	>> 06	Wir leben den Kodex	31
>> 03	Wir handeln integer	11			
	Umgang mit Interessenkonflikten	12			
	Freier und fairer Wettbewerb	13			
	Verhinderung von Finanzkriminalität	14			
	Einhaltung von Wirtschaftssanktionen	15			
	Geschenke & Bewirtung	16			
	Einhaltung von Regeln zu Insiderinformationen	17			
	Bindung von Geschäftspartnern an unsere Maßstäbe	18			



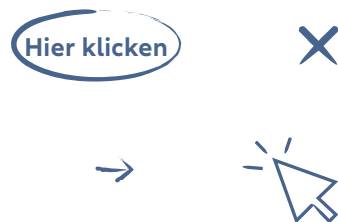
WIE IST DIESES DOKUMENT ZU NUTZEN

Dies ist ein interaktives Dokument, das bedeutet Elemente wie Pop-ups und Hyperlinks geben die Möglichkeit möglichst viel von dem Inhalt zu erfassen.

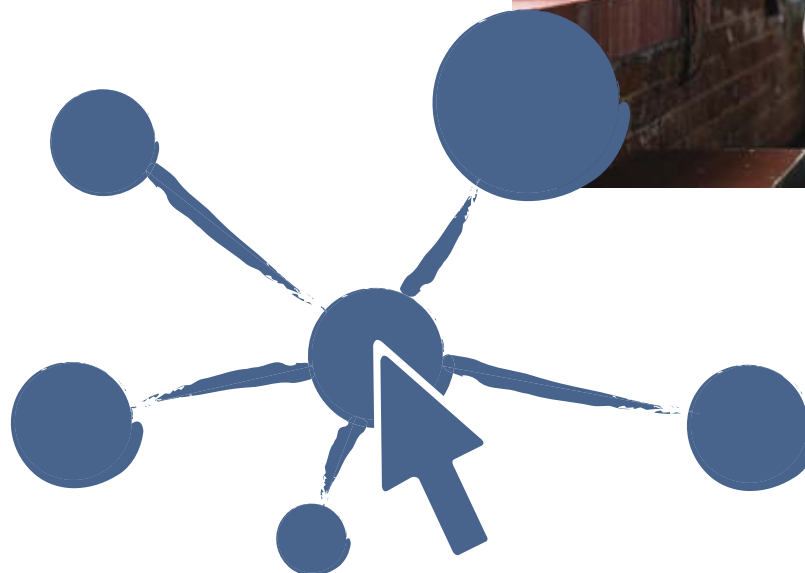
Interaktive Symbole und in **Fett** hervorgehobene Textstellen, geben Hinweise auf Bereiche zum „Mitmachen“ oder weisen auf zusätzliche Informationen hin – entweder zum Klicken oder Darüberfahren mit der Maus.

Auf geht's – entdecke den Verhaltenskodex!

Achte auf diese interaktiven Symbole



Fragen zum Verhaltenskodex?
Bitte sprich uns an unter
compliance@eulerhermes.com



UNSER KODEX



In unserer Gruppe definieren wir uns über unseren Zweck. Ein einfacher Satz beschreibt, wie wir unser Geschäft angehen: „Wir sichern Ihre Zukunft.“. Seit unserer Gründung im Jahre 1890 haben wir uns darauf konzentriert, die finanzielle Zukunft unserer Kunden und gesellschaftlich relevanter Gruppen und Gemeinschaften zu sichern.

Bei Euler Hermes erreichen wir diesen Zweck, indem wir „Confidence in tomorrow“ haben und Geschäfte so abwickeln, dass wir stolz darauf sind, für die Allianz zu arbeiten, und unsere Kunden und Partner stolz darauf sind, dass sie mit uns Geschäfte machen.

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



Euler Hermes hat den Verhaltenskodex der Allianz Gruppe angenommen, der unsere Werte und Grundsätze widerspiegelt und somit unsere Mitarbeiter bei ihren Handlungen und Entscheidungen anleitet. 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.

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 an HR oder an Legal & Compliance wenden. Wir können ebenfalls die zu diesem Zweck eingerichteten Hinweisgebersysteme nutzen.

WIR GEHEN FAIR UND RESPEKTVOLL MITEINANDER UM



Bei Euler Hermes 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.



INKLUSION UND VIELFALT

Die Vielfalt unserer Mitarbeiterschaft ermöglicht Euler Hermes, unsere ebenfalls heterogene Kundschaft und deren Bedürfnisse wirklich zu verstehen. Unsere integrative Unternehmenskultur kommt unserem Geschäft zugute und trägt dazu bei, dass wir als glaubwürdiger Partner wahrgenommen werden, dem man vertraut. Wir schaffen ein faires Umfeld, in dem Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, etwaiger Behinderung, Religion, sexueller Orientierung oder kulturellem Hintergrund sich bei gleichen Chancen frei entfalten können.

Wir begrüßen verschiedene Denkansätze und Meinungen, denn sie tragen zu unserer Innovations- und Zukunftsfähigkeit und zu unserer Resilienz bei.

Ein integratives Unternehmen zu bauen erfordert ständiges Engagement von uns allen, jeden Tag aufs Neue. Wir respektieren und wertschätzen die vielfältigen Ansätze und unterschiedlichen Ideen unserer Kollegen.



LERNHILFE: 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 von Euler Hermes zu Inklusion und Vielfalt, oder eher nicht?

Unsere integrative Unternehmenskultur kommt unserem Geschäft zugute und trägt dazu bei, dass wir als glaubwürdiger Partner wahrgenommen werden, dem man vertraut.

KEINE DISKRIMINIERUNG

Unsere Verpflichtung zu Vielfalt und Inklusion verbietet jedwede Diskriminierung von Personen. Diskriminierung macht die vielfältigen Vorteile zunichte, welche durch unterschiedliche Ansichten, Ideen und Erfahrungen entstehen.

Euler Hermes toleriert keine Form der Diskriminierung, einschließlich Rassismus.

Wir behandeln unsere Kollegen, Geschäftspartner und Kunden stets respektvoll, unabhängig von persönlichen Merkmalen. Bei Euler Hermes werden wir nach unserer Leistung und unseren Fähigkeiten beurteilt, und nicht aufgrund unseres persönlichen Hintergrunds, unserer Überzeugungen oder persönlicher Eigenschaften. Euler Hermes fördert ein Umfeld des Vertrauens, der Integrität und des gegenseitigen Respekts.

GESCHÜTZTE PERSÖNLICHE MERKMALE UND EIGENSCHAFTEN

Wir werden keine Entscheidung in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse treffen, wie z. B. Einstellung, Beförderungen, Zuweisung von Aufgaben oder Beendigung der Beschäftigung, auf der Grundlage von geschützten persönlichen Merkmalen und Eigenschaften.



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

KEIN MOBBING, KEIN TYRANNISIEREN, KEIN AUSGRENZEN, KEINE SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Immer wenn Menschen zusammenleben und zusammenarbeiten, gibt es auch Spannungen, Konflikte, Kränkungen. Die eigene Persönlichkeit, Neigungen und Eigenheiten, Wünsche und Bedürfnisse, freudige und traurige Gefühle nehmen Einfluss auf die Arbeit.

Wo verschiedene Sichtweisen und Erwartungen zusammenstoßen, wo Anforderungen der Arbeitsaufgabe mit persönlichen Möglichkeiten und Wünschen kollidieren, wo die betrieblichen Rahmenbedingungen und die Bedürfnisse der Menschen nicht zusammen passen, gibt es Reibungen und Konflikte. Werden diese nicht offen und angemessen geklärt, dann führen sie zu Stress oder sogar zu psychischen oder sozialen Kränkungen.

Wir alle haben ein Recht auf ein kollegiales, faires und respektvolles Arbeitsklima. 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.

Systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte sind für uns inakzeptabel, da sie unseren Werten widersprechen.

BEISPIELE SIND:



Einschüchterungen jeglicher Art



Bei Euler Hermes kann es niemals eine Rechtfertigung für derartiges Verhalten geben.

Wenn Du persönlich davon betroffen bist oder solche Vorkommnisse beobachtest, solltest Du stets erwägen, den Verantwortlichen zur Rede zu stellen und darauf hinweisen, dass seine Handlungen nicht hinnehmbar sind. Wenn Du Dich nicht wohl dabei fühlst, den Betroffenen direkt anzusprechen, oder wenn das unangemessene Verhalten trotz Ansprache fortgesetzt wird, solltest Du dies dokumentieren und mit Deiner Führungskraft, HR oder einem vertrauenswürdigen Kollegen oder Unternehmensvertreter (z. B. Betriebsarzt, Betriebsratsmitglied oder Sozialberatung) erörtern.



***Systematisches Anfeinden,
Schikanieren und Diskriminieren
von Arbeitnehmern untereinander
oder durch Vorgesetzte sind für
uns inakzeptabel.***

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Gesundheit bedeutet mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Wir möchten ein mitfühlendes Arbeitsumfeld schaffen und uns konsequent um unsere physische, psychische und soziale Gesundheit kümmern, um unser Wohlbefinden am Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten und zu verbessern. Uns ist bewusst, dass ein empathisches Arbeitsumfeld sich positiv auf die Resilienz, das Engagement, die Gesundheit und Zusammenarbeit aller Mitarbeiter auswirkt.

Unser Wohlbefinden ist einer der Schlüssel zum Erfolg. Mit einem ausgewogenen Lebensstil können wir bei der Arbeit unser Bestes geben und die Versprechen erfüllen, die wir unseren Kollegen und Kunden gegeben haben. Euler Hermes unterstützt uns dabei, unseren Job, unser Privatleben und unsere Gesundheit in Einklang zu bringen.

Wir beurteilen regelmäßig die Arbeitsbedingungen auf Gesundheitsgefährdungen (z. B. in den physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilungen) und leiten daraus Maßnahmen ab. Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen bieten wir Unterstützung zur Gesundheitsförderung und betrieblichen Eingliederung an, auch wenn das ursprüngliche Leistungsvermögen nicht mehr vollumfänglich erreicht werden kann.

Wir möchten ebenfalls sicherstellen, dass wir stets geschützt und sicher arbeiten können, sowohl in den Firmenräumen, als auch bei Dienstreisen im Auftrag unseres Unternehmens.

Achte stets auf die Einhaltung der Schutz- und Sicherheitsrichtlinien. Vermeide Situationen, bei denen Du oder andere zu Schaden kommen können. Sei Dir Deiner jeweiligen Umgebung und der möglichen Risiken bewusst.



WIR HANDELN INTEGER



“Have confidence in tomorrow“ 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.

Bei Euler Hermes halten wir uns selbstredend 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.

Regelbrüche können für Euler Hermes und alle Mitarbeiter schwerwiegende Konsequenzen haben, wie z.B. Reputationsschäden, finanzielle Einbußen oder aufsichts- und strafrechtliche Sanktionen.

Wenn Du Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder Euler Hermes -interne Regeln beobachtest oder vermutest, bist Du 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 Interessenkonflikte 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. Jeder Mitarbeiter sollte jegliche tatsächlich bestehenden oder potenziellen Interessenkonflikte der Führungskraft frühzeitig mitteilen, damit besprochen werden kann, wie mit der Situation umzugehen ist.



Stelle Dir folgende Situationen vor, die möglicherweise Interessenkonflikte auslösen können:

- Ein Mitarbeiter von Euler Hermes und seine Familienangehörigen führen ein eigenes Unternehmen, das in Geschäftsbeziehungen zu Euler Hermes steht.
- Ein Mitarbeiter von Euler Hermes tritt eine neue Stelle in einer anderen Abteilung an, wo sein erstes Projekt darin besteht, die Rentabilität seiner bisherigen Abteilung zu untersuchen, in der er lange Zeit tätig war.

LERNHILFE: DER FAMILIENBETRIEB

Dein Euler Hermes -Team hat kürzlich ein wichtiges Projekt abgeschlossen und Deine Führungskraft hat Dich gebeten, ein Team-Lunch zu organisieren, um dies zu feiern. Dein Bruder betreibt eine sehr gute Catering-Firma und Du weißt, dass er Dir einen Rabatt geben würde.

Kannst Du ihn ohne Weiteres mit der Lieferung des Mittagessens beauftragen?



FREIER UND FAIRER WETTBEWERB

Euler Hermes ist dem freien und fairen Wettbewerb verpflichtet. Freier und fairer Wettbewerb ist unerlässlich, um unseren Kunden optimale Lösungen zur Sicherung ihrer Zukunft anzubieten. Von allen Mitarbeitern wird daher erwartet, dass sie geltendes Kartell- und Wettbewerbsrecht ausnahmslos einhalten. Dies bedingt, unter anderem, dass wir Entscheidungen über Preise und Produkt- und Dienstleistungsangebote individuell auf der Grundlage unserer Erfahrung und Marktkenntnis treffen und dass wir fair und unabhängig an Ausschreibungen teilnehmen.



IM FOKUS: TEILNAHME AN BRANCHEN- VERANSTALTUNGEN UND -TREFFEN

Wenn Du an Branchenveranstaltungen und -treffen teilnimmst, solltest Du besonders umsichtig sein. In diesen Situationen diskutierst Du u. U. sensible Themen mit der Konkurrenz.

Wenn Du insbesondere nach einer Branchenkonferenz Bedenken bezüglich eines stattgefundenen Austauschs mit Vertretern eines Konkurrenten hast, informiere Deine Führungskraft oder **Legal & Compliance** entsprechend.

Folgende Hinweise helfen Dir dabei, die Situation bestmöglich einzuschätzen:

- Tagesordnungen sollten zuvor bekannt sein
- Deine Führungskraft sollte über Deine Teilnahme informiert sein und ihr zustimmen
- Du solltest niemals marktrelevante oder vertrauliche Informationen teilen
- Achte darauf, dass Du keine Tarifierungsstrategien oder sonstige marktrelevanten Daten diskutierst

Freier und fairer Wettbewerb ist unerlässlich, um unseren Kunden optimale Lösungen zur Sicherung ihrer Zukunft anzubieten.

VERHINDERUNG VON FINANZKRIMINALITÄT

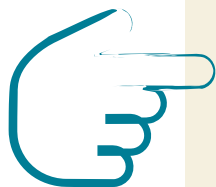
Finanzkriminalität stellt einen Verstoß gegen bestehende Gesetze dar. Darüber hinaus ist der damit verbundene gesellschaftliche und wirtschaftliche Schaden enorm und gefährdet unser aller Zukunft.

Euler Hermes verurteilt Finanzkriminalität und hat interne Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung solcher Aktivitäten umgesetzt. Finanzkriminalität beinhaltet u. a. Korruption, Bestechung, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Steuerflucht und Bilanzfälschung.



*Euler Hermes verurteilt
Finanzkriminalität.*

EINHALTUNG VON WIRTSCHAFTSSANKTIONEN



Der Hauptzweck von Wirtschaftssanktionen ist es, einen Wandel im Verhalten oder in der Außenpolitik einer anderen Nation herbeizuführen, Menschenrechte durchzusetzen, militärische Gewaltanwendung zu vermeiden, sowie die Verbreitung von Nuklear- und Massenvernichtungswaffen zu unterbinden.

Euler Hermes fühlt sich verpflichtet, seine Geschäftstätigkeiten unter umfassender Einhaltung aller anwendbaren **Wirtschaftssanktionen** auszuüben.



GESCHENKE & BEWIRTUNG

Wir wägen genau ab, ob wir **Geschenke** oder **Bewirtungen** anbieten oder entgegennehmen.

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. Euler Hermes 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 betriebliche Entscheidung verstanden werden könnten. Solche Praktiken lässt unser Selbstverständnis einfach nicht zu.

Um jeden Anschein von unangemessenem Verhalten zu vermeiden, sollten wir Geschenke oder Bewirtungen nur dann anbieten oder entgegennehmen, sofern dies betrieblich veranlasst ist. Es darf keinesfalls der Eindruck entstehen, als würden Einladungen und Geschenke dazu genutzt, geschäftliche Entscheidungen beeinflussen zu wollen.



LERNHILFE: EINE EINLADUNG ZUM ABENDESSEN

Sieh Dir das folgende Fallbeispiel an und denke über die dazu gestellte Frage nach.

Dein Team sucht ein externes Unternehmen, das ein großes Euler Hermes -IT-Projekt realisieren soll. Du hattest Angebote verschiedener Firmen eingeholt, unter anderem auch von InfoTech, dem Unternehmen, das schließlich den Zuschlag erhalten hat. Jetzt hat InfoTech Dein 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?

um die Antwort zu erfahren.

Um jeden Anschein von unangemessenem Verhalten zu vermeiden, sollten wir Geschenke oder Bewirtungen nur dann anbieten oder entgegennehmen, sofern dies betrieblich veranlasst ist.

EINHALTUNG VON REGELN ZU INSIDERINFORMATIONEN

Als Mitarbeiter von Euler Hermes hast Du 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.

>> Beachte das Prinzip „Informationen erhält nur, wer ihrer bedarf.“



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 Euler Hermes. Es könnte Fragen über die Integrität unseres Unternehmens aufwerfen.

Wenn Du Fragen zum Umgang mit Insiderinformationen hast, wende dich bitte an Legal & Compliance.



BINDUNG VON GESCHÄFTSPARTNERN AN UNSERE MASSSTÄBE

Es ist uns wichtig, dass unsere Geschäftspartner unsere Werte teilen und dieselben hohen Maßstäbe an ihre Arbeit anlegen wie wir an die unsere.

Speziell im Zusammenhang mit dem Aufbau neuer oder der Pflege bestehender Geschäftsbeziehungen mit Zulieferern ist es wichtig,

- die Fachstelle Einkauf frühzeitig einzuschalten
- dafür zu sorgen, dass in den entsprechenden Auswahlverfahren die Prinzipien von Integrität, Fairness, Unparteilichkeit und Diskretion vollumfänglich gewahrt werden
- potenzielle Geschäftspartner einer eingehenden Sorgfaltsprüfung zu unterziehen
- Geschäftspartner dazu zu verpflichten, unseren Verhaltenskodex sowie andere wichtige Euler Hermes-Standards und -Regeln zu befolgen

FRAGE DICH (CHECKLISTE ERWEITERT SICH NACH JEDEM KLICK):



Habe ich zuvor eine ausreichende Marktrecherche angestellt und dort nach alternativen Anbietern Ausschau gehalten?

Ja Nein



Sofern Dir einmal in diesem Kontext etwas nicht ganz in Ordnung zu sein scheint, scheue dich nicht, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern.

WIR AGIEREN TRANSPARENT UND KOMMUNIZIEREN AUFRICHTIG

Ehrlichkeit ist ein Eckpfeiler unseres Geschäftsmodells; sie bestimmt all unser Tun, sowohl intern, als auch extern. Wir sind unseren Kunden, Aktionären und unserem Umfeld gegenüber aufrichtig. Dies ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass wir Lösungen liefern können, die jetzt und auch in Zukunft wahrhaft den Interessen unserer Kunden dienen.



OFFENES UND EHRLICHES FEEDBACK

Am Anfang steht der ehrliche Umgang miteinander. Bei Euler Hermes 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 Euler Hermes, permanent 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 resilienter zu machen.

In Punkto Feedback und Fehlerkultur spielen unsere Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Sie sind es, die in ihrem Funktionsbereich alle Mitarbeiter dazu ermuntern, offen ihre Meinung zu sagen, sich an Entscheidungen zu beteiligen und sich bei Bedenken Gehör zu verschaffen.



LERNHILFE: WIE KORRIGIERE ICH MEINE CHEF:IN?

Während eines gemeinsamen Treffens mit einem Kunden unterläuft Deiner Chef:in versehentlich ein Fehler bei der Preisangabe für eine Euler Hermes -Police. Dir ist klar, dass dies keine Absicht war, aber Du möchtest auch Deine Chef:in nicht in Verlegenheit bringen. Allerdings ist es Dir wichtig, die Kunden korrekt zu informieren.

Was solltest Du tun?

um die Antwort zu sehen.

Am Anfang steht der ehrliche Umgang miteinander.

WIR SPRECHEN DIE DINGE AN

Bei Euler Hermes findest Du immer ein offenes Ohr, wenn Du das Bedürfnis hast ein Problem anzusprechen. Wenn Du ein Anliegen hast, sprich zunächst mit Deiner Führungskraft oder mit einem Ansprechpartner von HR. Sehr wahrscheinlich können diese die Situation am besten einschätzen und dabei helfen, Lösungen zu finden. Oder sie können Dir sagen, wen Du sonst ansprechen könntest.

Euler Hermes sieht sich dem Schutz von Hinweisgebern verpflichtet. Mitarbeiter, die in redlicher Absicht über illegale oder unredliche Handlungen berichten, von denen sie erfahren haben, haben keine Nachteile zu befürchten, auch wenn sich der Verdacht später als unbegründet herausstellt.

Wenn wir auf etwas hinweisen, das uns nicht richtig erscheint, wird Euler Hermes diesen Hinweis aufgreifen. Euler Hermes wird Hinweisen unverzüglich und in angemessener Weise mithilfe von geschultem Personal im Rahmen eines geordneten Verfahrens nachgehen und, wenn geboten, eine formelle Untersuchung durchführen.

Sollte sich herausstellen, dass ein Fehlverhalten vorliegt, wird Euler Hermes angemessene Maßnahmen gegen die verantwortlichen Personen ergreifen.



Wenn es sich für Dich nicht gut anfühlt, mit Deiner eigenen Führungskraft oder HR zu reden, oder wenn beide Dein Anliegen nicht lösen konnten, kannst Du Dich auch an folgende Stellen wenden:

- Eine andere vertrauenswürdige Führungskraft, oder
- an Legal & Compliance, oder
- das Hinweisgebersystem Deiner Gesellschaft, oder
- Deine örtliche Arbeitnehmervertretung, oder
- sende eine E-Mail an

compliance@eulerhermes.com

LERNHILFE: WÄHLE DIE KORREKTE ANTWORT

Du arbeitest in der Schadenabteilung und hast mehrmals festgestellt, dass Julia, eine Kollegin, Kunden häufig nicht die volle Schadensumme ersetzt — jedenfalls weniger, als nach den Vertragsbedingungen geschuldet wäre. Als Du Julia darauf ansprichst, sagt sie: „Ich spare der Euler Hermes Geld, daher verstehe ich nicht, wieso du damit ein Problem hast.“ Als Du den Sachverhalt Deiner Führungskraft vorträgst, weist diese Dich an, die Angelegenheit auf sich beruhen zu lassen. Dabei bleibt es zunächst. Du bist besorgt, weil aus Deiner Sicht die Kunden nicht die ihnen zustehende Leistung erhalten.

Was solltest Du tun?

Einen anderen Kollegen einweihen und darauf vertrauen, dass er etwas dagegen unternehmen wird.

Deine Bedenken dem Vorgesetzten Deiner Führungskraft vortragen, Compliance informieren, oder Deine Bedenken mittels der zur Verfügung stehenden Hinweisgebersysteme melden.

Nichts, Du hast schon alles in Deiner Macht Stehende getan.



SpeakUp!

TRANSPARENTE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Faire und transparente Kommunikation zu unseren Produkten und Dienstleistungen, einschließlich ihrer Ausnahmen und Vorbehalte, sind die Grundvoraussetzung dafür, dass wir das langfristige Vertrauen unserer Kunden genießen.

Deshalb halten wir uns im gesamten Produktzyklus an klare Prinzipien, von der ersten Idee für ein neues Produkt, über Marketing und Vertrieb bis hin zur Schadenregulierung oder der Wertentwicklung eines Fonds, sodass unsere Produkte und Dienstleistungen



leicht verständlich und
einfach zu handhaben sind



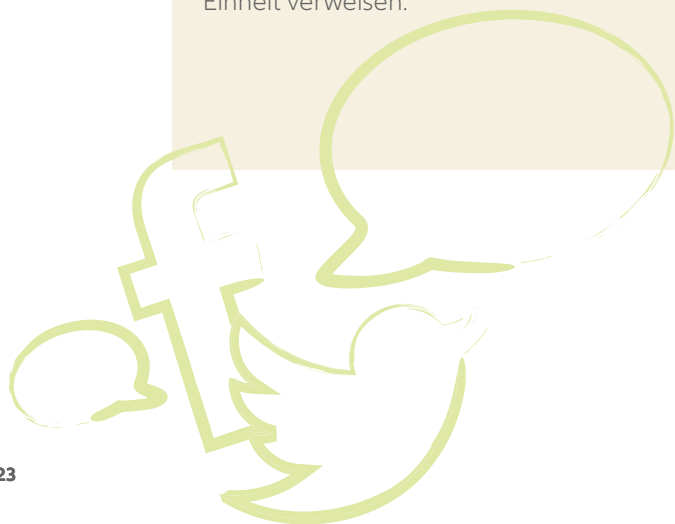
KOMMUNIKATION NACH AUSSEN

Wir sind stolz darauf, die Öffentlichkeit über die ausgezeichnete Arbeit von Euler Hermes 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, sollten wir nicht im Namen von Euler Hermes sprechen, sofern wir nicht dazu ermächtigt sind. Wir sollten Journalisten oder Medienvertreter stets an einen offiziellen Euler Hermes-Sprecher oder den Leiter der Kommunikationsabteilung in unserer Einheit verweisen.

Wenn wir uns in den sozialen Medien wie Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, auf Online-Message-Boards oder anderen Online-Foren über die Euler Hermes äußern, sollten wir dort vertrauliche, nicht öffentlich bekannte Informationen oder Inhalte, die ausschließlich internen Zwecken dienen, unter keinen Umständen teilen.

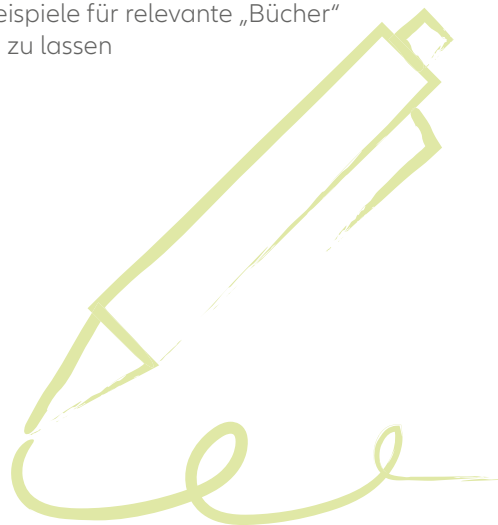
In unseren privaten Social-Media-Accounts, auf denen wir ja unsere persönliche Meinung äußern, sollten wir darauf achten, dass nicht der Eindruck entsteht, wir sprächen für Euler Hermes.



ORDNUNGSGEMÄSSE FÜHRUNG VON BÜCHERN UND AUFZEICHNUNGEN

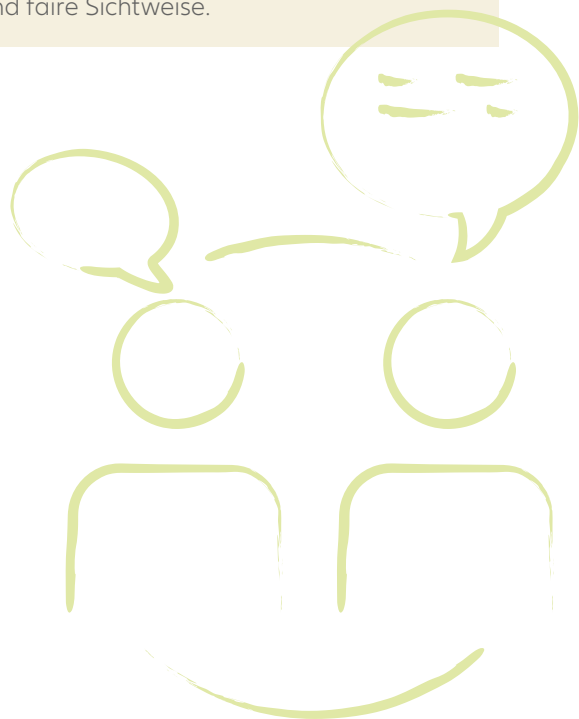
Die ordnungsgemäße Dokumentation unserer Arbeit unterstützt jeden von uns dabei, unsere Arbeit bestmöglich zu erledigen. Jegliche von uns geführten oder für Euler Hermes erstellten Aufzeichnungen müssen korrekt, vollständig, aktuell und wahrheitsgemäß sein. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wir die einschlägigen gesetzlichen Anforderungen an eine ordnungsgemäße Buchführung einhalten. Dies trägt dazu bei, dass wir gute Entscheidungen treffen und unsere Aktionäre über die Performance von Euler Hermes auf dem Laufenden halten können.

um Dir Beispiele für relevante „Bücher“
anzeigen zu lassen



ZUSAMMENARBEIT MIT REGULIERUNGSBEHÖRDEN

Unsere Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen, Regulierungs- und Aufsichtsbehörden ist kooperativ 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.



WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG



Seit die Allianz 1890 in Berlin ihre erste Police ausgestellt hat, hat sich die Welt grundlegend geändert. Eines ist jedoch bei uns in dieser ganzen Zeit konstant geblieben: unser Engagement für eine nachhaltige Unternehmensführung und die Unterstützung unserer Kunden und Communities in ihrem Bemühen um langfristigen Erfolg.

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 im weiteren Sinne mittels unseres gesellschaftlichen Einflusses, mit dem wir in der Welt etwas bewirken können.

UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG/ NACHHALTIGKEIT

Entsprechend unserer Strategie zur Unternehmensverantwortung beziehen wir Umwelt- und soziale Erwägungen in alle unsere geschäftlichen Aktivitäten mit ein. Dies reicht von der Integration dieser Fragen in unsere Organisation bis hin zum Umgang mit Interessengruppen auch außerhalb von Euler Hermes. Wir bieten nachhaltige Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden, um den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und die Nutzung natürlicher Ressourcen verantwortungsvoll zu gestalten. Als Unternehmen möchten wir dafür sorgen, dass den nachfolgenden Generationen nachhaltige Lebensgrundlagen zur Verfügung stehen.

um herauszufinden, wie jeder von uns seinen persönlichen Beitrag zum Erreichen dieser Ziele leisten kann, was sowohl der Umwelt als auch der Gesellschaft zugutekommt



Als Unternehmen möchten wir dafür sorgen, dass den nachfolgenden Generationen nachhaltige Lebensgrundlagen zur Verfügung stehen.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Allianz Gruppe ist verpflichtet und entschlossen, einen umfassenden Katalog an internationalen Menschenrechtsstandards einzuhalten und diese in ihr Geschäft zu integrieren. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Tochtergesellschaften, Anbietern und Lieferanten, dass sie die vielfältigen Ausprägungen von Menschenrechten gemäß internationaler Standards unterstützen und mittragen.

für eine Liste der internationalen Standards.



Unsere Unterstützung und unser Engagement diesbezüglich bedeuten auch ein aktives Eintreten gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel, einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit bei unserer Geschäftstätigkeit und in unserer Lieferkette.



Konsultiere das **Allianz Group Modern Slavery Statement**

Außerdem berichten wir jährlich über unsere Fortschritte bei der Einbeziehung von Menschenrechtsaspekten in die Prüfung unserer Kunden. Unsere Mitarbeiter ermuntern wir in diesem Zusammenhang zur erhöhten Wachsamkeit. Wir kooperieren aktiv mit zivilgesellschaftlichen Gruppen. Unsere Mitarbeiter rufen wir dazu auf, mögliche Bedenken zum Umgang mit Menschenrechten offen anzusprechen oder über die bestehenden internen Hinweisgeber-systeme zu melden.



Die Allianz Gruppe ist verpflichtet und entschlossen, einen umfassenden Katalog an internationalen Menschenrechtsstandards einzuhalten.

VERANTWORTUNGSVOLLES DATENMANAGEMENT

Unsere Kunden und Geschäftspartner vertrauen uns die verschiedensten persönlichen Daten und Einzelheiten zu ihrem Leben an, genau wie unsere Kollegen.

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

Um die **Vertraulichkeit** zu gewährleisten, haben wir geeignete Kontrollen eingerichtet.

Abgesehen vom Schutz vertraulicher und personenbezogener Daten ist sich Euler Hermes der Herausforderungen durch Big Data und Künstlicher Intelligenz („KI“) durchaus bewusst. Daher verpflichten wir uns bei all unseren geschäftlichen Aktivitäten zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Big Data und KI und stützen uns dabei auf eine solide Governance. Wir halten uns vollumfänglich an geltendes Recht und setzen dieses so um, dass sich unser Einsatz von „KI“ an einem wertebasierten Menschenbild orientiert.



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



SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE DER GRUPPE

Wir behandeln die **Vermögenswerte** von Euler Hermes so, als wären sie unsere eigenen.



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



Unser geistiges Eigentum dürfen wir nur mit Personen teilen, die dessen zur Erledigung ihrer Aufgaben bedürfen.



Genauso umsichtig verfahren wir in Bezug auf das geistige Eigentum anderer Unternehmen. Wir nutzen dieses niemals ohne Genehmigung.



Wenn Du Fragen zum richtigen Umgang mit geistigem Eigentum hast, wende Dich an Deine Führungskraft oder sprich die Rechtsfunktion an.



WIR LEBEN DEN KODEX

*Have confidence
in tomorrow*



Wie gesagt, kann es sich als knifflig erweisen, das Richtige zu tun. Wenn Du Dich in einer solchen Situation befindest, orientiere Dich am Kodex, dann bist Du auf dem rechten Weg.

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

„Have confidence in tomorrow.“ – Lasst uns dies zusammen umsetzen – mit Engagement, jeden Tag aufs Neue.



© 2020

**EULER HERMES Group SAS und
deren Gruppengesellschaften**

1, place des Saisons,
92048 Paris La Défense Cedex,
France
www.eulerhermes.com

**EULER HERMES SA und deren
Niederlassungen**

Avenue des Arts,
1000 Bruxelles
Belgium
www.eulerhermes.com

Design, Konzept und Produktion

IKW team GmbH
www.ikw.team