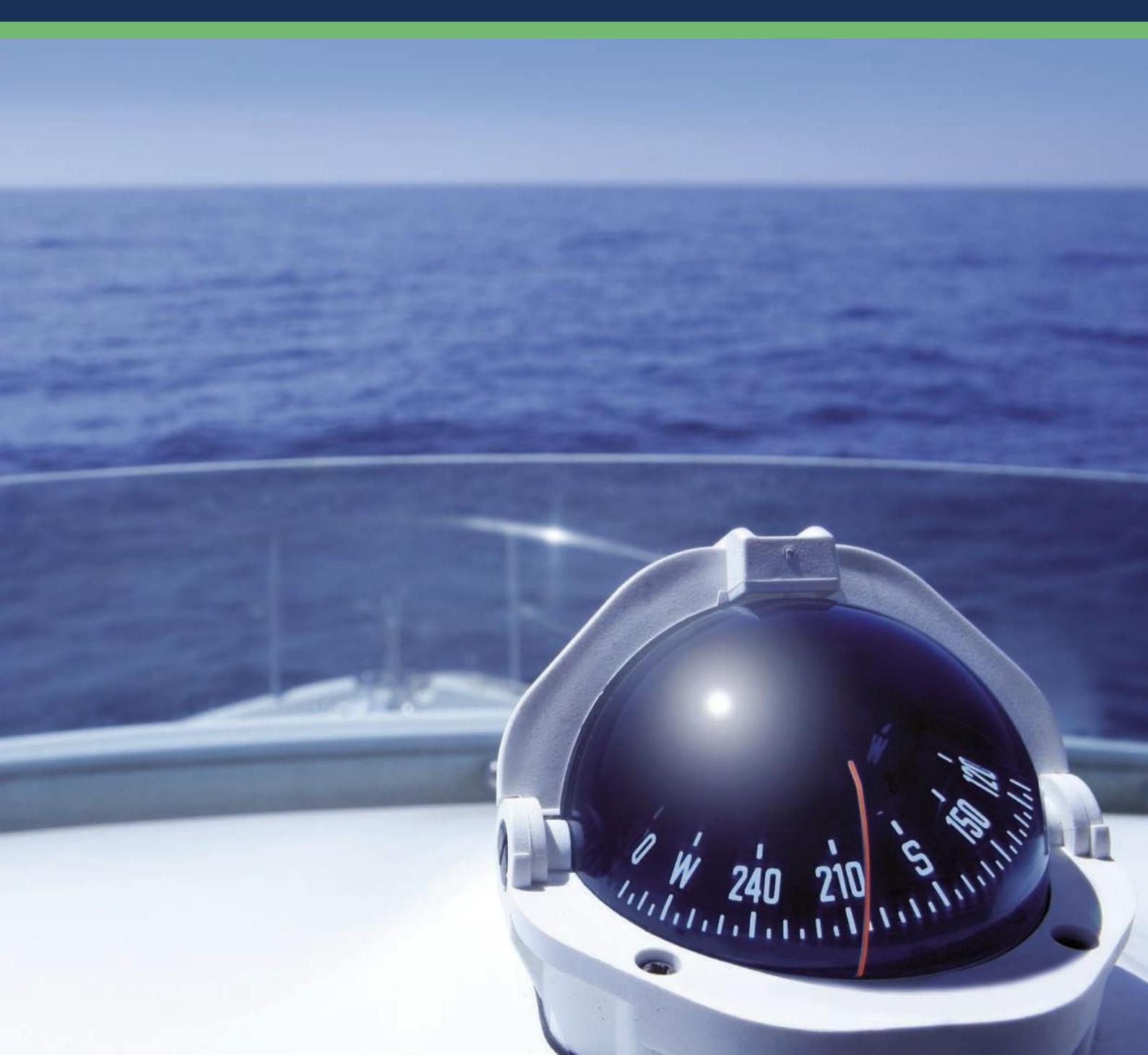


Febrero de 2018

Código de conducta – Munich Re (Grupo)

Guía para un comportamiento responsable en Munich Re, ERGO y MEAG



Munich Re

Código de conducta



Cómo Munich Re (Grupo) (1) es percibida por el público depende de todos y cada uno de nuestros empleados (2). Alineando nuestras acciones con los más elevados modelos de éticos y legales, creamos un espíritu de confianza y protegemos la reputación de todas las compañías de Munich Re.

Junto con los principios claves del grupo, el Código de conducta refleja nuestros valores. Estos valores también incluyen los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que venimos cumpliendo voluntariamente desde 2007.

El Código de conducta es un conjunto de normas vinculantes para todos los empleados, incluyendo a los altos ejecutivos y los miembros de los consejos de administración de las compañías de Munich Re. Hace transparentes los niveles de conducta ética en nuestro trabajo diario. El código es complementado con normas adicionales en ciertas divisiones y compañías del grupo.

A handwritten signature in black ink that reads "Joachim Wenning". The signature is fluid and cursive, with a mix of lowercase and uppercase letters.

Dr. Joachim Wenning
Chairman of the Board of Management

Visión global de nuestros principios clave y los asuntos en el Código de conducta

La principal filosofía y las convicciones del Grupo están inspirados en sus cinco principios clave, que proporcionan el marco imperativo para todas nuestras actividades. Todas las normas y políticas del Código de conducta se inspiran en nuestros principios clave, si bien son posibles otras combinaciones distintas de las mostradas seguidamente.

	Principios clave	Temas del Código de conducta
Negocio principal	Nuestro negocio principal es la gestión de riesgos asegurables, nos esforzamos por la excelencia en la gestión del riesgo, la contratación y la diversificación activa del riesgo.	<ul style="list-style-type: none">– Cumplimiento de la ley y normativas– Haciendo negocio fiable y con integridad– Competencia leal y legal– Cumplimiento de las normas de protección de datos, seguridad de la información y confidencialidad
Cooperación con clientes y socios de negocio y ventas	Basamos nuestras acciones en las necesidades de nuestros clientes y socios de ventas, y les ofrecemos las mejores soluciones posibles a través de nuestro conocimiento, nuestro poder de innovación, y estrecha cooperación.	<ul style="list-style-type: none">– Gestión responsable de los conflictos de interés– Prevención de delitos financieros
Gestión financiera disciplinada	Gestionamos nuestro grupo de forma disciplinada y orientada a la creación de valor, igualando nuestras inversiones a nuestras obligaciones y aplicando una gestión de capital consistente.	<ul style="list-style-type: none">– Observancia de las sanciones financieras– Adopción de medidas para prevenir el blanqueo de capitales– Observancia de las reglas sobre el uso de información privilegiada
Gestión de recursos humanos en todo el Grupo	Usamos el potencial humano y el conocimiento dentro del Grupo mediante la promoción de la diversidad, flexibilidad y una cultura líder unificada.	<ul style="list-style-type: none">– Trato respetuoso y apreciativo de los empleados– Liderazgo responsable
Actuación responsable	Nuestra conducta responsable crea valor sostenible para nuestros clientes, empleados, accionistas y la sociedad.	<ul style="list-style-type: none">– Responsabilidad corporativa (RC)– Integración de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)– Gestión adecuada de donaciones y patrocinio– Adhesión a las normas de comunicación externa– Derecho tributario– Protección de los activos corporativos de Munich Re– Denuncia de infracciones– Tratamiento de la conducta indebida– Protección de los empleados



Negocio principal

Cumplimiento de la ley y normativas

En nuestro negocio, constituye un principio elemental cumplir la ley y la normativa. Todos los empleados están obligados a observar la regulación jurídica y de supervisión que gobierna nuestras operaciones. Lo mismo es aplicable a nuestras normas internas. Los miembros de nuestro consejo de administración son responsables de asegurar que el Código de conducta y nuestras normas internas sean comunicados e implantados en las compañías en el ámbito de su responsabilidad.

No participamos en negocios que a propósito tienen por objetivo contravenir o eludir la regulación jurídica o de supervisión.

Haciendo negocio fiable y con integridad

Todos los empleados se comprometen a mantener la reputación de Munich Re en su trabajo diario, y evitar cualquier conducta que pudiera dañar la reputación de una o más compañías en el grupo. En particular, esperamos de nuestros empleados que muestren integridad y fiabilidad.

Nos hemos comprometido con el principio de dispensar un trato justo y abierto a nuestros clientes y a nuestros socios de negocio y de ventas. Aspiramos a dar a nuestros clientes el mejor asesoramiento posible para que puedan adoptar decisiones informadas y razonables en su mejor interés. Los posibles conflictos de interés con los clientes y otros socios en los negocios deben ser evitados, o, si esto no es posible, resolverse apropiadamente. Las quejas de los clientes o de antiguos clientes deben tratarse lealmente y sin dilación.

Como grupo, nuestro objetivo es ...

... que todas las decisiones y actividades de los empleados cumplan con este Código de Conducta y la regulación jurídica, de supervisión y normativa interna aplicable; ... que todas las normas relevantes sean comunicadas de forma adecuada a los empleados; ... que los superiores y/o los contactos responsables (3) estén informados si hay indicios de que se han podido incumplir normas jurídicas o internas.

Como empleado, esto significa que ...

... en mi trabajo diario, yo evalúo si mis acciones y decisiones están en línea con las normas aplicables en todo momento; ... examino si mis acciones pueden tener consecuencias negativas para las respectivas compañías de Munich Re; ... consulto a mis superiores o contactos responsables en caso de duda.

Competencia leal y legal

Competimos de forma legal y justa. En consecuencia, todos los empleados están obligados a cumplir las normas locales e internacionales de competencia y de defensa de la competencia (antimonopolio).

Dado que la normativa sobre competencia y antimonopolio es muy compleja, en caso de cualquier duda sobre la admisibilidad de un comportamiento en el ámbito de la competencia, los contactos responsables deben ser consultados. Cualquier requerimiento adicional, específico de la compañía, así como las normas internas deben ser observados.

Como grupo, debemos ...

*... competir solo de forma leal;
... proporcionar a los empleados los contactos que pueden ser consultados en el caso de incertidumbre.*

Como empleado, esto significa que ...

*... compito solo de forma leal;
... me aseguro de no revelar o intercambiar cualquier información de competencia no autorizada a cualquiera de mis contactos de negocio;
... no hago ningún comentario despectivo sobre competidores.*

Cumplimiento de las normas de protección de datos, seguridad de la información y confidencialidad

Para que se nos considere como un socio competente y merecedor de confianza, es esencial que protejamos los datos personales de nuestros empleados y clientes, y que protejamos la información corporativa de nuestros socios de negocios y ventas, así como nuestros secretos comerciales. Cada uno de los empleados debe contribuir a ello.

Todos los empleados están obligados a guardar secreto en todos los asuntos de la compañía siempre y cuando no se pueda asumir que la información ya es pública. Toda información es exclusivamente para uso interno y debe ser tratada confidencialmente, salvo que haya sido expresamente destinada para su publicación externa y haya sido clasificada como tal.

Munich Re ha implantado procesos organizativos y medidas de seguridad técnica en todo el Grupo para proteger su información confidencial. Además, ofrecemos periódicamente medidas de formación y sensibilización. De esta forma se contribuye a que nuestros datos confidenciales estén adecuadamente protegidos contra el acceso no autorizado, así como el uso malicioso, la manipulación o la pérdida. Cualquier requerimiento adicional específico de la compañía, así como las normas internas deben ser observados.

Como Grupo, debemos ...

*... asegurar que nuestros empleados conocen, comprenden y cumplen las normas aplicables sobre seguridad de la información y protección de datos;
... proporcionar a nuestros empleados las herramientas y conocimientos necesarios para cumplir sus obligaciones.*

Como empleado, esto significa que ...

*... trato los datos personales y otra información confidencial solo cuando es necesario y permisible;
... aseguro que toda la información confidencial que se halla bajo mi responsabilidad permanece segura;
... impido que terceros utilicen mis datos de identificación (login ID) y protejo mi ordenador, dispositivos móviles y almacenamiento de datos contra el robo y el uso no autorizado;
... cuando dejo mi puesto de trabajo, cierro bajo llave cualquier documento que contiene información confidencial;
... no eludo ninguna medida de seguridad*

instalada, y aplico todos los procedimientos internos.



Cooperación con clientes y socios de negocio y ventas

Gestión responsable de los conflictos de interés

Debemos evitar cualquier situación que pueda conducir a un conflicto entre los intereses personales y los intereses de Munich Re o aquellos de nuestros clientes, socios de negocio y ventas. Por ello, deben identificarse los conflictos de interés lo antes posible y entonces resolverse de forma profesional y justa.

Como regla general, se debe comunicar al superior respectivo cualquier interés personal de un empleado relacionado con su actividad laboral. En caso de duda, Cumplimiento (4) debe ser consultado.

Un conflicto de interés puede surgir, por ejemplo, en la entrega o aceptación de regalos e invitaciones. No está permitido aceptar u otorgar gratificaciones financieras (p.e. dinero en efectivo, cheques o transferencias). No está permitido ofrecer regalos, invitaciones o cualesquiera otras gratificaciones a funcionarios públicos, políticos y otros representantes de instituciones públicas que pudieran poner en tela de juicio su independencia o integridad. Ninguna gratificación puede ofrecerse a tales funcionarios sin obtener la previa autorización de Cumplimiento.

Los detalles sobre la forma de tratar apropiadamente los conflictos de interés, regalos, invitaciones están definidos en los requerimientos y normativas internas, que deben ser cumplidos.

Como Grupo, debemos ...

... hacer accesibles las reglas y directrices a los empleados de todas las compañías, de forma que puedan informarse antes de aceptar o recibir gratificaciones;
... asegurarnos de que las gratificaciones no causan conflictos de interés, y que siempre se verifica su idoneidad y adecuación social.

Como empleado, esto significa que ...

... informo a mis superiores o a Cumplimiento sobre los conflictos de que surjan en relación con una decisión de negocio;
... solamente acepto u ofrezco regalos e invitaciones de acuerdo con las reglas aplicables.

Prevención de delitos financieros

Las compañías de Munich Re no toleran ningún tipo de delito financiero y han implantado medidas de prevención y detección de cualquier actividad fraudulenta para reaccionar apropiadamente. Los delitos financieros incluyen, pero no están limitados, a soborno, abuso de confianza, fraude, evasión fiscal, falsificación contable, y fraude de subvenciones.

Antes de realizar una transacción comercial, todos los empleados de Munich Re obtienen información suficiente sobre el entorno comercial del cliente, sobre el propio cliente, y el objetivo de la pretendida transacción.

Si se sospecha de cualquier actividad ilegal, los empleados deben informar a sus superiores o sus contactos responsables sin dilación. Si hay duda sobre la legalidad de la transacción, debe ser rechazada. Cualquier requerimiento adicional específico de la compañía, así como las normas internas deben ser observados.

Como grupo, nuestro objetivo es ...

... proteger a nuestros empleados, clientes y socios de negocio de las consecuencias de los delitos financieros;
... poner a disposición de nuestros empleados las herramientas para identificar y notificar el delito financiero en una etapa temprana;
... investigar sistemáticamente la actividad criminal y llevar a cabo las acciones adecuadas.

Como empleado, esto significa que

... me familiarizo con las reglas aplicables, incluyendo aquellas que me ha comunicado mi compañía sobre prevención de delitos financieros;
... aprovecho activamente la información proporcionada por mi compañía;
... en caso de sospecha, me dirijo con confianza al cargo competente que corresponda.



Gestión financiera disciplinada

Observancia de las sanciones financieras

Las sanciones son restricciones jurídicas políticamente motivadas sobre el comercio e intercambio de capitales y fondos con determinados países, personas o grupos. Generalmente son emitidas sobre la base de resoluciones de las Naciones Unidas (NU) por países individuales o como regulaciones por la Unión Europea (UE), y se modifican regularmente.

Las infracciones contra las disposiciones sancionadoras cometidas de forma intencionada o negligente pueden constituir un delito penal y /o conllevar multas para la compañía. También pueden producirse otras desventajas a nivel económico o jurídico, tales como la prohibición de realizar ciertos tipos de negocio y restricciones de acceso al mercado (especialmente en EE.UU.). Dado que las sanciones son aplicables tanto a personas jurídicas como físicas, las compañías de Munich Re y sus empleados deben tener en cuenta en todas sus operaciones de negocio las disposiciones sancionadoras. Cualquier requerimiento adicional específico de la compañía, así como las normas internas deben ser observados.

Adopción de medidas para prevenir el blanqueo de capitales

Queda prohibido hacer un uso indebido de las compañías de Munich Re para blanquear capitales o financiar el terrorismo. En este aspecto, algunas empresas de Munich Re están sujetas a determinadas normas legales. Por ello, es importante que los empleados que trabajan para estas empresas deben conocerlas y cumplirlas. Esta es la única forma de evitar que nuestras compañías entren en conflicto con la ley. Cualquier requerimiento adicional específico de la compañía, así como las normas internas deben ser

observados.

Como grupo, debemos ...

... poner a disposición de nuestros respectivos empleados afectados las disposiciones legales y las prácticas corporativas para gestionar y prevenir el blanqueo de capitales.

Como empleado, esto significa que ...

... cumple las normas que regulan las sanciones financieras y la prevención del blanqueo de capitales;
... informo a mi superior o al contacto responsable si considero que hay motivo suficiente para sospechar de una infracción de las normas vigentes sobre blanqueo de capitales o de sanciones financieras.

Observancia de las reglas de uso de información privilegiada

Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft en Múnich cotiza en la bolsa alemana. Por lo tanto, la información no publicada que pudiera afectar los precios de las acciones – conocida como información privilegiada- solo puede ser accesible a ciertos empleados.

Como regla general, a los empleados que disponen de información privilegiada de Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft en Múnich o en cualquier otra compañía cotizada, les está prohibido operar con títulos valores u otros instrumentos financieros de dichas compañías. Tampoco les está permitido revelar sin autorización la información privilegiada a terceros excepto que tal revelación se realice en el desempeño de su puesto de trabajo, profesión u obligaciones.

Previamente a la transmisión de una información privilegiada debe notificarse a Cumplimiento de forma tal que el receptor pueda ser informado sobre las prohibiciones legales relativas al uso de información privilegiada. Asimismo, una vez recibida la información privilegiada, está prohibido realizar recomendaciones de inversión, impulsar transacciones basadas en la información privilegiada y cancelar acuerdos.

A fin de asegurar transparencia en el mercado de capitales, existen ciertas obligaciones legales especiales respecto a la revelación de información, que rigen para determinados negocios realizados por cargos directivos (Managers' transactions). Cualquier requerimiento adicional específico de la compañía, así como las normas internas deben ser observados.

Como grupo, nuestro objetivo es ...

... que los empleados de nuestras compañías cumplan las reglas aplicables en el tratamiento de información privilegiada; ... que los empleados sepan cuándo una información puede considerarse como privilegiada.

Como empleado, esto significa que ...

... no revelo información privilegiada sin previa autorización; ... no utilizo información privilegiada para realizar transacciones financieras y me abstengo de facilitar recomendaciones al respecto; ... cumplo las ventanas de negociación y períodos de bloqueo para transacciones con los valores u otros instrumentos financieros de Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft en Múnich en la medida que estas reglas me son aplicables; ... en caso de duda, contacto con Cumplimiento.



Gestión de recursos humanos en todo el grupo

Trato respetuoso y apreciativo de los empleados

Nosotros exigimos a todos y cada uno de los empleados que respeten la dignidad de las personas, la privacidad y los derechos personales. No toleramos ninguna discriminación (por motivos de discapacidad, edad, sexo, etnia, nacionalidad, identidad sexual, opinión política, raza, religión, ideología, etc.), ni acoso sexual u otro tipo de acoso personal o comportamiento insultante. Tampoco toleramos ninguna conducta social inapropiada, coacción o violencia ni amenaza.

Liderazgo responsable

La cultura de liderazgo y el modelo de actuación ejemplar que desempeñan nuestros cargos directivos constituyen unos elementos esenciales de nuestra cultura de cumplimiento. Esperamos de nuestros directivos que asuman la responsabilidad de sus empleados y el pleno cumplimiento de nuestros objetivos de negocio de forma íntegra. Su propia conducta debería ser el modelo de lo que esperan de sus empleados.

Como grupo, nuestro objetivo es ...

... que la diversidad en nuestro grupo se fomente y que nos comportemos consecuentemente, tanto internamente en la compañía como en público; ... que el comportamiento de nuestros directivos sea un modelo a seguir ante sus compañeros y empleados.

Como empleado, esto significa que ...

... apoyo una cultura en la que se reconoce y valora una conducta éticamente irreprochable y asumida por todos; ... trato de forma justa y respetuosa a mis compañeros de trabajo y a los socios de negocio y ventas.



Actuación responsable

Responsabilidad Corporativa (RC)

Seguimos la línea empresarial marcada por Munich Re de convertir el riesgo en valor. Por ello afrontamos los desafíos globales, y utilizamos nuestro conocimiento, experiencia y creatividad para ofrecer soluciones innovadoras y sostenibles. Vamos más allá de lo requerido por ley, y nos hemos comprometido para alcanzar estándares más ambiciosos. Éstos incluyen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (véase anexo), los Principios para la Inversión Responsable (PRI) y los Principios para la Sostenibilidad en Seguros (PSI).

Integración de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)

Tenemos en cuenta sistemáticamente los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza a lo largo de toda la cadena de creación de valor (ESG), desde la adquisición hasta las inversiones de capital, pasando por el negocio del seguro.

Practicamos una gestión medioambiental proactiva con el objetivo de reducir de forma continuada nuestra huella de CO₂. Asimismo, apoyamos proyectos de formación, sociales y culturales en nuestras diversas ubicaciones en todo el mundo. Estos compromisos tienen por objeto reforzar la confianza que nos tienen depositada nuestros empleados, clientes, y socios de negocio y de ventas. Tenemos comités u órganos específicos en cada área de negocio para abordar los posibles efectos negativos que nuestras operaciones puedan suponerle a la sociedad, al medio ambiente y a nuestra reputación, y que los empleados pueden y deberían consultar en caso de duda.

Como grupo, nuestro objetivo es ...

... efectuar una aportación positiva al medio ambiente y a la sociedad con nuestra conducta; ... respetar los principios ESG sobre desarrollo sostenible; ... financiar proyectos y trabajar con socios a nivel mundial para apoyar soluciones a los desafíos sociales.

Como empleado, esto significa que ...

... tengo en cuenta los aspectos ESG en mi trabajo; ... consulto los correspondientes organismos o comités si nuestra reputación está en riesgo; ... con mis decisiones en mi puesto de trabajo apoyo activamente nuestras metas medioambientales y climáticas.

Gestión adecuada de donaciones y patrocinio

Las donaciones son contribuciones voluntarias - monetarias o de otro tipo de beneficio- realizadas por las compañías de Munich Re. No debemos recibir ningún servicio en contraprestación a las donaciones – expresan meramente un compromiso con la sociedad.

Por otra parte, el elemento esencial del patrocinio es que recibimos servicios apropiados a cambio.

Tanto en la concesión de donaciones como en el patrocinio, deben cumplirse los requerimientos específicos y las normas internas.

Adhesión a las normas de comunicación externa

Únicamente los altos directivos de las compañías de Munich Re, o empleados expresamente autorizados, pueden realizar declaraciones oficiales a los medios de comunicación o comunicarse con los medios de comunicación y los accionistas. Cualquier solicitud externa se reenviará a los empleados autorizados.

Lo mismo es aplicable a las declaraciones realizadas a instituciones públicas y organismos de supervisión. La comunicación con dichos organismos solo puede realizarse a través de los empleados responsables.

Respetamos y protegemos los derechos personales, la privacidad, así como la libertad de expresión. Sin embargo, cada empleado debería ser consciente que, incluso en el ámbito privado, se le puede ver como representante de la compañía. Por ello, se espera que los empleados mantengan la imagen y reputación de la compañía asimismo en su conducta fuera de la compañía.

Cualquiera que sea percibido como representante de Munich Re en público, - por ejemplo, en presentaciones y seminarios de negocio o en las redes sociales- sin haber sido autorizado, debe dejar claro que actúa a título privado.

Cualquier requerimiento adicional específico de la compañía, así como las normas internas deben ser observados.

Como grupo, nuestro objetivo es ...

... cumplir todas las normas internas en la concesión de donaciones o al patrocinio; ... comunicar la información importante de forma activa y eficiente a los destinatarios externos, y ofrecerles interlocutores profesionales.

Como empleado, esto significa que ...

... cumple las normas aplicables en la aprobación de donaciones o patrocinios y consulto a los contactos responsables en caso de duda; ... cuando me comunico con externos siempre me aseguro de cuál es la información que puedo y debería facilitar; ... siempre delego las declaraciones oficiales a los empleados expresamente autorizados, y no las efectúo yo mismo.

Derecho tributario

Munich Re se ve a sí misma como un contribuyente que acata la ley, que actúa de forma transparente y es digno de confianza. Todos los impuestos y gravámenes impuestos a Munich Re, tanto a nivel nacional como internacional, deben ser pagados.

Debe mantenerse la buena reputación de Munich Re entre las autoridades y el público como contribuyente responsable y fiable.

Cualquier requerimiento adicional específico de la compañía, así como las normas internas deben ser observados.

Como grupo, nuestro objetivo es ...

... que nuestros empleados cumplan las normas tributarias aplicables para ejecutar nuestras obligaciones fiscales.

Como empleado, esto significa que...

... me ocupo de los temas fiscales que surjan en mi área de trabajo;
... desarrollo una concienciación para los riesgos tributarios involucrados;
... cumple los requisitos internos en materia tributaria;
... con mi actuación contribuyo a que nuestra compañía esté en condiciones de liquidar en plazo y en la cuantía correcta los impuestos
... en caso de duda, contacto con Group Tax a su debido tiempo.

Como grupo, nuestro objetivo es ...

... proteger los activos corporativos y, en particular, la propiedad intelectual de Munich Re.

Como empleado, esto significa que ...

... trato con cuidado los activos de la compañía que me han sido encomendados, protegiéndola en particular de cualquier acceso no autorizado y robo;
... cumple las normas corporativas específicas para la utilización de los activos corporativos;
... cumple las reglas relativas a la protección de nuestras instalaciones y edificios, y no facilito llaves o tarjeta identificativa de la compañía a terceros;
... me ocupo de que los invitados y visitantes estén acompañados cuando están en nuestras oficinas;
... informo sobre cualquier tema relacionado con la seguridad de la propiedad o actividad sospechosa a mis superiores o a los contactos responsables.

Notificación de infracciones

Si un empleado tiene conocimiento de una infracción de las leyes, normas internas o de las reglas de este Código de conducta, especialmente en casos de fraude, corrupción, falsificación de estados financieros o delitos similares, deberá informar al respecto a su superior o a los correspondientes cargos responsables. Además, los empleados pueden informar sobre la actividad de la que han sido testigos al defensor u ombudsman de la compañía (si es aplicable), o a través del portal electrónico de denuncias (si existe en la respectiva compañía). El portal electrónico de denuncias permite a los usuarios comunicarse con Cumplimiento de forma anónima. Esto no impide, dependiendo del caso, que los empleados puedan dirigirse también a las autoridades públicas o supervisoras cuando se produzcan este tipo de infracciones.

La información obtenida será tratada de forma confidencial. Si hay sospecha razonable de una infracción, Cumplimiento podrá involucrar asimismo en sus investigaciones a la función de auditoría interna o, dependiendo del caso, a los responsables de protección de datos o prevención de blanqueo de capitales u otros contactos competentes, manteniendo la confidencialidad de la información recibida.

Como grupo, nuestro objetivo es

*... aclarar totalmente cualquier infracción;
... animar a los empleados a comunicarnos las infracciones observadas;
... proteger a los empleados cuando nos dan parte de una infracción*

Como empleado, esto significa que ...

*... informo de cualquier sospecha razonable de actividad ilegal, o incumplimiento de normas internas a mis superiores o los contactos responsables;
... puedo utilizar varios canales para informar de las infracciones (p.e. el portal de notificación de infracciones, ombudsman).*

Actuación en caso de conducta indebida

El incumplimiento de las disposiciones legales o normas de supervisión, o las infracciones de este Código pueden dañar la reputación de Munich Re y sus compañías. Además, tales incidentes pueden conducir a sanciones públicas (multas, intervención en nuestras operaciones de negocio).

Los empleados que intencionadamente o por negligencia cometan una infracción de las normas internas o de este Código pueden ser objeto de medidas disciplinarias e incluso de la terminación de su contrato de trabajo.

Todas las sanciones serán impuestas bajo los principios de proporcionalidad y no discriminación.

Como grupo, nuestro objetivo es ...

*... que la conducta indebida se sancione de forma razonable y apropiada.
... que se proteja a los empleados si actúan de buena fe cuando nos comunican una infracción.*

Como empleado, esto significa que ...

*... soy plenamente consciente que la conducta indebida y los incumplimientos de las disposiciones legales, normas de supervisión o normas internas en Munich Re serán investigadas y sancionadas sin excepción;
... no he de temer ninguna represalia si comunico actividad sospechosa de buena fe.*

Protección de los empleados

El empleado que comunique una infracción actuando de buena fe no sufrirá ninguna consecuencia negativa. Esto, por supuesto, es aplicable incluso si la denuncia resulta ser infundada.

El denunciante en cuestión puede ser sancionado por su denuncia únicamente si él o ella conocía o debería haber reconocido fácilmente desde el principio que la información era falsa.

Asimismo, pueden imponerse sanciones si, con posterioridad a la información facilitada, el denunciante se da cuenta, o debería haberse dado cuenta de la falsedad de la misma y no la comunica de forma inmediata a los contactos responsables.

Los empleados que han sido acusados erróneamente no han de sufrir ninguna consecuencia negativa.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas

Los diez principios universalmente reconocidos del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, normas laborales, protección del medio ambiente y anti- corrupción se basan en los documentos siguientes:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos,
- la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo,
- la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo,
- la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

El Pacto Mundial requiere que las compañías adopten, apoyen y pongan en práctica, dentro de su área de influencia, una serie de principios básicos en las áreas de los derechos humanos, normas laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción,

Derechos Humanos

- Principio 01: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente; y
- Principio 02: asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Normas laborales

- Principio 03: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 04: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Principio 05: Las empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil.
- Principio 06: Las empresas deben eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente

- Principio 07: Las empresas deben apoyar un enfoque previsor de los retos medioambientales
- Principio 08: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 09: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

- Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

1 "MunichRe (Grupo)" incluye a Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft en Múnich y a todas sus compañías asociadas conforme a lo definido en el artículo 15 ss. de la Ley de Sociedades Anónimas alemana (AktG).

Por razones de simplicidad, el término Munich Re (Group) está abreviado a Grupo y/o Munich Re. En este contexto, Munich Re Siempre hace referencia siempre al Grupo y no al segmento del reaseguro.

2 Cuando en este Código de Conducta usamos el término "empleados" se refiere tanto a los empleados masculinos o femeninos, incluyendo a los directivos y a los miembros del Consejo de Administración. Para facilitar la lectura, en adelante nos referimos simplemente a empleados.

3 El término "contactos responsables", en el significado de esta disposición incluye a las unidades de Cumplimiento locales, Group Compliance, funciones de auditoría interna y, por ejemplo, el ombudsman de Munich Re (Grupo).

4 A los fines de este Código de Conducta, "Cumplimiento" se refiere a la organización de cumplimiento en cada compañía respectiva. En caso de duda, debe contactarse a Group Compliance.

©2018
Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft
Königinstrasse 107, 80802 München, Germany

Número de pedido 302-05084