



Kodeks Etyki

Etyka w biznesie oraz zgodność działania z prawem i regulacjami wewnętrznymi

Spis treści

§1.	Definicje	3	§15.	Przestrzeganie naszych standardów przez partnerów biznesowych	25
§2.	Cele i wartości	5	§16.	Jesteśmy transparentni i mówimy prawdę	27
§3.	Traktujemy się nawzajem w sposób sprawiedliwy i z szacunkiem	7	§17.	Otwarta i szczerza informacja zwrotna	28
§4.	Integracja i różnorodność	8	§18.	Wyrażanie wątpliwości	30
§5.	Zakaz dyskryminacji	10	§19.	Transparentne produkty i usługi	32
§6.	Zakaz nękania i molestowania	12	§20.	Komunikacja zewnętrzna	33
§7.	Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa	13	§21.	Właściwe prowadzenie ksiąg i dokumentów	34
§8.	Działamy w sposób uczciwy	15	§22.	Współpraca z instytucjami nadzoru	35
§9.	Zarządzanie konfliktem interesów	16	§23.	Postępujemy w sposób dojrzały i odpowiedzialny	36
§10.	Swobodna i uczciwa konkurencja	18	§24.	Odpowiedzialność korporacyjna/ zrównoważony rozwój	37
§11.	Zapobieganie przestępstwom finansowym	20	§25.	Poszanowanie praw człowieka	39
§12.	Przestrzeganie sankcji	21	§26.	Odpowiedzialne zarządzanie danymi	40
§13.	Prezenty i uczestnictwo w wydarzeniach	22	§27.	Ochrona majątku Allianz	41
§14.	Przestrzeganie zasad dotyczących informacji poufnych	24	§28.	Stosowanie zasad kodeksu w praktyce	42

§1. Definicje



W Kodeksie postępujemy się następującymi definicjami:

1. **Allianz** – TUiR Allianz Polska S.A.
2. **Dane osobowe** – wszelkie informacje dotyczące konkretnej osoby.
3. **Klient** – poszukujący ochrony ubezpieczeniowej, ubezpieczający lub ubezpieczony lub osoby ich reprezentujące lub pełnomocnicy lub uposażeni lub beneficjenci z umów ubezpieczenia zawartych z Allianz.
4. **Kodeks** – Kodeks Etyki. Etyka w biznesie oraz zgodność działania z prawem i regulacjami wewnętrznymi.
5. **Majątek Allianz** – obejmuje m.in. sprzęt, obiekty, komputery, dostęp do sieci lub inne elementy udostępniane nam przez Allianz w ramach wsparcia w wykonywaniu pracy przez Pracownika. Obejmuje również własność intelektualną, taką jak rezultaty prac, prawa autorskie, znaki towarowe, tajemnice handlowe lub opracowane przez Allianz produkty z zakresu oprogramowania.
6. **Molestowanie** – dowolne nieprzyjemne lub wrogie zachowanie, które tworzy negatywny nastrój w środowisku pracy, sprawia, że ktoś czuje się zagrożony, lub które w negatywny sposób wpływa na wyniki pracy danej osoby.



7. **Nękanie** – oznacza dążenie do wyrządzenia szkody, wymuszenia lub zastraszenia innej osoby poprzez użycie obraźliwego języka, zachowań związanych z groźbami lub dowolnych innych działań, których celem jest wzbudzenie u innych osób strachu.
8. **Pośrednik** – Agent wyłączny Allianz oraz Multiagent i osoby z nimi współpracujące.
9. **Poufność** – zapobieganie udostępnieniu lub ujawnieniu informacji nieupoważnionym osobom lub podmiotom, Szczegółowe zasady dotyczące Poufności (w tym zwłaszcza zachowania tajemnicy ubezpieczeniowej) znajdują się w regulacjach wewnętrznych oraz przepisach prawa.
10. **Pracownik** – osoba zatrudniona na podstawie umowy wynikającej z Kodeksu pracy, ale również umowy zlecenia lub o dzieło.
11. **Prezent** – każda korzyść mająca zarówno dowolną formę materialną jak również niematerialną.
12. **Sankcje** – kary handlowe lub finansowe stosowane przez jedno lub większą liczbę państw albo organizacji międzynarodowych wobec określonego państwa, grupy lub osoby.
13. **Uczestnictwo w wydarzeniach** – obejmuje wszelkie formy wydarzeń lub aktywności, w ramach których Pracownik oferuje lub przyjmuje zaproszenie na rzecz lub od obecnych lub potencjalnych partnerów biznesowych (np. konferencje biznesowe, imprezy integracyjne, wydarzenia kulturalne, koncerty lub imprezy charytatywne).
14. **Współpracownik** – osoba współpracująca z Allianz na podstawie umowy inna niż Pracownik. Za Współpracownika uznajemy również osoby związane z Allianz umową B2B (Business to Business – współpraca pomiędzy dwoma przedsiębiorcami) oraz Pośrednika jak również partnera biznesowego lub potencjalnego partnera biznesowego.

§2. Cele i wartości

1. Działania prowadzone przez Allianz definiuje cel, jaki Allianz stawia przed sobą. Podejście do realizowanej działalności opisuje jedno proste zdanie:

„Zabezpieczamy Waszą przyszłość”.

Od momentu powstania Allianz w 1890 roku, naszym założeniem jest działanie w taki sposób, aby zabezpieczać finansową przyszłość Klientów i społeczności Allianz.

Cel ten realizujemy pracując tak, abyśmy mogli z dumą mówić, że pracujemy w Allianz, a nasi Klienci i Współpracownicy mogli z dumą mówić, że z nami współpracują.



2. Chcemy działać w ramach kultury, w której:
 - » Traktujemy się nawzajem w sposób **sprawiedliwy i z szacunkiem**,
 - » Działamy w sposób **uczciwy**,
 - » Jesteśmy **transparentni** i mówimy prawdę,
 - » Bierzemy **odpowiedzialność** za nasze czyny.
3. Kodeks odzwierciedla nasze wartości i zasady, stanowi zatem wytyczne dla Pracowników i Współpracowników w zakresie podejmowanych działań i decyzji. Jest szczególnie cenny w sytuacjach, w których nasze regulacje wewnętrzne nie dają konkretnych wskazówek, na przykład w przypadku sprzecznych priorytetów i konfliktu interesów.
4. Każdy Pracownik i Współpracownik zobowiązany jest działać zgodnie z zasadami zawartymi w Kodeksie, jak również oczekiwać tego samego od innych Pracowników i Współpracowników bez względu na zajmowane stanowisko (w tym managerów, dyrektorów), pracowników tymczasowych, praktykantów, stażystów.
5. Pracownicy powinni niezwłocznie zgłaszać wszelkie wiadome im lub domniemane naruszenia Kodeksu, regulacji wewnętrznych Allianz lub przepisów prawa.

W takich przypadkach należy skontaktować się z przełożonym, Pracownikiem Departamentu HR i Rekrutacji, Pracownikiem Departamentu Zarządzania Zgodnością. Można również skorzystać z dedykowanego adresu email: compliance@allianz.pl.



Wszelkie naruszenia
Kodeksu zgłoś na adres:
compliance@allianz.pl

§3. Traktujemy się nawzajem w sposób sprawiedliwy i z szacunkiem

W ALLIANZ JESTEŚMY SILNIEJSI JAKO ZESPÓŁ.

To, w jaki sposób pracujemy, jak działamy oraz w jaki sposób podejmujemy decyzje koncentruje się na wzajemnej trosce i traktowaniu wszystkich w sposób sprawiedliwy i nacechowany szacunkiem.

Siła naszej kultury będzie decydującym czynnikiem dla zabezpieczenia naszej przyszłości.



§4. Integracja i różnorodność



1. Różnorodność Pracowników pozwala Allianz na dokładne zrozumienie równie różnorodnych Klientów jak również ich potrzeb. Pielęgnowanie kultury Allianz opartej na integracji jest korzystne dla prowadzonej działalności i pomaga w budowaniu wizerunku rzetelnego i wiarygodnego partnera biznesowego. Wierzymy w równe możliwości i chcemy tworzyć sprawiedliwe środowisko, w którym ludzie mogą odnosić sukcesy niezależnie od płci, wieku, pochodzenia etnicznego, niepełnosprawności, wyznania, orientacji seksualnej czy pochodzenia kulturowego.
2. Cenimy różnorodne umysły i zdolności, dzięki którym jesteśmy bardziej innowacyjni, bardziej elastyczni i lepiej przygotowani na przyszłość.
3. Tworzenie firmy opartej na integracji wymaga zaangażowania każdego z nas w codziennej pracy. Szanujemy i cenimy różnice między nami i wyznawane przez nas idee.

PRZYKŁAD

POMOC W NAUCE: PROJEKT DLA SAMOTNYCH RODZICÓW

Tomek i Kasia są członkami zespołu projektowego zajmującego się opracowaniem nowych rozwiązań ubezpieczeniowych, które mogą być korzystne dla samotnych rodziców. Kasia opisuje niektóre wyzwania, jakie mogą stawać przed samotnymi rodzicami w miejscu pracy, takie jak dążenie do zapewnienia równowagi między opieką nad dziećmi, a pracą w zwykłych godzinach pracy biura. Tomek odrzuca uwagi Kasi wzduszając ramionami i mówi: „No cóż, pracowałem z samotnymi matkami i samotnymi ojcami i wydaje mi się, że radzą sobie świetnie. Może gdybyś miała tak duże doświadczenie, jak ja, rozumiałabyś to nieco lepiej”.

Czy Tomek działa zgodnie ze zobowiązaniem Allianz w zakresie integracji?



Pielęgnowanie kultury firmy opartej na integracji jest korzystne dla naszej działalności i pomaga w budowaniu wizerunku rzetelnego i wiarygodnego partnera biznesowego.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Dowiedz się więcej na temat:

» [Integracji i różnorodności](#)

§5. Zakaz dyskryminacji

1. Zaangażowanie Allianz we wspieranie różnorodności i integracji nie dopuszcza niewłaściwego traktowania jakichkolwiek osób – w żaden sposób i w żadnej formie – ze względu na cechy danej osoby. Dyskryminacja stanowi zaprzeczenie korzyści, jakie uzyskujemy dzięki zróżnicowanym punktom widzenia, poglądom i doświadczeniom.
2. **W Allianz nie tolerujemy żadnej formy dyskryminacji, w tym rasizmu.**
3. Każdy Pracownik powinien zawsze traktować innych Pracowników, Współpracowników oraz Klientów z szacunkiem, bez względu na jakiegokolwiek cechy danej osoby. W Allianz jesteśmy oceniani na podstawie aspektów merytorycznych i umiejętności, nie zaś ze względu na pochodzenie, przekonania czy inne cechy. Allianz wspiera środowisko oparte na zaufaniu, uczciwości i szacunku.



4. Allianz nie podejmuje żadnych decyzji dotyczących zatrudnienia – takich jak decyzja o zawarciu umowy o pracę, awansie, przydzieleniu zadań pracowniczych lub zwolnieniu – na podstawie jakichkolwiek cech chronionych przez regulacje wewnętrzne oraz przepisy prawa, w szczególności:
- Wiek,
 - Płeć lub tożsamość płciowa,
 - Działalność w organach reprezentacji pracowniczej,
 - Poglądy polityczne,
 - Orientacja seksualna,
 - Stan cywilny,
 - Cięża,
 - Kraj pochodzenia,
 - Język,
 - Niepełnosprawność,
 - Religia,
 - Informacje genetyczne.

Dyskryminacja stanowi zaprzeczenie korzyści, jakie uzyskujemy dzięki zróżnicowanym punktom widzenia, poglądom i doświadczeniom.



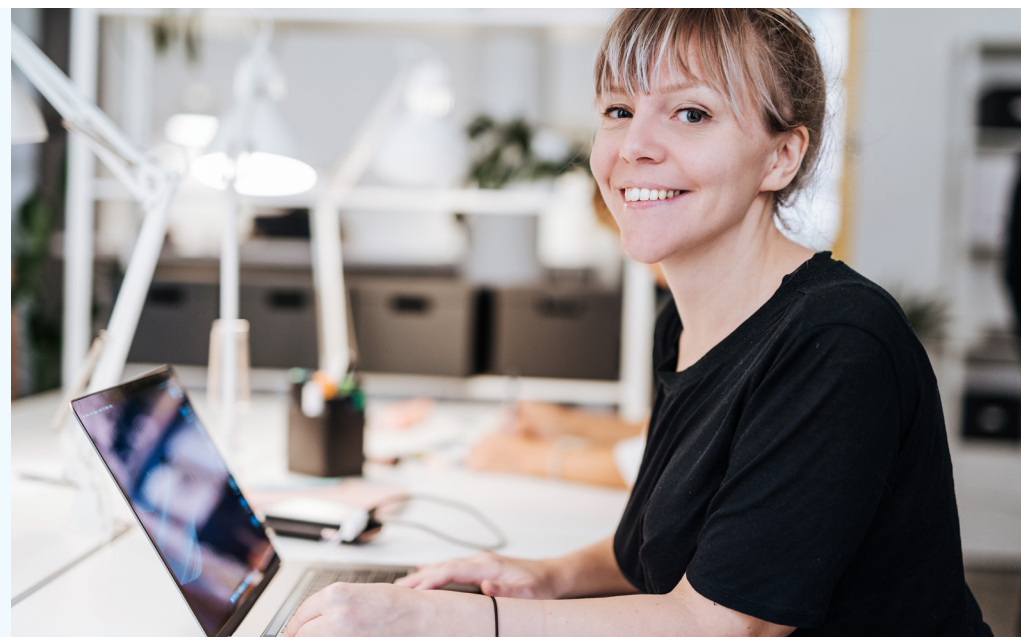
§6. Zakaz nękania i molestowania



Nękanie i molestowanie nie są przez nas akceptowane, ponieważ stanowią zaprzeczenie naszych wartości.

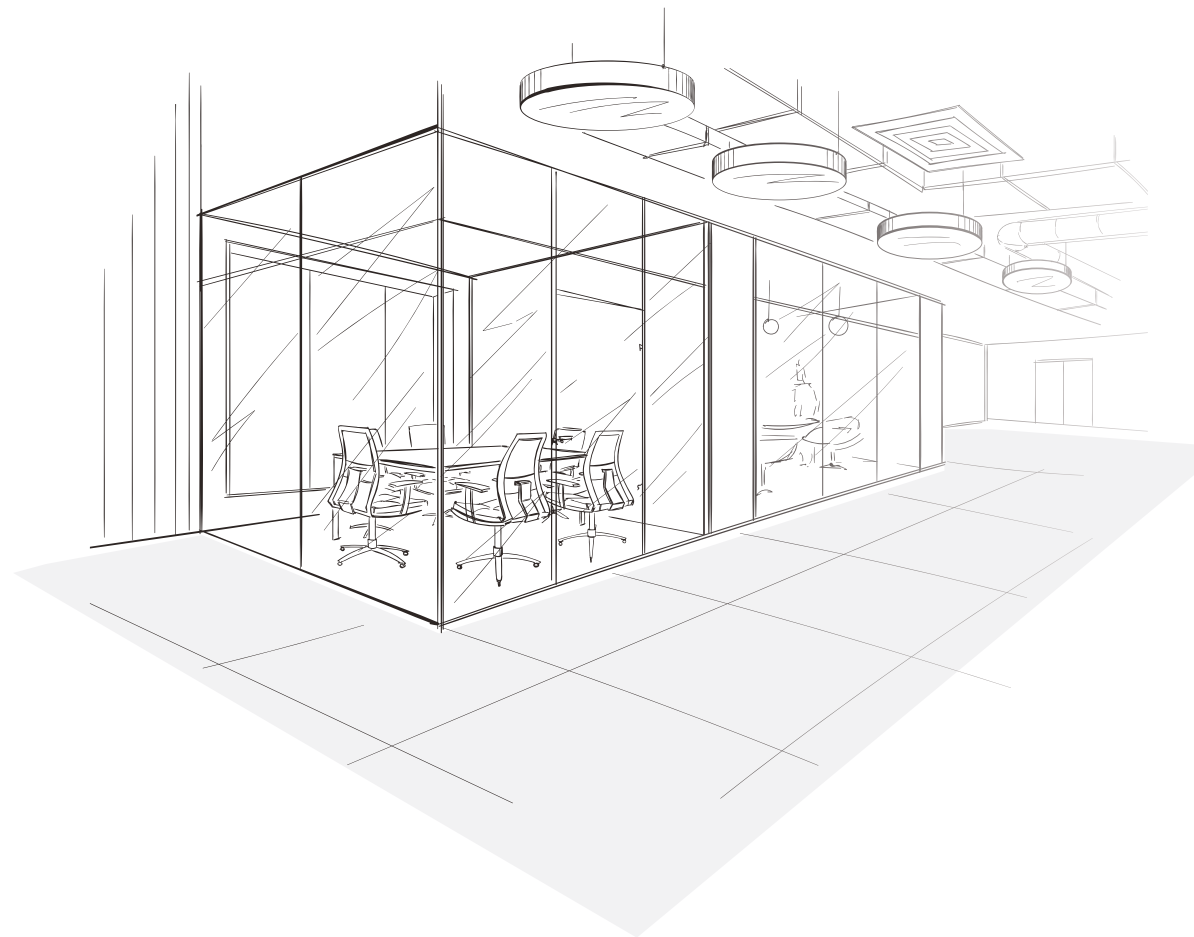
1. Wszyscy zasługujemy na możliwość pracy w środowisku wolnym od Nękania i Molestowania. Wszyscy zgadzamy się co do tego, że nigdy nie chcielibyśmy być traktowani w sposób sprawiający, że czulibyśmy się niekomfortowo lub czulibyśmy się zastraszeni albo poniżani. Chcemy chronić siebie samych i innych przed takimi zachowaniami.
2. Nękanie i Molestowanie nie są akceptowane, ponieważ są sprzeczne z wartościami Allianz.
3. Za Nękanie i Molestowanie uznajemy w szczególności:
 - dowolnego rodzaju zastraszanie,
 - żarty lub poniżające uwagi związane z pochodzeniem etnicznym lub innymi cechami danej osoby,
 - żarty lub uwagi o podłożu seksualnym,
 - zaloty o charakterze seksualnym lub żądanie przystup seksualnych,
 - nieakceptowany kontakt fizyczny.
4. Nękanie i Molestowanie nigdy nie są akceptowane w Allianz – w żadnym czasie ani z żadnego powodu.
5. Spotykając się lub obserwując Nękanie lub Molestowanie, można porozmawiać z osobą dopuszczającą się ich i dać jej znać, że jej działania nie są akceptowane. Jeśli myśl o rozmowie z taką osobą powoduje dyskomfort lub działania tej osoby nie ustają, należy starać się je udokumentować i porozmawiać na ten temat z przełożonym lub Pracownikiem Departamentu HR i Rekrutacji lub Departamentu Zarządzania Zgodnością. Można również skorzystać z dedykowanego adresu email: compliance@allianz.pl.

§7. Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa



1. Zdrowie to coś więcej niż tylko brak choroby. W Allianz uważamy, że powinniśmy tworzyć oparte na współczuciu i empatii środowisko pracy oraz stale mieć na uwadze zdrowie psychiczne, emocjonalne, fizyczne i społeczne, abyśmy byli w stanie utrzymywać i poprawiać nasze samopoczucie. Mamy świadomość tego, że pełne empatii środowisko pracy jest bardziej elastyczne, zaangażowane, zdrowe i lepiej się w nim współpracuje.
2. Dobre samopoczucie jest przez Allianz uważane za klucz do sukcesu. Jeśli nie podejmujemy kroków w kierunku zachowania zdrowia i równowagi w życiu, nie jesteśmy w stanie wykorzystywać pełnego potencjału w pracy ani dotrzymywać zobowiązań wobec innych Pracowników, Współpracowników i Klientów. Allianz zachęca nas wszystkich do dbania o równowagę między pracą, życiem osobistym i zdrowiem, abyśmy jako swoją najlepszą wersja siebie byli w stanie pracować tak dobrze, jak tylko potrafimy.

3. Allianz stara się również zapewniać bezpieczeństwo i ochronę swoich Pracowników – zarówno w naszych obiektach, jak i w czasie podróży związanych z działalnością Allianz.
4. Pamiętajmy o przestrzeganiu wytycznych w zakresie bezpieczeństwa i ochrony, jak również unikania sytuacji, które mogą wiązać się z wystąpieniem szkód. Zawsze zwracamy uwagę na swoje otoczenie.
5. Allianz oferuje różnego rodzaju usługi związane z podróżami, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa, np. pomoc 24/7 w podróży oraz wsparcie w sytuacjach awaryjnych.



DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Porady na temat dobrej pracy można znaleźć w sekcji
» [Pracuj Dobrze w Allianz Connect](#)

Więcej informacji na temat
» [zarządzania ochroną i bezpieczeństwem](#)

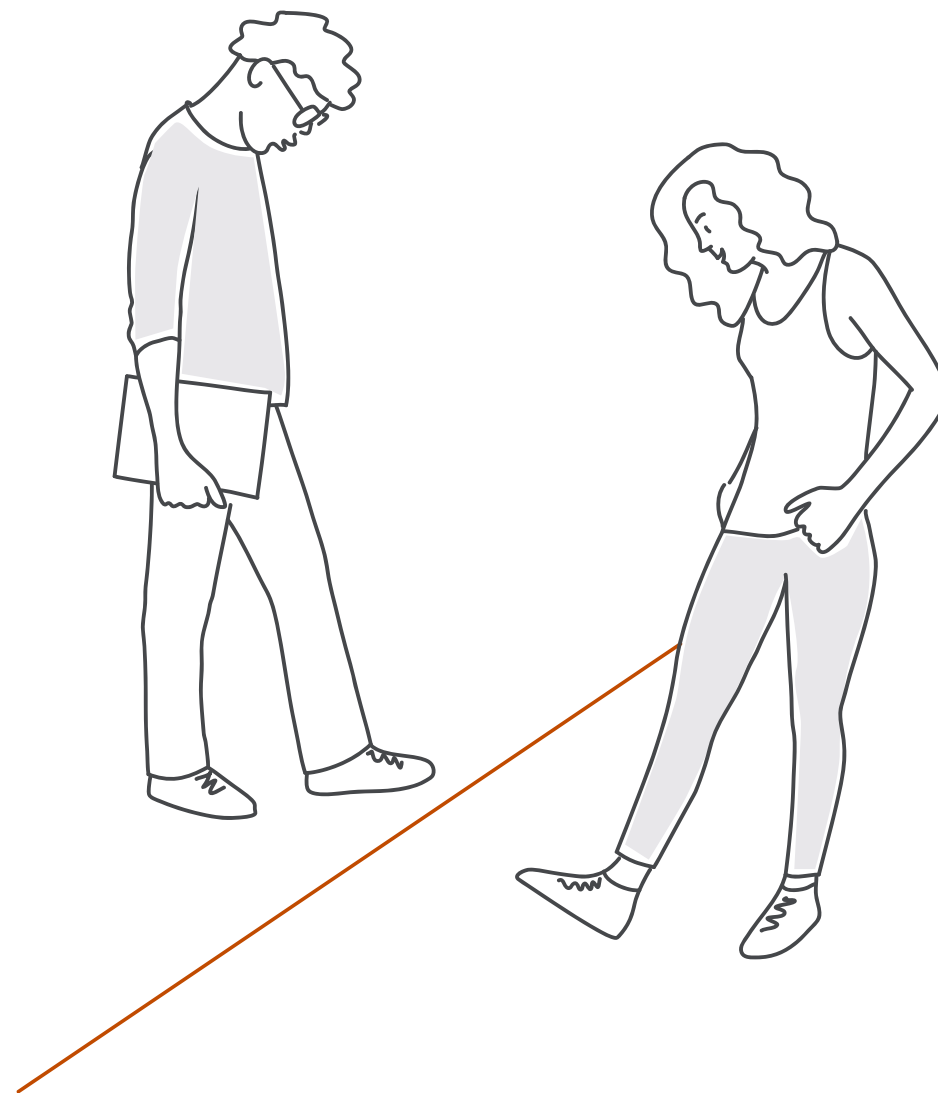
§8. Działamy w sposób uczciwy



1. Działając w sposób uczciwy zapewnimy wsparcie naszych Klientów i społeczności Allianz w następnych latach. Reputacja oraz marka, jaką zbudowaliśmy przez dziesięciolecia będą pomocne w realizacji tego celu. Oba te filary opierają się na solidnym fundamencie: naszej uczciwości. Uczciwość jest podstawową zasadą prowadzenia przez nas działalności.
2. W Allianz dbamy o przestrzeganie przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych, mających zastosowanie do działalności Allianz. Nieprzestrzeganie zasad może narazić Allianz i Pracowników na poważne konsekwencje, takie jak naruszenie wizerunku Allianz, straty finansowe bądź Sankcje nakładane przez organy nadzoru lub wynikające z przepisów prawa.
3. Nie podejmujemy działalności, która wiąże się z bezpośrednim lub pośrednim naruszeniem obowiązujących przepisów prawa lub innych dotyczących nas zasad.
4. W przypadku zaobserwowania lub podejrzenia odnośnie naruszenia przepisów prawa lub regulacji wewnętrznych Allianz, należy zareagować korzystając z wytycznych przedstawionych w §16. („Jesteśmy transparentni i mówimy prawdę”).
5. W Allianz robimy coś więcej niż tylko przestrzegamy prawa – naszym celem jest o wiele wyższy standard: chcemy postępować właściwie w każdej sytuacji. Gdy nie jesteśmy pewni, jak to osiągnąć, zawsze warto zadawać pytania i prosić o radę.

§9. Zarządzanie konfliktem interesów

1. Konflikt interesów może przydarzyć się każdemu Pracownikowi. Pewnego dnia możemy znaleźć się w sytuacji biznesowej wpływającej na nasz własny interes lub interes członków rodziny bądź przyjaciół. Interes taki może być sprzeczny z interesem Allianz. Może też zdarzyć się tak, że jesteśmy zaangażowani w zadania lub funkcje związane z potencjalną możliwością wystąpienia konfliktu interesów.
2. Tego rodzaju sytuacje są nie tylko niekomfortowe zarówno dla Pracownika, jak i dla Allianz, ale również mogą skutkować podejmowaniem niewłaściwych decyzji biznesowych.
3. Należy mieć świadomość, że konfliktu interesów nie zawsze da się uniknąć. Co więcej, konflikt interesów nie zawsze musi powodować problemy.



4. Jednak nawet jeżeli będziemy postępować absolutnie poprawnie w sytuacji konfliktu interesów i podejmiemy „właściwą” decyzję, nie musi to być wyraźnie widoczne z zewnątrz. Nadal mogą pojawić się podejrzenia, iż podjęto „niewłaściwe” działania.
5. Z tego powodu kluczowe znaczenie ma transparentność. Istotne jest, aby Pracownicy informowali bezpośredniego przełożonego i Departament Zarządzania Zgodnością (e-mail: compliance@allianz.pl) o każdym, nawet potencjalnym, konflikcie interesów już na wczesnym etapie i uzyskiwali wskazówki dotyczące najlepszego możliwego rozwiązania sytuacji.
6. Poniżej przykłady typowych sytuacji, które potencjalnie mogą prowadzić do powstania konfliktu interesów:
 - Pracownik Allianz wraz z członkami rodziny prowadzi firmę, która utrzymuje relację biznesową z Allianz,
 - Pracownik Allianz obejmuje nową funkcję w organizacji. Pierwszym projektem w nowej roli jest analiza zyskowności poprzedniego działu, w którym pracował przez długi czas.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Informacje dotyczące stosowania powyższych zasad zawarto w:

» **Procedurze zarządzania konfliktami interesów**

PRZYKŁAD

FIRMA RODZINNA

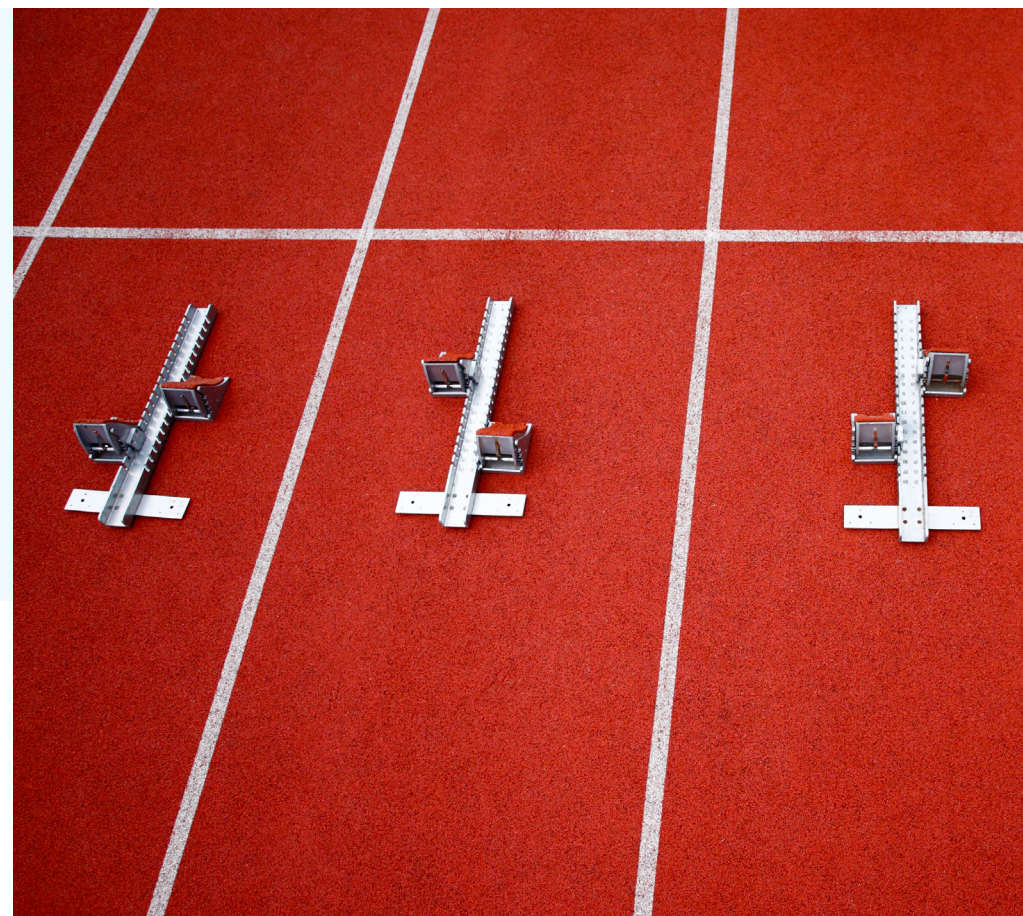
Twój zespół ukończył właśnie ważny projekt, a przełożony poprosił Cię o zorganizowanie lunchu, aby uczcić to wydarzenie. Twój brat prowadzi świetną firmę cateringową i wiesz, że udzieliłby Ci zniżki.

Czy możesz zlecić mu organizację lunchu?



§10. Swobodna i uczciwa konkurencja

1. Allianz uważa, że istotne jest promowanie swobodnej i uczciwej konkurencji. Swobodna i uczciwa konkurencja ma zasadnicze znaczenie dla tego, byśmy byli w stanie oferować Klientom najlepsze możliwe rozwiązania chroniące ich przyszłość. Wszyscy Pracownicy powinni zatem zawsze przestrzegać obowiązujących przepisów prawa antymonopolowego i dotyczącego konkurencji oraz regulacji wewnętrznych w tym zakresie. Powyższe obejmuje między innymi podejmowanie decyzji dotyczących cen w indywidualnych przypadkach, a także ofert produktów i usług na podstawie naszego doświadczenia i informacji z rynku oraz uczciwe i niezależne ubieganie się o możliwość zawierania umów.



Swobodna i uczciwa konkurencja ma zasadnicze znaczenie dla tego, byśmy byli w stanie oferować Klientom najlepsze możliwe rozwiązania zabezpieczające ich przyszłość.



2. Należy zachować szczególną ostrożność w przypadku brania udziału w konwencjach lub spotkaniach branżowych. W takich sytuacjach może okazać się, że wrażliwe tematy omawiane są z konkurencją.
3. Jeżeli masz wątpliwości odnośnie rozmowy odbytej z przedstawicielem konkurencji, w szczególności podczas konferencji branżowej, omów te wątpliwości z przełożonym lub z Departamentem Prawnym.
4. Poniższe wskazówki mogą być pomocne dla lepszej oceny sytuacji:
 - » Programy spotkań powinny być znane z wyprzedzeniem,
 - » Bezpośredni przełożony powinien wiedzieć o Twoim uczestnictwie i wyrazić na nie zgodę,
 - » Nigdy nie wymieniaj się informacjami poufnymi lub istotnymi dla rynku,
 - » Nie rozmawiaj o strategiach cenowych ani innych danych istotnych dla rynku.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Informacje dotyczące stosowania powyższych zasad zawarto w:

- » **Procedurze w sprawie unikania naruszania przepisów dotyczących ochrony konkurencji**
- » **Standardzie antymonopolowym Grupy Allianz**

§11. Zapobieganie przestępstwom finansowym

1. Przestępstwa finansowe oznaczają naruszenie przepisów prawa. Zbierają one ogromne żniwo społeczne i ekonomiczne w życiu osób, których dotyczą, a zatem stanowią zagrożenie dla przyszłości ludzi. Allianz nie toleruje przestępstw finansowych i wdrożył środki mające na celu zapobieganie, wykrywanie i odpowiednie reagowanie na takie działania.
2. Przestępstwa finansowe obejmują w szczególności: korupcję, łapówkarstwo, pranie brudnych pieniędzy, finansowanie terroryzmu, oszustwa, unikanie płacenia podatków oraz fałszowanie sprawozdań finansowych.
3. Informacje dotyczące stosowania zasad odnoszących się do przeciwdziałania przestępstwom finansowym zawarto w regulacjach wewnętrznych.



*Allianz nie toleruje
przestępstw finansowych.*

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Informacje dotyczące stosowania powyższych zasad zawarto w:

» [Procedurze w sprawie wykrywania i przeciwdziałania przestępczości i korupcji](#)

§12. Przestrzeganie sankcji



1. Głównym celem nakładania Sankcji jest spowodowanie zmiany w postępowaniu lub polityce zagranicznej innego kraju, ochrona praw człowieka, uniknięcie użycia siły zbrojnej lub zapobieżenie rozpowszechnianiu broni nuklearnej lub broni masowego rażenia.
2. Dla Allianz niezwykle istotne znaczenie ma prowadzenie działalności w sposób całkowicie zgodny z wszelkimi legalnie obowiązującymi Sankcjami.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Informacje dotyczące stosowania powyższych zasad zawarto w:

- » [Procedurze w sprawie sankcji ekonomicznych i embarg](#)
- » [Standardzie Grupy Allianz w zakresie przestrzegania sankcji ekonomicznych](#)

§13. Prezenty i uczestnictwo w wydarzeniach



1. Powinniśmy dobrze zastanowić się przed przekazaniem lub przyjęciem Prezentów lub Uczestnictwem w wydarzeniach na rzecz lub od Klientów, partnerów biznesowych, urzędników państwowych oraz samorządowych bądź innych osób lub organizacji, z którymi Allianz utrzymuje relacje.
2. Prezenty i Uczestnictwo w wydarzeniach stanowią dopuszczalny sposób pielęgnowania relacji zawodowych. W pewnych częściach świata, nie tylko są akceptowane, lecz stanowią bardzo istotną praktykę biznesową. Allianz szanuje lokalne kultury i normy, o ile Prezenty i Uczestnictwo w wydarzeniach przekazywane i otrzymywane nie są zbyt hojne ani przesadne, oraz nie stanowią łapówki ani formy zachęty do wplynięcia na decyzję biznesową. Po prostu nie tak chcemy prowadzić działalność.
3. Aby uniknąć wrażenia niestosowności, powinniśmy zawsze mieć uzasadnienie biznesowe dla przekazania lub przyjęcia Prezentów i Uczestnictwa w wydarzeniach – tego rodzaju działania nigdy nie powinny wyglądać na próbę wplynięcia na decyzję biznesową.

PRZYKŁAD

POMOC W NAUCE: ZAPROSZENIE NA KOLACJĘ

Spójrz na poniższy scenariusz i zastanów się nad postawionym pytaniem.

Twój zespół szukał firmy do realizacji dużego projektu IT, otrzymaliście oferty od szeregu firm, w tym od firmy InfoTech, która ostatecznie wygrała projekt. Teraz InfoTech zaprosił Twój zespół na kolację do ekskluzywnej lokalnej restauracji, aby uczcić rozpoczęcie projektu i poznać się lepiej.

Czy przyjęcie zaproszenia byłoby rozsądne?

Przyjęcie tego zaproszenia prawdopodobnie nie byłoby dobrym pomysłem. Mogłoby to wyglądać jak „nagroda” za przyznanie firmie InfoTech kontraktu. Nigdy nie proponujemy ani nie przyjmujemy Prezentów i Uczestnictwa w wydarzeniach w okresie zbliżonym do negocjacji umowy, aby uniknąć wrażenia, że tego rodzaju działania wpływają na naszą ocenę biznesową. Zamiast oficjalnej kolacji biznesowej, zaproponujcie firmie InfoTech coś mniej wystawnego, a bardziej o charakterze biznesowym – jak na przykład spotkanie przy kawie lub nieformalne spotkanie na początek projektu. Tego rodzaju sytuacje mogą być problematyczne, dlatego jeśli nie masz pewności odnośnie tego, jaki wybór jest właściwy, zawsze porozmawiaj z przełożonym lub z Pracownikiem Departamentu Zarządzania Zgodnością.

Prezenty i Uczestnictwo w wydarzeniach stanowią dopuszczalny sposób pielęgnowania relacji zawodowych.



DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Informacje dotyczące stosowania powyższych zasad zawarto w:

- » **Procedurze w sprawie wykrywania i przeciwdziałania przestępczości i korupcji**
- » **Polityce Grupy Allianz w zakresie prezentów i rozrywki**

§14. Przestrzeganie zasad dotyczących informacji poufnych

1. Jako Pracownik lub Współpracownik Allianz, możesz uzyskiwać dostęp do informacji niejawnych. Informacje takie należy traktować jako poufne i można przekazywać je tylko tym osobom, które powinny poznać je w uzasadnionych celach związanych z prowadzoną działalnością.
2. Informacji tego rodzaju nigdy nie należy wykorzystywać dla własnej korzyści i w związku z podejmowaniem własnych decyzji inwestycyjnych. Nie należy również przekazywać takich informacji nikomu w celu wykorzystania przy podejmowaniu decyzji dotyczących zakupu lub sprzedaży udziałów lub innych instrumentów finansowych. Takie działanie byłoby nieetyczne, niezgodne z prawem i nieuczciwe wobec Allianz oraz budziłoby wątpliwości odnośnie uczciwości Allianz.
3. W przypadku pytań odnośnie postępowania z informacjami poufnymi, należy kontaktować się z Pracownikiem Departamentu Zarządzania Zgodnością.

„Stosuj zasadę przekazywania informacji tym osobom, które naprawdę powinny je znać”

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Informacje dotyczące stosowania powyższych zasad zawarto w:

» **Standardzie Grupy Allianz w zakresie zgodności z przepisami prawa dla rynków kapitałowych**

§15. Przestrzeganie naszych standardów przez partnerów biznesowych

1. Chcemy współpracować z takimi partnerami biznesowymi i innymi podmiotami wyznającymi nasze wartości i stosującymi równie wysokie standardy, jak my.
2. Najlepszym sposobem osiągnięcia tego celu na etapie nawiązywania lub rozwoju istniejących relacji biznesowych jest:
 - » zaangażowanie Wydziału Zakupów na wczesnym etapie,
 - » zapewnienie pełnego przestrzegania zasad uczciwości, sprawiedliwości, bezstronności i dyskrecji w procesie wyboru,
 - » stosowanie dokładnej weryfikacji [due diligence] potencjalnych partnerów biznesowych,
 - » wymaganie od partnerów biznesowych zobowiązania do przestrzegania naszego Kodeksu oraz innych istotnych standardów i zasad obowiązujących w Allianz
3. Nigdy nie obawiaj się zadawać pytań i zgłaszać wątpliwości, jeżeli coś nie wydaje się całkowicie właściwe.





ZAPYTAJ SIEBIE:

- > Czy najpierw przyjrzałem się rynkowi i alternatywnym dostawcom?
- > Czy dokładnie przeanalizowałem firmy, z którymi zamierzam współpracować?
- > Czy mój planowany dostawca działa zgodnie ze standardami Allianz?
- > Czy przy podjęciu decyzji wziąłem pod uwagę transparentne kryteria, takie jak jakość, cena, obsługa?
- > Czy traktuję informacje od dostawców, takie jak dane finansowe oraz ceny, jako poufne?

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Dalsze wskazówki znajdują się w:

- » [Procedurze w sprawie dokonywania zakupów towarów i usług](#)
- » [Standardzie Grupy Allianz w zakresie zaopatrzenia oraz powiązanych dokumentach dotyczących zakupów](#)

§16. Jesteśmy transparentni i mówimy prawdę

Uczciwość to jeden z fundamentów działalności Allianz – wspiera wszystkie pozostałe działania firmy. Jesteśmy uczciwi wobec Klientów, udziałowców i świata wokół nas. To pomaga nam zapewniać rozwiązania, które zabezpieczają przyszłość naszych Klientów, a także pomaga w zapewnieniu dalszego istnienia Allianz w perspektywie wielu lat.

Uczciwość to jeden z fundamentów działalności Allianz – wspiera wszystkie pozostałe działania firmy.



§17. Otwarta i szczerza informacja zwrotna



1. Wszystko zaczyna się od wzajemnej uczciwości między nami. W Allianz wspieramy otwartą wymianę opinii. Jesteśmy gotowi przekazywać i przyjmować informacje zwrotne, nawet jeżeli wiąże się to z przekazywaniem trudnych w odbiorze komunikatów, bez obawy przed konsekwencjami. Informacja zwrotna to dar. Gdy otrzymujemy informację zwrotną od innych osób, mamy możliwość działania w celu pozytywnej poprawy naszych doświadczeń. To z kolei pomaga Allianz w doskonaleniu produktów i praktyk biznesowych.
2. Analogicznie, w sposób otwarty podejmujemy działania w związku z własnymi błędami i przekazujemy wyciągane wnioski, aby pomóc innym uniknąć popełniania tych samych błędów. Dzieląc się doświadczeniem płynącym z popełnianych błędów, pomagamy w doskonaleniu organizacji i zwiększaniu jej elastyczności.
3. Choć wszyscy z nas są aktywnie zaangażowani, to kluczową rolę odgrywają osoby na stanowiskach kierowniczych, zachęcając wszystkich członków swojej organizacji do swobodnego wyrażania opinii, uczestnictwa w podejmowaniu decyzji i zabierania głosu, gdy uważają, że coś nie jest w porządku.

W Allianz wspieramy otwartą wymianę opinii.

PRZYKŁAD

POPRAWIANIE SZEFOWEJ

Podczas spotkania z Klientem, Twoja przełożona przypadkowo nieprawidłowo podaje cenę ustaloną przez Allianz dla określonej umowy ubezpieczenia. Uważasz, że błąd nie był celowy i nie chcesz, żeby szefowa poczuła się niekomfortowo – jednak ważne jest, aby Klienci otrzymali dokładne informacje.

Co powinieneś zrobić?

Upewnij się, że Klient jak najszybciej otrzyma prawidłowe informacje. Poproś o przerwę i powiedz przełożonej o tej sytuacji, aby po wznowieniu spotkania mogła poprawić swój błąd. Allianz promuje uczciwość w sytuacji popełnienia błędu – tylko przyznając się do błędów i poprawiając je jesteśmy w stanie utrzymywać relacje oparte na zaufaniu.

Wszystko zaczyna się od wzajemnej uczciwości między nami.



§18. Wyrażanie wątpliwości



1. Allianz zawsze chętnie wystucha Cię, jeśli masz coś do powiedzenia. Jeżeli cokolwiek Cię niepokoi, zacznij od rozmowy z przełożonym lub Pracownikiem Departamentu HR i Rekrutacji. Najprawdopodobniej przełożony lub Pracownik Departamentu HR i Rekrutacji wie najlepiej o Twojej pracy, jest w stanie pomóc Ci w znalezieniu odpowiedzi na wszelkie pytania, rozstrzygnięciu tego, co nie wydaje się właściwe lub wie, gdzie powinieneś się udać, aby uzyskać rozwiązanie.
2. Allianz nie toleruje odwetu w żadnej postaci. O ile wątpliwość zgłaszana jest w dobrej wierze, nawet jeżeli okaże się, że nie miałeś racji, nie spotkasz się z negatywnymi konsekwencjami zabrania głosu. Gdy zgłaszamy wątpliwość odnośnie czegoś, co nie wydaje nam się właściwe, Allianz podejmie odpowiednie działanie. Allianz zleci odpowiednio wyszkolonemu personelowi bezzwłoczne i właściwe zbadanie zgłoszonych spraw zgodnie z odpowiednimi procedurami, w tym w drodze oficjalnego dochodzenia. Jeżeli okaże się, że doszło do niewłaściwego działania, Allianz podejmie odpowiednie działania wobec odpowiedzialnych za nie osób.
3. Jeżeli myślisz o rozmowie z przełożonym lub Pracownikiem Departamentu HR i Rekrutacji i czujesz się niekomfortowo, albo jeżeli przełożony lub Pracownik Departamentu HR i Rekrutacji nie jest w stanie odpowiedzieć na Twoje wątpliwości. Możesz także porozmawiać z jedną z następujących osób:
 - Przedstawiciel kierownictwa, którego darzysz zaufaniem, lub
 - Pracownikiem Departamentu Zarządzania Zgodnością, lub
 - zgłosić swoje wątpliwości za pośrednictwem dedykowanego kanału zgłaszania nieprawidłowości compliance@allianz.pl, lub
 - zgłosić swoje wątpliwości za pośrednictwem linii zgłaszania nieprawidłowości w Grupie Allianz [w języku angielskim](#) oraz [w języku niemieckim](#)
 - zgłosić swoje wątpliwości do Działu Grupy ds. Zgodności z Przepisami Prawa: compliance@allianz.com lub anti-fraud@allianz.com

PRZYKŁAD

Pracujesz w dziale rozliczeń szkód i zauważyłeś kilka razy, że jedna z koleżanek – Julia – często wypłaca Klientom zbyt małe kwoty w związku ze zgłaszanymi przez nich szkodami – mniej niż powinna zgodnie z warunkami ich polis. Na zadane pytanie, Julia odpowiedziała: „Oszczędzam pieniądze Allianz, więc nie rozumiem, na czym polega problem”. Wspomniałeś również o tej sytuacji swojemu przełożonemu, który powiedział, abyś zostawił tę sprawę. Nic się nie zmieniło, a Ty martwisz się, że Klienci mogą nie otrzymywać należnych im wypłat.

Co powinieneś zrobić?

Powiedzieć o sprawie innemu koledze lub koleżance i mieć nadzieję, że oni coś z tym zrobią.

Zgłosić swoje wątpliwości przełożonemu przełożonego, skontaktować się z Pracownikiem Departamentu Zarządzania Zgodnością lub zgłosić sprawę korzystając z narzędzi dostępnych do poufnego zgłaszania podobnych przypadków.

Nic, zrobiłeś już wszystko, co mogłeś.



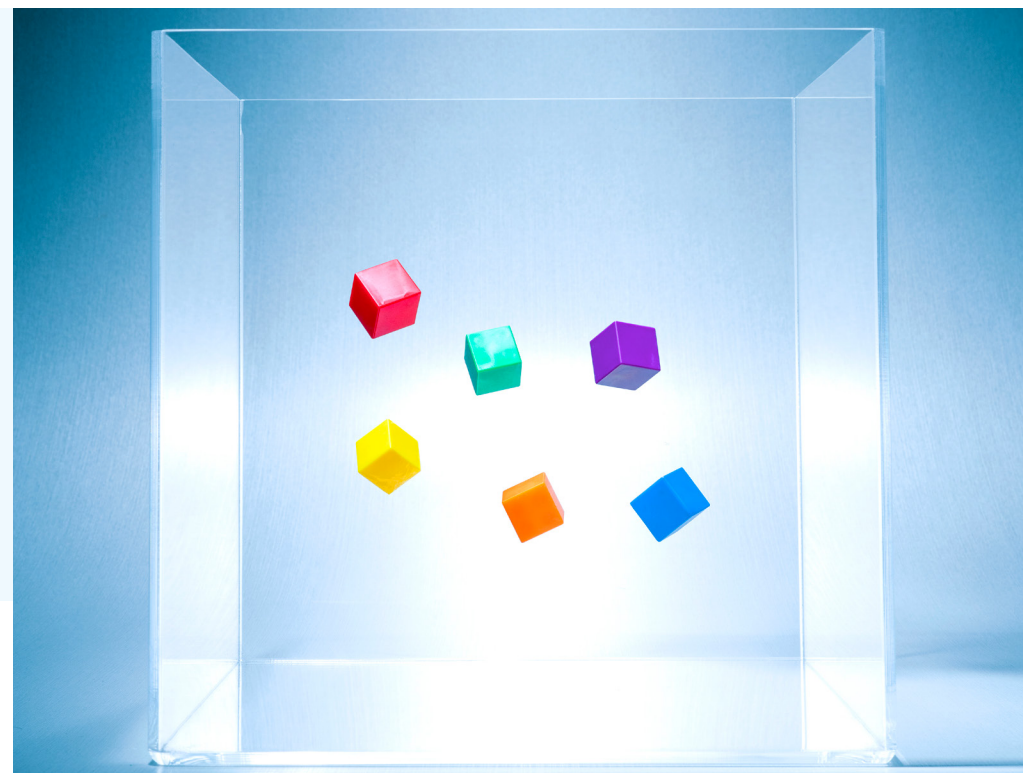
DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Informacje dotyczące stosowania powyższych zasad zawarto w:

- » **Procedurze w sprawie zarządzania ryzykiem braku zgodności**
- » **Wytycznych Allianz w zakresie zgłaszania nieprawidłowości**

§19. Transparentne produkty i usługi

1. Sprawiedliwe i transparentne podejście do Klientów odnośnie produktów i usług, w tym ich ograniczeń, to najlepsza gwarancja wieloletniego zaufania ze strony Klientów.
2. Z tego powodu staramy się przestrzegać jasnych zasad w całym cyklu życia naszych produktów – od wstępnej koncepcji nowego produktu, poprzez działania marketingowe i sprzedażowe, do procesów związanych z wypłatą odszkodowań lub wynikami osiąganymi przez fundusze. Zasady te zapewniają, że nasze produkty i usługi:
 - » są łatwe do zrozumienia i proste w obsłudze,
 - » mają zaspokajać realne potrzeby i oczekiwania Klientów,
 - » zapewniają godziwą wartość.



DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Informacje dotyczące stosowania powyższych zasad zawarto w:

- » **Procedurze dotyczącej systemu Zarządzania Produktem**
- » **Standardzie Grupy Allianz w zakresie przestrzegania zasad związanych ze sprzedażą**

§20. Komunikacja zewnątrzna



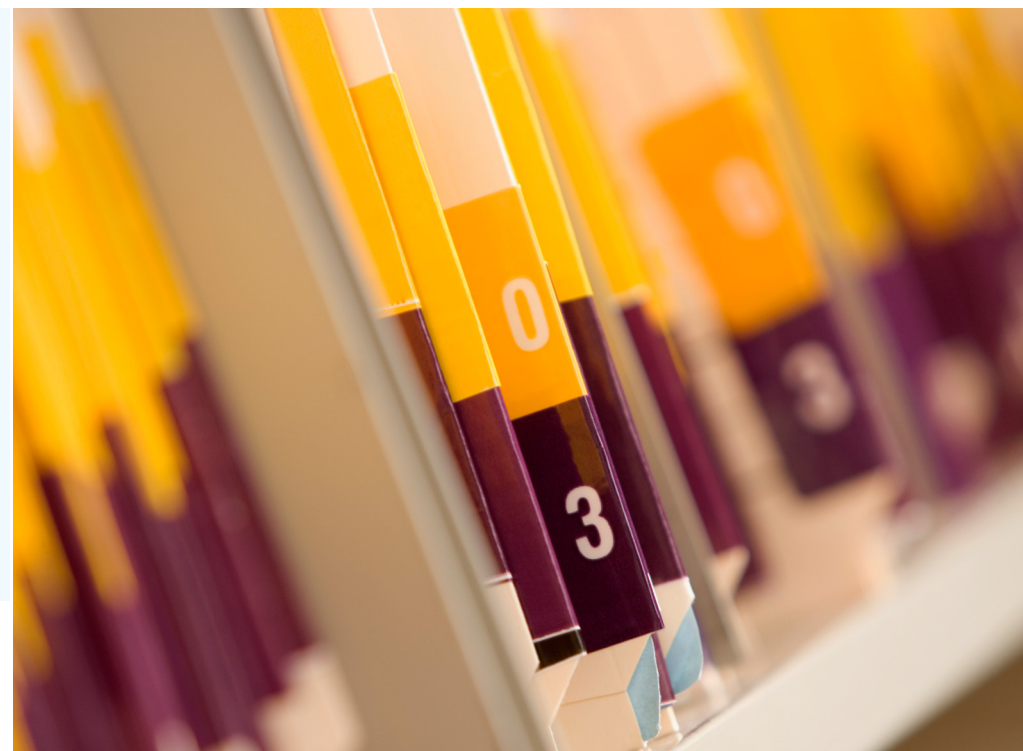
1. Z dumą opowiadamy całemu światu o wspaniałej pracy wykonywanej przez Allianz, jednak powinniśmy mieć pewność, że przekazujemy właściwe informacje i postępujemy zgodnie z kilkoma podstawowymi wytycznymi.
2. W przypadku kontaktu ze strony dziennikarzy lub mediów, nie powinniśmy wypowiadać się w imieniu Allianz chyba, że uzyskamy odpowiednie upoważnienie w tym zakresie. Dziennikarzy lub specjalistów reprezentujących mediów należy kierować do oficjalnego rzecznika Allianz bądź Dyrektora Departamentu Komunikacji i PR.
3. Wypowiadając się na temat Allianz w mediach społecznościowych, w szczególności takich jak Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, internetowe platformy komunikacyjne lub inne fora internetowe, nigdy nie należy przekazywać informacji poufnych, informacji, które nie zostały jeszcze podane do publicznej wiadomości, ani treści przeznaczonych wyłącznie do celów wewnętrznych.
4. Na osobistych kontaktach w mediach społecznościowych należy wyraźnie zaznaczyć, że wyrażane opinie są naszymi własnymi i nie wypowiadamy się w imieniu Allianz.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Więcej informacji zawarto w:

- » [Instrukcji w sprawie wewnętrznych zasad prowadzenia komunikacji korporacyjnej](#)
- » [Polityce Grupy ds. Komunikacji i Odpowiedzialności Korporacyjnej](#)

§21. Właściwe prowadzenie ksiąg i dokumentów



1. Prawidłowe dokumentowanie pracy pomaga osiągnąć najlepsze możliwe rezultaty w pracy. Wszelkie księgi i dokumenty jakie tworzymy lub prowadzimy dla Allianz powinny być dokładne, kompletne, terminowe i zgodne z prawdą. W ten sposób mamy pewność, że postępujemy zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa dotyczącymi prowadzenia zapisów. Pomaga nam to również podejmować właściwe decyzje i przekazywać udziałowcom aktualne informacje na temat wyników osiągniętych przez Allianz.
2. Przykłady ksiąg i dokumentów:
 - raporty dotyczące wydatków,
 - faktury,
 - ujawnienia i sprawozdania finansowe,
 - umowy,
 - wiadomości email,
 - dokumenty polis
 - inne dokumenty, jakie tworzymy w czasie pracy na rzecz Allianz.

§22. Współpraca z instytucjami nadzoru

Allianz chce utrzymywać oparte na szacunku i współpracy interakcje z władzami, organami nadzoru i urzędami. Zasada ta dotyczy każdego punktu kontaktu, tj. kontaktów regularnych, jak również szczególnych zapytań, kontroli oraz dochodzeń.

Naszym celem jest przekazywanie odpowiednio przygotowanych i terminowych odpowiedzi, przedstawiających zgodny z prawdą i rzetelny obraz.



§23. Postępujemy w sposób dojrzały i odpowiedzialny



1. Od momentu, kiedy Allianz w Berlinie opublikował swoją pierwszą politykę w 1890 roku, świat przeszedł ogromne zmiany. Tym, co jednak pozostało dla nas niezmiennie w tym czasie jest zaangażowanie w kwestię prowadzenia działalności w sposób zrównoważony oraz wspieranie Klientów i społeczności w dążeniu do długotrwałego sukcesu.
2. To nie zmieni się również w przyszłości – będziemy nadal zabezpieczać przyszłość naszych Klientów i społeczności Allianz, w sposób zrównoważony.
3. Działanie w sposób dojrzały to nie tylko przyjmowanie odpowiedzialności za pracę wykonywaną w Allianz – oznacza ono, że przyjmujemy również odpowiedzialność za zdolność do wywierania wpływu na cały świat.

§24. Odpowiedzialność korporacyjna/ zrównoważony rozwój



1. Kierując się Strategią Odpowiedzialności Korporacyjnej, włączamy aspekty środowiskowe i społeczne do wszystkich działań biznesowych. Kroki podejmowane w tym zakresie obejmują rozwiązania od integracji tych kwestii w ramach organizacji do kierowania interakcjami z interesariuszami spoza Allianz.

Grupa Allianz na świecie oferuje Klientom zrównoważone produkty i usługi umożliwiające przejście do gospodarki o niskim śladzie węglowym i odpowiedzialne wykorzystanie surowców naturalnych. Jako firma, chcemy wspierać i umożliwiać zrównoważone życie kolejnym pokoleniom.

Allianz jako firma, chce wspierać i umożliwiać zrównoważone życie kolejnym pokoleniom.



2. Każdy Pracownik może wnieść swój osobisty wkład w realizację tych celów, a jednocześnie zrobić coś dobrego dla środowiska i społeczeństwa:
 - » Przestrzegaj wytycznych Allianz w sprawie środowiska naturalnego i minimalizuj wpływ praktyk stosowanych w naszej pracy – w biurach oraz w związku z prowadzeniem codziennej działalności,
 - » Podejmuj inicjatywę i angażuj się we wspieranie lokalnych spraw, wykorzystując możliwości działań charytatywnych i wolontariatu oferowane przez nasze spółki,
 - » Zastanów się, w jaki sposób Twoja rola może wносить korzystny wkład w działania na rzecz środowiska naturalnego lub społeczeństwa, aby pozytywnie na nie wpływać.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

- » **Odpowiedzialność korporacyjna i zrównoważony rozwój @ Allianz**

§25. Poszanowanie praw człowieka



1. Allianz zobowiązuje się do przestrzegania szerokiej gamy międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka oraz włączania ich do swojej działalności. Od Pracowników i Współpracowników, Allianz oczekujemy wspierania i przestrzegania różnych form praw człowieka zgodnie ze standardami międzynarodowymi.
2. Wykaz standardów międzynarodowych:
 - Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
 - Porozumienia ONZ w Sprawie Praw Człowieka,
 - Podstawowe standardy pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO),
 - Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych,
 - Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka,
 - Porozumienie ONZ Global Compact (Dziesięć Zasad).

3. Nasze wsparcie i zaangażowanie w tym obszarze obejmuje aktywny sprzeciw wobec współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi, w tym wobec wykorzystywania pracy dzieci i pracy przymusowej w naszej działalności i łańcuchu dostaw.

Corocznie sporządzamy również sprawozdanie z postępów w zakresie włączania kwestii związanych z prawami człowieka do analizy Klientów i zachęcamy Pracowników do wykazywania czujności w razie wystąpienia kwestii potencjalnie niepokojących. Aktywnie współpracujemy z grupami zajmującymi się budowaniem społeczeństwa obywatelskiego i zachęcamy do zgłaszania wszelkich wątpliwości korzystając z danych kontaktowych zawartych w raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Warto zapoznać się z:

» [Oświadczeniem Grupy Allianz w sprawie współczesnego niewolnictwa](#)

§26. Odpowiedzialne zarządzanie danymi



1. Nasi Klienci i Współpracownicy powierzają nam Dane osobowe i szczegóły dotyczące ich życia.
2. Postępujemy z Danymi osobowymi w sposób odpowiedzialny, transparentny, z należąca ostrożnością, a także w sposób uczciwy i zgodny z przepisami prawa. Wykorzystujemy je wyłącznie w określonych i zgodnych z prawem celach i przechowujemy tylko tak długo, jak są potrzebne. Nigdy nie przekazujemy informacji osobom, które nie posiadają upoważnienia w ich zakresie.
3. W celu zapewnienia Poufności stosujemy odpowiednie środki kontroli w zakresie bezpieczeństwa.
4. Oprócz ochrony danych poufnych i Danych osobowych, Allianz ma świadomość wyzwań wynikających z dużych zbiorów danych („Big Data”) oraz sztucznej inteligencji („AI” – artificial intelligence). Z tego powodu chcemy w odpowiedzialny sposób wykorzystywać analizy dużych zbiorów danych oraz AI w prowadzonej działalności, zgodnie z ustalonymi, szczegółowymi ramami nadzoru. W pełni przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa i dążymy do ich realizacji w sposób, który wspiera i zapewnia koncentrację na człowieku podczas stosowania systemów opartych na AI.

Postępujemy z Danymi osobowymi w sposób odpowiedzialny, transparentny, z należytą ostrożnością, a także w sposób uczciwy i zgodny z przepisami prawa.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ

Więcej informacji zawarto w:

- » [Polityce ochrony danych](#)
- » [Sekcji Allianz i Zasady Prywatności](#)
- » [Standardzie Grupy Allianz w zakresie prywatności](#)

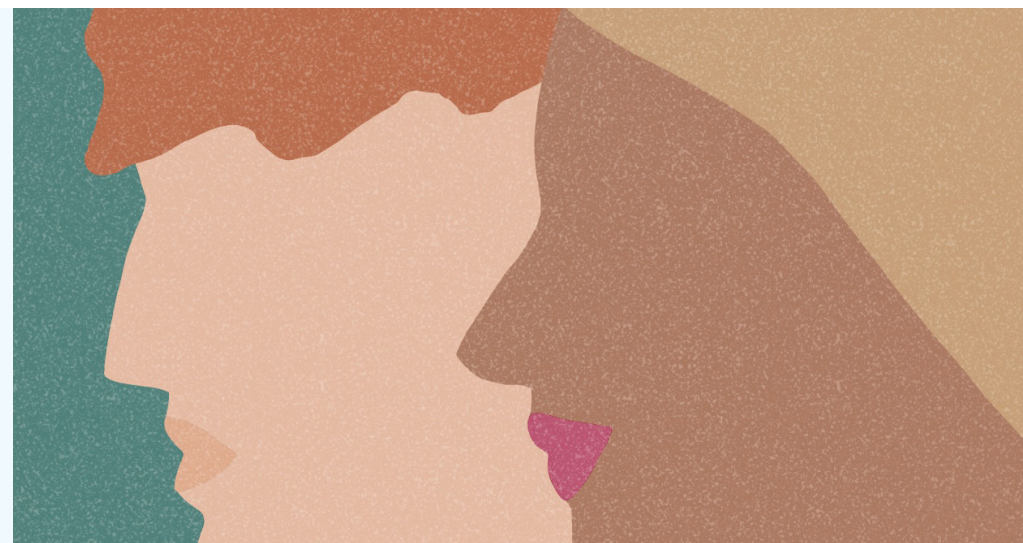
§27. Ochrona majątku Allianz

Czujemy się odpowiedzialni za Majątek Allianz w takim samym stopniu, jak za nasz własny majątek. Chronimy go w taki sam sposób.

- » Korzystamy z Majątku Allianz w sposób odpowiedzialny. To pomaga Allianz osiągać sukces, a nam wykonywać jak najlepszą pracę na rzecz Klientów i społeczności.
- » Własność intelektualna, jaką tworzymy lub wykorzystujemy w pracy nie powinna być nigdy przekazywana osobom, które nie muszą jej znać.
- » Równie ostrożnie postępujemy w związku z własnością intelektualną należącą do innych firm. Nigdy nie wykorzystujemy jej bez pozwolenia.
- » W przypadku pytań odnośnie prawidłowego korzystania z własności intelektualnej, porozmawiaj z przełożonym lub skontaktuj się z Departamentem Prawnym.



§28. Stosowanie zasad kodeksu w praktyce



1. Jak wspomnieliśmy na początku, działanie w sposób właściwy może czasem być trudne. Znajdując się w takiej sytuacji, korzystaj z Kodeksu jako drogowskazu, który pozwoli Ci pozostać na właściwej ścieżce.
2. Wszyscy wnosimy wkład w zabezpieczanie życia ludzi podejmując dobre decyzje oraz dając odwagę Klientom i społecznościom do spotkania z tym, co czeka ich w przyszłości. Każdy Pracownik Allianz powinien pamiętać o:
 - » **Masz moc** – jesteś w stanie wykonywać świetną pracę, realizować świetne usługi i mieć pewność, że Allianz wspiera Cię we właściwym postępowaniu.
 - » **Działasz w sposób dojrzały i odpowiedzialny** – wykonujesz swoją pracę w sposób niezależny, wnosisz własne pomysły i ponosisz odpowiedzialność za rezultaty własnej pracy.

- » **Możesz ufać swoim wewnętrznym wartościom** – jeśli nie masz pewności, co należy zrobić w konkretnej sytuacji, zaufaj swojemu wewnętrznemu głosowi i pozwól Kodeksowi, aby Cię prowadził.
- » **Zgłaszaj wątpliwości** – jeśli uważasz, że coś jest naprawdę nieprawidłowe, powiedz o tym.
- » **Masz wsparcie** – zawsze możesz prosić o pomoc. Zwróć się do kogoś, komu ufasz, i porozmawiaj o swojej sytuacji.

„ZABEZPIECZAMY WASZĄ PRZYSZŁOŚĆ” –
Starajmy się robić to właściwie –
z pasją, każdego dnia.