

EXTREMUS Versicherungs-AG

Richtlinie

Allgemeiner Verhaltenskodex

Version / Datum	geändert durch	verabschiedet	Nächste regelmäßige Aktualisierung
17.01.2024	Jansen-Terstee- gen	VoSi 17.01.2024	Frühjahr 2027

Inhaltsverzeichnis

Präambel

- 1. Grundsatz: Rechtliche und regelgetreue Führung der Geschäfte**
- 2. Nichtdiskriminierung**
- 3. Vertrauliche Informationen**
- 4. Datenschutz**
- 5. Einhaltung des Kartellrechts**
- 6. Kommunikation**
- 7. Interessenskonflikte**
 - 7.1 Gewährung von Annahme von Vorteilen, Geschenken und Einladungen
 - 7.2 Annahme von Vorteilen, Geschenken und Einladungen
 - 7.3 Zuwendungen an Amtsträger
- 8. Bestechung und Bestechlichkeit (Korruption)**
- 9. Nebentätigkeiten**
- 10. Umgang mit Gesellschaftseigentum**
- 11. Verbot der Geldwäsche und unzulässiger Finanzierung**
- 12. Umsetzung/Meldung von Verstößen**

Allgemeiner Verhaltenskodex

Präambel

In Folge der Ereignisse am 11. September 2001 in New York wurde EXTREMUS durch das Zusammenwirken der privaten Versicherungswirtschaft und des Staates gegründet, um in Deutschland ausreichenden Versicherungsschutz für Schäden durch Terroranschläge bereitzustellen. Daraus ergibt sich eine besondere Verpflichtung gegenüber unseren Kunden, Aktionären, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Öffentlichkeit, die auf dem Vertrauen in unsere Leistung und Integrität beruht.

Dieses Vertrauen hängt wesentlich davon ab, wie sich Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsleitung (im Folgenden: „Mitarbeiter“) untereinander, gegenüber unseren Aktionären, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit verhalten. Das Vertrauen erfordert insbesondere ein rechtlich korrektes Verhalten. Es muss alles unterlassen werden, was die Reputation von EXTREMUS gefährdet. Die Mitarbeiter von EXTREMUS sind daher aufgefordert, durch ihr Verhalten sicherzustellen, dass dieses Vertrauen erhalten und die Reputation von EXTREMUS in der Öffentlichkeit nicht beschädigt wird.

Der Verhaltenskodex von EXTREMUS setzt daher Maßstäbe für ein verantwortungsvolles und ethisches Verhalten. Jeder Einzelne hat dafür Sorge zu tragen, dass sein Handeln mit dem Kodex und den geltenden Gesetzen im Einklang steht.

In diesem Rahmen sind auch die „Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ des Menschenrechtsrates der Vereinten Nationen zu beachten. Die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte obliegt allen Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe. Die Grundsätze der EXTREMUS sind in der Unternehmens-Richtlinie „Compliance-Management-System“, insbesondere im „Verhaltenskodex“, niedergelegt.

1. Grundsatz: Rechtliche und regelgetreue Führung der Geschäfte

Die Mitarbeiter von EXTREMUS müssen alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie die internen Anweisungen und Richtlinien beachten.

Die Mitarbeiter sind außerdem gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld rechtlich und fair, mit Anstand und Integrität zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und geschäftlichen Interessen zu vermeiden.

Die Missachtung gesetzlicher und rechtlicher Vorschriften sowie Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex kann eine Verletzung arbeits- und dienstvertraglicher Pflichten darstellen und kann deshalb auch zivilrechtliche Folgen für den Mitarbeiter haben. Ferner können strafrechtliche Sanktionen drohen, wenn die Verletzung des Kodex gleichzeitig einen Straftatbestand erfüllt.

2. Nichtdiskriminierung

Ein fairer und respektvoller Umgang miteinander und mit unseren Kunden und Geschäftspartnern sowie die Achtung der Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen bilden die Grundlage des Handelns der Mitarbeiter. EXTREMUS duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politische Haltung, Rasse, Religion oder sexueller Herkunft. Näheres regelt die Richtlinie „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“.

3. Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen müssen vor dem Einblick Dritter und nicht beteiligter Kollegen in geeigneter Weise geschützt werden. Die Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit bei allen internen vertraulichen Angelegenheiten und Informationen verpflichtet.

4. Datenschutz

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten. Einzelheiten sind in den Arbeitsverträgen nebst Anlagen sowie der „Richtlinie zum Datenschutz“ geregelt.

5. Einhaltung des Kartellrechts

Die Mitarbeiter sind dem Grundsatz verpflichtet, die Geschäftsziele von EXTREMUS mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln zu verfolgen und sich am Wettbewerb mit rechtmäßigen und fairen Mitteln zu beteiligen.

Auch für die Mitarbeiter gilt die Verpflichtung, die Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts zu beachten. Näheres regelt die Richtlinie „Kartellrechtliche Compliance“.

6. Kommunikation

Informationen an die Öffentlichkeit über EXTREMUS dürfen nur über hierzu autorisierte Personen (Vorsitzender des Aufsichtsrats und Vorstand) erfolgen. Alle Verlautbarungen von EXTREMUS müssen wahrheitsgemäß, verständlich, genau, zeitnah und korrekt sein.

Bei öffentlichen Äußerungen, für die keine Autorisierung besteht, müssen die Mitarbeiter deutlich machen, dass sie als Privatperson handeln.

7. Interessenskonflikte

Zur Vermeidung von Interessenskonflikten sind folgende Grundsätze zu beachten:

7.1 Gewährung von Annahme von Vorteilen, Geschenken und Einladungen

Geschenke unter Geschäftspartnern dienen dem Ausdruck gegenseitiger Wertschätzung, dem Aufbau und der Pflege stabiler Geschäftsbeziehungen. Unter bestimmten Umständen können Geschenke oder Einladungen oder andere Vorteile jedoch als Versuch aufgefasst werden, Geschäftsentscheidungen in unredlicher Weise zu beeinflussen. Daher dürfen unangemessene Geschenke oder Einladungen oder sonstige Vorteile nicht angenommen werden und auch nicht Geschäftspartnern oder deren Mitarbeitern angeboten oder gewährt werden.

Die Beurteilung der Frage, ob Geschenke oder Einladungen angemessen sind, bestimmt sich nach der üblichen Geschäftspraxis. Jeglicher Anschein von Unredlichkeit oder Inkorrektheit ist zu vermeiden.

Auf Forderungen von Geschäftspartnern nach Geschenken oder sonstigen persönlichen Vorteilen darf nicht eingegangen werden.

7.2 Annahme von Vorteilen, Geschenken und Einladungen

Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit keine den angemessenen Rahmen überschreitenden Geschenke, Einladungen oder sonstigen Vergünstigungen annehmen. Maßstab für die Angemessenheit ist die marktübliche Geschäftspraxis.

Einladungen zu Geschäftsessen im marktüblichen Rahmen und Umfang führen in der Regel nicht zu Interessenskonflikten und dürfen daher angenommen werden. Einladungen zu anderen Veranstaltungen mit überwiegend Freizeitcharakter wie Sportveranstaltungen oder andere gesellschaftliche Ereignisse dürfen sie annehmen, wenn sie der marktüblichen Geschäftspraxis entsprechen.

Die Annahme direkter oder indirekter Zuwendungen ist ausnahmslos untersagt.

Geschenke oder Vorteile, die Mitarbeiter gewährt werden, können der Einkommenssteuer unterliegen. Der Wert solcher Geschenke oder Vorteile ist zu versteuern.

7.3 Zuwendungen an Amtsträger

Amtsträger dürfen weder direkt noch indirekt über Dritte Geschenke, Zuwendungen oder Einladungen zu Veranstaltungen erhalten, die ihre Unabhängigkeit in Frage stellen. Der Rahmen in diesem Bereich ist sehr eng gezogen. Es muss in jedem Fall eine Abstimmung mit der Geschäftsleitung erfolgen.

8. Bestechung und Bestechlichkeit (Korruption)

Bestechung und Bestechlichkeit werden nicht toleriert und sind in Deutschland eine Straftat; dies gilt nicht nur in Bezug auf Amtsträger, sondern auch im geschäftlichen Verkehr.

9. Nebentätigkeiten

Jeder Mitarbeiter hat darauf zu achten, dass seine privaten Interessen nicht mit seinen dienst-/arbeitsvertraglichen Pflichten und vorrangigem Interesse der Gesellschaft in Konflikt geraten. Entgeltliche Nebentätigkeiten sind dem Arbeitgeber anzuzeigen.

Das Engagement von Mitarbeitern in gemeinnützigen Einrichtungen ist zulässig und erwünscht. Dieses Engagement darf jedoch vorrangigen Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen.

10. Umgang mit Gesellschaftseigentum

Gesellschaftseigentum darf grundsätzlich nur für betriebliche Zwecke genutzt werden.

Die internen Richtlinien für die Benutzung von Betriebsmitteln der Gesellschaft (z. B. Telefon, Computer, Internet) sind zu beachten.

11. Verbot der Geldwäsche und unzulässiger Finanzierung

Die Mitarbeiter achten darauf, dass EXTREMUS nicht zur Geldwäsche oder für andere illegale Zwecke missbraucht werden kann. Daher sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.

Dies gilt insbesondere für jede Verletzung des Kartellrechts, für die Beihilfe zur Steuerhinterziehung oder andere steuerliche Delikte.

12. Verhinderung von Betrug (Anti Fraud Management)

Es soll verhindert werden, dass eine oder mehrere Personen einen ungerechtfertigten oder rechtswidrigen Vorteil auf Kosten von EXTREMUS erlangen. Die Geschäftsführung hat hierzu ein Hinweisgebersystem gem. § 23 Abs. 6 VAG eingerichtet. Einzelheiten hierzu sind in einer gesonderten Richtlinie Hinweisgeber-System (URL III 6.2 h) geregelt.

13. Umsetzung/Meldung von Verstößen

Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex festgehaltenen Regeln verantwortlich. Erhält der Mitarbeiter von einem erheblichen Verstoß gegen Gesetze oder Richtlinien Kenntnis, soll er sofort seinen Vorgesetzten informieren.