a.s.r.-gedragscode

2026

Inhoud

Voorwoord 3

1. a.s.r.-gedragscode 4

2. Wie wij zijn en wat wij doen 5

3. De gedragsregels in het kort 6
3.1 Wij houden ons aan de wet en aan brancheafspraken 6
3.2 Wij respecteren elkaar en zorgen voor een veilige, inclusieve en professionele werkomgeving 6
3.3 Wij zetten het klantbelang centraal en handelen eerlijk en verantwoord 7
3.4 Wij gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en (persoonlijke) informatie 8
3.5 Wij gaan zakelijk en zorgvuldig om met (social) media, internet en e-mail 9
3.6 Wij vermijden belangenverstrengeling 9
3.7 Wij hebben oog voor onze impact op de maatschappij 11

4. Handhaving 11

Voorwoord

Beste collega,

De a.s.r.-gedragscode vormt de basis hoe we werken en met elkaar omgaan. Hierin staat waar we voor staan en wie we zijn, welk gedrag en welke houding wij van elkaar verwachten. Deze code is niet alleen een leidraad voor ons handelen en onze beslissingen, maar ook een kompas dat ons helpt om ons werk goed, zorgvuldig en integer te doen. Nu, later en altijd.

We zetten ons elke dag in om waarde toe te voegen. We willen de beste financiële dienstverlener zijn voor onze klanten en adviseurs. Voor medewerkers bieden we een fijne en veilige werkomgeving waarin zij zich kunnen blijven ontwikkelen. De samenleving en het klimaat zijn gebaat bij onze duurzame werkwijze. Aandeelhouders kunnen rekenen op goede rendementen op de lange termijn. De a.s.r.-gedragscode ondersteunt ons bij het maken van keuzes, draagt bij aan de bescherming van onze reputatie en is in overeenstemming met onze kernwaarden: we zijn behulpzaam, we denken vooruit en we behalen resultaat.

We vragen je deze gedragscode grondig door te nemen, je eraan te houden en zelf het goede voorbeeld te geven. Samen creëren we een open cultuur waarin we elkaar durven aan te spreken op gedrag en waarin we streven naar een veilige, inclusieve en professionele werkomgeving.

Heb je vragen over de a.s.r.-gedragscode, stel deze dan aan je leidinggevende, je HR-business partner of de compliance officer. We luisteren en nemen feedback serieus.

Ingrid de Swart
CEO van a.s.r.

1. a.s.r.-gedragscode

De a.s.r.-gedragscode beschrijft de houding en het gedrag dat wij van elkaar verwachten. Deze code is de leidraad voor ons handelen en onze beslissingen en helpt om ons werk goed, zorgvuldig en integer te doen. En het is de leidraad voor hoe wij met elkaar omgaan, hoe wij onze klanten bedienen en hoe wij verantwoordelijkheid nemen voor de omgeving waarin wij werken en leven. De a.s.r.-gedragscode ontslaat ons niet van onze eigen verantwoordelijkheid om de dialoog aan te gaan en afgewogen besluiten te nemen over hoe met een bepaalde situatie om te gaan.

Doel

Als onderdeel van haar missie wil a.s.r. in de maatschappij de volgende rollen vervullen: een verzekeraar waar klanten op kunnen vertrouwen, een stabiele financiële instelling, een mensgerichte werkgever en een waardevolle deelnemer aan de maatschappij. De kern van onze strategie is lange termijn waardecreatie voor onze belangrijkste stakeholders: klanten, medewerkers, maatschappij en aandeelhouders. De a.s.r. gedragscode ondersteunt bij het realiseren van onze doelen, het maken van verantwoorde keuzes en draagt bij aan de bescherming van onze reputatie.

Voor wie

De a.s.r.-gedragscode maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst van iedere medewerker van a.s.r. Daarnaast geldt de code voor iedereen die (al dan niet op reguliere basis) werkzaamheden voor a.s.r. verricht. Wij verwachten van iedereen dat deze code wordt nageleefd en dat we elkaar hierop aanspreken.

Onder medewerkers verstaan we in de a.s.r.-gedragscode personen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst met a.s.r. of personen die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verrichten voor a.s.r. Daar waar in de a.s.r.-gedragscode de leidinggevende wordt genoemd, wordt voor externen de inhurende manager bedoeld.

Ook vragen wij aan partijen waarin a.s.r. een substantiële zeggenschap heeft of zij zich herkennen in en conformeren aan onze a.s.r.-gedragscode.

Specifieke rol leidinggevenden

Het naleven van de a.s.r.-gedragscode is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Medewerkers met een leidinggevende of coördinerende rol hebben hierin een voorbeeldfunctie. Wij verwachten dat zij de principes in deze code actief uitdragen en alert zijn op zaken die verbeterd kunnen worden. Teams en leidinggevenden zijn zelf verantwoordelijk om in hun teamoverleg onderwerpen te bespreken die deze code raken. Desgewenst kunnen zij daarbij ondersteuning vragen van de compliance officer en de HR-business partner.

Eed of belofte

Iedere medewerker moet de eed of belofte afleggen. Hiermee laten zij zien dat zij de gedragsregels aanvaarden en naleven. a.s.r. vindt het belangrijk dat alle medewerkers zich volgens gedeelde gedragsregels gedragen. Het geeft duidelijkheid naar elkaar, het draagt bij aan de bescherming van onze reputatie én het levert een bijdrage aan het vertrouwen van de samenleving in financiële instellingen en onze rol in de samenleving.

2. Wie wij zijn en wat wij doen

Het bestaansrecht van a.s.r. is mensen helpen. Als we dat goed doen, hebben we een gezonde toekomst. We helpen klanten met het verzekeren van risico's die zij niet zelf willen of kunnen dragen en het opbouwen van vermogen voor later. We willen de beste financiële dienstverlener zijn voor klanten en adviseurs. a.s.r. helpt met diensten en producten die niet alleen goed zijn voor nu, maar ook op de lange termijn. Met toekomstige generaties in gedachten. Door zoveel mogelijk duurzamere keuzes aan te bieden, maken we het verschil. Voor nu, later en altijd. a.s.r. doet het.

We doen ons werk vanuit onze kernwaarden. Die bepalen onze basishouding en zijn het kompas voor ons gedrag. Onze kernwaarden zijn:

We zijn behulpzaam
We denken bij iedere stap vanuit de klant en de adviseur en verdiepen ons in hun behoeften. We stemmen nauwkeurig af en komen afspraken na.

We denken vooruit
We bereiden ons goed voor. We luisteren met aandacht, bieden passende oplossingen vanuit onze vakkennis, ervaring en inzet.

We behalen resultaat
We zijn scherp op inhoud en proces, nemen onze verantwoordelijkheid en maken af waar we aan begonnen zijn. Daarmee realiseren we samen het gewenste resultaat.

Deze kernwaarden vormen de basis van de a.s.r.-gedragscode.

3. De gedragsregels in het kort

De a.s.r.-gedragscode bestaat uit een set gedragsregels, onderverdeeld in zeven basisprincipes. Hiermee geven wij richting aan ons handelen.

1. Wij houden ons aan de wet en aan brancheafspraken
2. Wij respecteren elkaar en zorgen voor een veilige, inclusieve en professionele werkomgeving
3. Wij zetten het klantbelang centraal en handelen eerlijk en verantwoord
4. Wij gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en (persoonlijke) informatie
5. Wij gaan zakelijk en zorgvuldig om met (social) media, internet en e-mail
6. Wij vermijden belangenverstrengeling
7. Wij hebben oog voor onze impact op de maatschappij

3.1 Wij houden ons aan de wet en aan brancheafspraken

Wet- en regelgeving
Zowel nationaal als internationaal geldt wet- en regelgeving voor een beheerste en integere bedrijfsvoering waar de financiële wereld en dus ook a.s.r. zich aan moeten houden. Wij voldoen hieraan en wij voeren onze werkzaamheden uit met inachtneming van de wet- en regelgeving die op ons van toepassing is, zowel naar de letter als naar de geest.

Mensenrechten
a.s.r. respecteert en onderschrijft de fundamentele mensenrechten zoals deze internationaal zijn vastgelegd in de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens. Verder respecteren en onderschrijven wij de UN Global Compact, de UN Guiding Principles on Business and Human Rights en de OECD Guidelines for Multinational Enterprises, niet alleen naar de letter, maar ook naar de geest, en verwachten we dat ook van medewerkers en onze zakelijke relaties. Dit is vastgelegd in het *Mensenrechtenbeleid* van a.s.r.

Branchecodes en overige zelfregulering
Ook de branche waartoe a.s.r. behoort heeft codes en overige zelfregulering die een beheerste en integere bedrijfsvoering bevorderen. Voorbeelden hiervan zijn de Gedragscode Verzekeraars, het Ethisch Kader voor datagedreven besluitvorming bij verzekeraars van het Verbond van Verzekeraars en de Gedragscode Vereniging van Institutionele Beleggers in Vastgoed Nederland. Wij leven deze branchecodes en zelfregulering na, zowel naar de letter als naar de geest.

3.2 Wij respecteren elkaar en zorgen voor een veilige, inclusieve en professionele werkomgeving

Samenwerken
Wij werken op een respectvolle en gelijkwaardige basis samen met klanten, relaties en elkaar. Bij alles wat we doen stellen we het belang van a.s.r. als geheel voorop. We verwachten van iedereen lef en persoonlijk leiderschap.

De manier waarop we binnen a.s.r. samenwerken past hierbij.

1. We delen dilemma's en maken deze bespreekbaar.
2. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie staan centraal voor wederzijds begrip en respect.
3. We geven elkaar de ruimte voor dialoog en reflectie en durven elkaar aan te spreken. Ook als iets niet goed gaat.
4. Onze kaders zijn duidelijk en we leggen verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie.
5. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen.

Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie
Bij a.s.r. geloven we dat verschillen ons sterker en beter maken en staan we voor gelijke kansen voor iedereen.
We streven naar een inclusieve cultuur, waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd én benut. Het is belangrijk dat medewerkers (vak)bekwaam zijn, maar ook van elkaar verschillen en er ruimte wordt gecreëerd deze verschillen te uiten. Verschillende perspectieven, achtergronden, kennis en ervaringen dragen bij aan het realiseren van de doelstellingen van a.s.r. en worden positief benut en ingezet bij innovatieve, duurzame oplossingen voor onze klanten.

Onze ambities en afspraken zijn vastgelegd in het *Beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie a.s.r.*

Veilige werkomgeving
Wij bieden medewerkers een veilige en prettige werkomgeving. We hebben een zero-tolerancebeleid ten aanzien van ongewenst gedrag en staan voor een open cultuur, waarin we elkaar durven aan te spreken op gedrag. Medewerkers kunnen ongewenste situaties bespreekbaar maken bij de leidinggevende, HR-business partner of de vertrouwenspersoon. Van medewerkers verwachten we dat zij bijdragen aan een werkomgeving zonder enige vorm van ongewenst gedrag of ongewenste omgangsvormen, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie, stalken, pesten, machtsmisbruik, beledigen en verbale laster. Deze afspraken zijn vastgelegd in de *Gedragscode Ongewenste Omgangsvormen*. Hierin staat welke hulproutes a.s.r. heeft als een medewerker te maken heeft met ongewenst gedrag of daarvan getuige is geweest.

Arbeidsomstandigheden
Wij willen dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en vitaal blijven. Daarom hebben we veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, het vergroten van vakkennis, fysieke en mentale gezondheid en de werk-privébalans.

We hebben vertrouwen in onze medewerkers en stimuleren hen om de regie te nemen over hun loopbaan en ontwikkeling. Onze medewerkers zijn in staat om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en staan open voor verschillen. We nemen de tijd om naar elkaar te luisteren en elkaar te leren kennen.

Wij verwachten dat medewerkers zich houden aan de regels die gelden ten aanzien van het gebruik van onze gebouwen en (thuis)werkplekken en dat zij de veiligheid van anderen niet in gevaar brengen.

3.3 Wij zetten het klantbelang centraal en handelen eerlijk en verantwoord

Passende producten en diensten en heldere en duidelijke communicatie
a.s.r. stelt het klantbelang centraal. Wij zijn pas tevreden als de klant de juiste service heeft gekregen met passende producten en diensten. Wij informeren onze klanten en onze relaties helder en duidelijk. Wij zorgen ervoor dat de informatie die wij naar onze klanten en relaties sturen, voldoet aan de richtlijnen die wet- en regelgeving en zelfregulering hieraan stellen. Wij zorgen er daarnaast voor dat onze communicatie in lijn is met onze eigen richtlijnen.

Concurrentie
a.s.r. staat voor eerlijke concurrentie (mededinging). Het mededingingsrecht zorgt ervoor dat klanten een grote keuze uit verschillende producten en diensten hebben en deze tegen concurrerende prijzen of voorwaarden kunnen afnemen. Wij verwachten van onze medewerkers dat zij geen handelingen verrichten die de concurrentie beperken en dat zij zich niet inlaten met oneerlijke praktijken tegen onze concurrenten of op onze markten, zoals het maken van afspraken over tarieven, voorwaarden of marktverdeling. Daarnaast verwachten wij dat zij niet spreken met concurrenten over zaken die concurrentiegevoelig zijn, zoals tarieven, omzet, productvoorwaarden en beloning van intermediairs. Ook is het verboden om geïndividualiseerde, toekomstige en/of niet openbaar gemaakte informatie met derden te delen. Dit is vastgelegd in het *Mededingingsbeleid*.

Customer Due Diligence
Een onberispelijke reputatie en integere bedrijfsvoering zijn voor ons essentieel. a.s.r. doet alleen zaken met relaties die betrouwbaar zijn. Dit geldt zowel bij het aangaan van een relatie als tijdens de looptijd ervan. Wij gaan geen relatie aan, noch continueren wij deze met personen en/of organisaties die betrokken zijn bij of verdacht worden van misdrijven, maatschappelijk ongewenste handelingen en/of ander niet-integer gedrag. Denk hierbij aan bijvoorbeeld witwassen, belastingfraude, verzekeringsfraude, het financieren van terrorisme, het omzeilen van sancties, corruptie, milieudelicten, mensenrechtenschendingen of relaties die voorkomen op een nationale en/of internationale sanctielijst. Wij accepteren nieuwe relaties en beoordelen bestaande relaties met de vereiste zorgvuldigheid.

Wij beschermen a.s.r. tegen misbruik door criminele organisaties en/of personen en leven de regels op het gebied van het voorkomen van het omzeilen van sancties en het voorkomen van witwassen en het financieren van terrorisme na. Dit is vastgelegd in het *Customer Due Diligence-beleid*.

Screening

Iedereen die bij of voor a.s.r. werkzaam is, wordt vooraf en tussentijds gescreend. Dit geldt ook voor contractpartijen. Dit doen wij om het risico te beperken dat a.s.r. wordt geconfronteerd met activiteiten van personen of contractpartijen die ons, onze klanten of onze andere relaties fysieke, financiële en/of reputatieschade kunnen toebrengen. Dit is vastgelegd in het *Screeningsbeleid a.s.r.-medewerkers*.

'Zero-tolerance' bij niet-integer gedrag

Wij voeren een actief beleid om niet-integer gedrag (waaronder fraude, belangenverstrengeling en corruptie) te voorkomen, te herkennen, te melden, te onderzoeken en eenduidig en adequaat af te handelen. Ten aanzien van niet-integer gedrag hanteren wij een zero-tolerancebeleid.

3.4 Wij gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en (persoonlijke) informatie

a.s.r.-eigendommen

Wij zijn verantwoordelijk voor de eigendommen van a.s.r. en gaan er zorgvuldig mee om. Wij laten a.s.r.-eigendommen en -informatie niet onbeheerd en treffen maatregelen om ongeoorloofd toegang, gebruik, diefstal en verlies te voorkomen.

a.s.r.-apparaten zoals laptops, tablets, smartphones en mobiele telefoons vormen een extra veiligheidsrisico vanwege de verhoogde kans op onbevoegd gebruik als gevolg van diefstal of verlies. Wij zijn ons bewust van deze risico's en zorgen ervoor dat toegang tot vertrouwelijke en/of geheime a.s.r. informatie (hierna: vertrouwelijke informatie) is afgeschermd, ook als gebruik wordt gemaakt van de door a.s.r. beheerde digitale werkomgeving. Als het noodzakelijk is dat je vertrouwelijke informatie deelt, mag dit alleen via een door a.s.r. aangeboden faciliteit. Indien dit niet mogelijk is neem je contact op met de servicedesk van D&IT (hierna: servicedesk). Dit is nader uitgewerkt in de *Regeling digitale a.s.r.-werkomgeving (mobiele) apparatuur en gegevensdragers*. Als het voorkomt dat a.s.r.-eigendommen worden verloren of gestolen en/of mogelijk vertrouwelijke informatie ongewild beschikbaar komt voor onbevoegden, meldt de medewerker dit direct aan de servicedesk en de leidinggevende. Het (mogelijk) ongewild beschikbaar komen en/of verlies van persoonsgegevens meldt de medewerker ook direct aan het Team Datalekken via intranet.

Privacy en gegevensbescherming

Wij gaan zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie, waaronder persoonlijke informatie, over onze klanten, medewerkers, sollicitanten, (samen)werkingspartners en andere relaties, die wij vanuit onze functie ter beschikking hebben. Wij houden geheim wat ons is toevertrouwd. Dat betekent dat we die informatie niet zomaar delen en goed beveiligen tegen misbruik en ongeoorloofde toegang, in overeenstemming met ons *Beleid voor Informatieveiligheid*.

We verzamelen, gebruiken en bewaren persoonlijke informatie alleen als dat echt nodig is voor een objectief gerechtvaardigd doel. En alleen medewerkers die de informatie nodig hebben voor hun werkzaamheden mogen persoonlijke informatie gebruiken. We zorgen er ook voor dat onze klanten, medewerkers en relaties weten wat we met hun informatie doen.

Het is niet toegestaan om (vertrouwelijke) informatie van a.s.r. te verwerken in een niet door a.s.r. (of in opdracht van a.s.r.) beheerde digitale omgeving. Onder verwerken valt ook het opslaan van a.s.r.-informatie. We volgen het *Privacybeleid van a.s.r.*

3.5 Wij gaan zakelijk en zorgvuldig om met (social) media, internet en e-mail

Contacten met de pers
Alle contacten met de pers verlopen via de woordvoerders van Corporate Communicatie.

Een medewerker die wordt benaderd door een journalist, dient altijd contact op te nemen met een van de woordvoerders. Zij kunnen bepalen of de pers te woord gestaan wordt en wie daar de aangewezen persoon voor is. Een medewerker dient nooit zelf vragen van de pers te beantwoorden en verwijst journalisten direct door naar de woordvoerders van a.s.r. (te vinden op de corporate website van a.s.r. onder Contact).

Internet en e-mail
Persoonlijk gebruik van zakelijke e-mailaccounts van a.s.r. en privébezoek van websites op a.s.r.-apparatuur dienen tot een minimum beperkt te worden. Wij gaan zorgvuldig met deze communicatiemiddelen om en zorgen ervoor dat het gebruik de reputatie van a.s.r. en collega's niet schaadt. Het is niet toegestaan a.s.r.-informatie te versturen naar of via privécommunicatiemiddelen (zoals privé e-mailaccount, social media). Dit is vastgelegd en nader uitgewerkt in de *Regeling digitale a.s.r.-werkomgeving, (mobiele) apparatuur en gegevensdragers*.

Social media
Bij het gebruik van social media houdt de medewerker de reputatie van a.s.r. continu in gedachten. Wij zijn ons ervan bewust dat wij verantwoordelijk kunnen worden gehouden als online gedragingen (op kantoor of in privétijd) de reputatie van a.s.r. schaden.

Bij a.s.r. zijn collega's aangewezen die namens a.s.r. spreken in de media en op social media. Medewerkers die niet tot deze groep behoren, dienen altijd goed duidelijk te maken dat het gaat om een persoonlijke mening en niet die van a.s.r. Dit is vastgelegd in de *a.s.r.-gedragscode voor het gebruik van social media*.

3.6 Wij vermijden belangenverstrengeling

Wij vermijden elke situatie (of schijn daarvan) waarbij sprake kan zijn van een tegenstrijdig belang tussen zakelijk en privé. Wij handelen in het belang van a.s.r. en maken geen misbruik van de bedrijfsmiddelen, informatie of onze positie binnen het bedrijf voor eigen voordeel. Het is daarnaast niet toegestaan om met een persoonlijke hedgingstrategie het effect van het beloningsbeleid te omzeilen.

Indien de medewerker zelf, de partner, een familielid, of een andere persoonlijke relatie zakelijke betrekkingen heeft met bedrijven waarmee a.s.r. zakendoet, dan zorgt de medewerker ervoor dat dit niet van invloed is op het eigen handelen en leeft hierbij de regels ten aanzien van geheimhouding na. Medewerkers brengen Compliance op de hoogte van (mogelijke) afhankelijkheden.

Corruptie en omkoping
a.s.r. hecht veel waarde aan handelen op basis van eerlijkheid, integriteit en transparantie. Elke vorm van omkoping en corruptie is verboden. Corruptie betekent misbruik van bevoegdheid of macht voor persoonlijk gewin. Bij corruptie kun je denken aan bijvoorbeeld omkoping, steekpenningen, faciliterende betalingen, samenzwering, misbruik van vertrouwelijke informatie en samenwerking met niet integere partijen.

Omkoping is dus een vorm van corruptie. Het is de medewerker verboden om:
- Rechtstreeks of via derden steekpenningen of andere ongepaste voordelen aan een derde (persoon of onderneming) te beloven, aan te bieden of te betalen of voorstellen daartoe goed te keuren.
- Rechtstreeks of via derden steekpenningen of andere ongepaste voordelen aan een derde (persoon of onderneming) te vragen of te ontvangen of voorstellen daartoe te doen of voorstellen daartoe goed te keuren.
- Invloed op personen en ondernemingen uit te oefenen die aangemerkt (kunnen) worden als een vorm van omkoping.
- Zaken te doen met derde partijen die in dit verband als niet-integer worden aangemerkt.

Dit is vastgelegd in het *Beleid Anti-corruptie*.

Sponsoring en donatie

Het bestaansrecht van a.s.r. is mensen helpen. a.s.r. wil graag een bijdrage leveren aan de maatschappij. Alleen sponsorverzoeken van maatschappelijke aard die passen binnen de uitgangspunten van het *Sponsor- en donatiebeleid* worden hierbij geaccepteerd.

Aannemen of aanbieden van geschenken en uitnodigingen

Het ontvangen of verstrekken van geschenken en uitnodigingen kan de integriteit en het imago van a.s.r. en haar medewerkers schaden. Daarom zijn wij terughoudend met het aannemen of aanbieden van dergelijke incentives. Een incentive is niet toegestaan als die kan leiden tot ander gedrag.

Alle incentives moeten altijd zo snel mogelijk bij Compliance worden gemeld. Het ontvangen van contanten is niet toegestaan. Wij zijn ook terughoudend in het aannemen van waardebonnen. In principe is dit slechts toegestaan onder specifieke voorwaarden en moet dit afgestemd zijn met Compliance. Een incentive moet voldoen aan de uitgangspunten zoals opgenomen in het *Incentivebeleid*. Deze uitgangspunten zijn onder meer dat de incentive moet passen binnen de wettelijk kaders, in lijn moet zijn met de publieke opinie en maatschappelijke opvattingen, niet overdadig, uitlegbaar en zakelijk moet zijn en het belang van de klant moet voorop staan.

Ook als een medewerker een geschenk aanbiedt of een relatie uitnodigt voor bijvoorbeeld een evenement, kan dit leiden tot beïnvloeding van het oordeel van de ontvanger en kan dit de reputatie van a.s.r. schaden. Bij het aanbieden van een incentive geldt dat de medewerker dit altijd vooraf moet melden bij Compliance. Dit is vastgelegd in het *Incentivebeleid*.

Omgang met koersgevoelige informatie en privétransacties in financiële instrumenten

Informatie waarover wij uit hoofde van onze functie of positie bij a.s.r. beschikken of kunnen beschikken houden wij geheim en wij zullen deze informatie niet verspreiden, zeker als het gaat om koersgevoelige informatie. Wij onthouden ons van handel met voorwetenschap. Medewerkers die door ons zijn aangemerkt als 'insider' houden zich aan aanvullende regels. Hieronder valt onder meer de locatieplicht en het vooraf toestemming vragen voor het verrichten van privétransacties in bepaalde financiële instrumenten. Dit is vastgelegd in de *Regeling omgang met voorwetenschap en privétransacties in financiële instrumenten*.

Uitoefenen van nevenactiviteiten

Wij stimuleren medewerkers om naast hun werkzaamheden bij a.s.r. zich in te zetten voor activiteiten die een maatschappelijk doel ondersteunen of bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling. Deze activiteiten worden nevenactiviteiten genoemd. Het is belangrijk dat nevenactiviteiten het a.s.r.-belang niet schaden, geen (schijn van) belangenverstrengeling veroorzaken en geen reputatierisico voor a.s.r. vormen.

Medewerkers bespreken nevenactiviteiten altijd vooraf met hun leidinggevende. In enkele gevallen is het verplicht om vooraf toestemming te vragen om deze uit te (mogen blijven) oefenen. Sommige nevenactiviteiten moeten worden voorgelegd aan Compliance. Medewerkers toetsen hun eigen nevenactiviteiten met enige regelmaat aan de regels, in ieder geval bij verandering van functie. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het (tijdig) melden van nevenactiviteiten en eventuele wijzigingen hierin. Welke nevenactiviteiten vooraf toestemming vereisen en welke moeten worden voorgelegd aan Compliance is toegelicht in het *Beleid Nevenactiviteiten*.

Ook voor externe medewerkers geldt de verplichting om voorafgaande aan de opdracht en gedurende de uitvoering van de opdracht, nevenactiviteiten te bespreken en/of te registreren. Dit is vastgelegd in het *Beleid Nevenactiviteiten*.

3.7 Wij hebben oog voor onze impact op de maatschappij

Wij nemen onze verantwoordelijkheid voor mens, milieu en maatschappij. Dat betekent dat we bewust omgaan met onze impact op de wereld om ons heen en streven naar lange termijn waarde. In onze keuzes en ons gedrag houden we rekening met de generaties van nu én die van later.

Als grote verzekeraar wil a.s.r. via haar producten en diensten een bijdrage leveren aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Dit betekent dat we continu de afweging maken of de keuzes die we maken houdbaar zijn voor de lange termijn.

We zien 3 thema's waarop we ons richten:

Financiële redzaamheid en inclusie
a.s.r. vindt het belangrijk dat mensen in staat zijn om verantwoorde risico's te nemen en bewuste financiële keuzes kunnen maken. a.s.r. is een verzekeraar voor alle mensen die werken en wonen in Nederland, met oog voor het belang van kwetsbare groepen.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid
We zetten ons in om ziekte, verzuim en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Bij medewerkers, werkgevers en onze zorgklanten. Zo kunnen mensen langer en gezonder werken en een bijdrage blijven leveren aan de samenleving. Voor onze medewerkers creëren we mogelijkheden om zichzelf te kunnen blijven ontwikkelen, zodat ze hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Zowel binnen als buiten a.s.r.

Duurzaam leven en klimaat
We beleggen in activiteiten die klimaatrisico's verminderen, de energietransitie ondersteunen en de biodiversiteit herstellen. We helpen klanten door klimaatoplossingen verzekerbaar te maken en met het delen van kennis en tips om duurzamer te wonen en te leven. Ook in onze eigen bedrijfsvoering letten we op de milieu-impact van onze kantoren, ons vervoer en onze inkoop.

4. Handhaving

Overtreden of niet naleven van de a.s.r.-gedragscode
In lijn met het *Beleid disciplinaire maatregelen*, kan bij het overtreden of niet naleven van de gedragscode, een disciplinaire maatregel worden opgelegd, waaronder beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor externen geldt dat hun werkzaamheden met onmiddellijke ingang kunnen worden beëindigd.

Melden van niet-integer gedrag en overige incidenten
Het signaleren en melden van incidenten helpt ons bij het ontdekken van onregelmatigheden of fouten. Er kan dan actie worden ondernomen. Ook is dit van belang omdat a.s.r. bepaalde incidenten moet melden aan toezichthouders. Bij twijfel over het eigen gedrag of dat van een ander, of bij twijfel over het belang van a.s.r. en haar stakeholders, vragen wij de medewerker dit eerst te overleggen met de leidinggevende. Dit geldt ook als iemand een gedragsregel overtreedt of bij het vermoeden hiervan. Onder incidenten verstaat a.s.r. ook datalekken. Alle (vermoedelijke of mogelijke) datalekken moeten medewerkers direct na het ontdekken hiervan melden.

Leidinggevenden zetten zich proactief in om een veilige omgeving te creëren waarin het melden van incidenten mogelijk is. Voor het melden van een incident heeft a.s.r. ook een Meldpunt.

Klokkenluidersregeling
Wij streven naar een open en integere cultuur. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers die voor a.s.r. werken, hebben gewerkt of gaan werken en derden op een zorgvuldige en veilige manier melding kunnen maken van (vermoedens van) misstanden of onregelmatigheden binnen a.s.r. Daarom hebben wij een procedure opgesteld.

Heeft een medewerker weet of een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en kan of wil hij deze niet melden bij zijn (hogere) leidinggevende of via de meldkanalen, dan kan de medewerker ook gebruik maken van de *Klokkenluidersregeling*. Iedere melding, anoniem of niet anoniem, wordt nader onderzocht. a.s.r. zal geen maatregelen nemen of toestaan tegen iemand die te goeder trouw melding maakt van een mogelijke misstand of onregelmatigheid.

Klachtrechtprocedures
Vindt een medewerker dat hij door een beslissing van a.s.r. onrechtvaardig behandeld is, dan kan hij gebruik maken van de *Regeling Algemene Klachtrechtprocedure*.

Wordt een medewerker geconfronteerd met ongewenst gedrag, dan kan hij hierover een klacht indienen. Hoe dit werkt staat omschreven in de *Klachtrechtprocedure Ongewenste Omgangsvormen*.

a.s.r.
Archimedeslaan 10
3584 BA Utrecht
www.asr.nl

ASR Nederland N.V., KVK 30070695 Utrecht

49822_1026