

Février 2018

Code de conduite – Munich Re (Groupe)

Guide du comportement responsable
Munich Re, ERGO et MEAG



Code de conduite Munich Re



La façon dont Munich Re (Groupe)¹ est perçu par le grand public dépend fondamentalement de chacun de nos collaborateurs. En axant notre action sur des normes éthiques et juridiques exigeantes, nous créons un climat de confiance et nous protégeons notre réputation.

En accord avec les Principes fondamentaux du Groupe, le présent Code de conduite traduit les valeurs qui sont les nôtres. Les dix principes du Pacte mondial des Nations unies, que nous nous sommes volontairement engagés à appliquer depuis 2007, font également partie de ces valeurs.

Le Code de conduite est un ensemble de règles contraignantes pour tous les collaborateurs, y compris les cadres supérieurs et les membres de la direction des sociétés de Munich Re. Il présente de façon transparente les principes qui président à une démarche responsable dans le cadre de notre travail quotidien. Des dispositions complémentaires s'appliquant à certains départements ou certaines entreprises du Groupe viennent compléter ce code.

A handwritten signature in black ink that reads "Joachim Wenning". The signature is written in a cursive, flowing style.

Joachim Wenning Président du Directoire

Vue d'ensemble des Principes fondamentaux et des thèmes traités dans le Code de conduite

Avec ces cinq Principes fondamentaux, Munich Re présente les règles et convictions essentielles du Groupe, qui définissent le cadre réglementaire pour toutes les activités de Munich Re. L'ensemble des principes et règles du Code de conduite peuvent être rattachés aux Principes fondamentaux ; toutefois, d'autres combinaisons que celles indiquées ci-dessous sont également possibles.

	Principes fondamentaux	Thèmes du Code de conduite
Cœur de métier	Notre cœur de métier est la gestion des risques assurables – nous visons l'excellence en matière de gestion des risques, de souscription et de diversification active des risques.	<ul style="list-style-type: none">– Respect du droit et de la loi– Intégrité et fiabilité dans l'exercice de nos activités– Concurrence licite et loyale– Respect des règles de protection des données, de sécurité des informations et de confidentialité
Coopération avec les clients et les partenaires commerciaux	Nous orientons notre action sur les besoins de nos clients et de nos partenaires commerciaux – nous leur proposons les meilleures solutions grâce à notre savoir-faire, notre force d'innovation et une collaboration basée sur la confiance.	<ul style="list-style-type: none">– Gestion responsable des conflits d'intérêts– Prévention de la criminalité financière
Gestion financière disciplinée	Nous dirigeons notre Groupe de façon disciplinée, en privilégiant la valeur – avec des placements axés sur nos engagements et une gestion cohérente du capital.	<ul style="list-style-type: none">– Respect des sanctions financières– Mesures préventives contre le blanchiment de capitaux– Respect des règles relatives aux opérations d'initiés
Gestion des ressources humaines à l'échelle du Groupe	Nous utilisons le potentiel managérial et le savoir-faire existant au sein du Groupe en promouvant la diversité, la flexibilité et une culture de leadership fédératrice.	<ul style="list-style-type: none">– Respect et estime– Leadership responsable
Démarche responsable	Par le biais de notre conduite responsable, nous créons durablement de la valeur – pour nos clients et partenaires commerciaux, nos collaborateurs ² , nos actionnaires et la société.	<ul style="list-style-type: none">– Responsabilité d'entreprise (RE)– Intégration des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)– Gestion adéquate des dons et du sponsoring– Respect des règles établies pour la communication externe– Droit fiscal– Protection des biens de l'entreprise– Signalement d'infractions– Traitement des cas de mauvaise conduite– Protection des collaborateurs



Cœur de métier

Respect du droit et de la loi

Le respect du droit et des lois en vigueur dans le système juridique applicable constitue une règle élémentaire du fonctionnement de notre activité économique. Tous les collaborateurs ont l'obligation de se conformer à la réglementation légale et prudentielle concernant notre entreprise. Il en va de même pour notre règlement intérieur. Les membres de la direction s'assurent de la bonne communication et de la mise en œuvre du Code de conduite ainsi que du règlement intérieur dans les entreprises dont ils sont responsables.

Nous ne prenons pas de participation dans des affaires visant manifestement à enfreindre ou contourner les dispositions légales ou prudentielles.

Intégrité et fiabilité dans l'exercice de nos activités

Dans le cadre de son travail quotidien, chaque collaborateur est tenu de préserver l'image de Munich Re et d'éviter toute attitude ou situation susceptible de nuire à une ou plusieurs sociétés du Groupe. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils fassent tout particulièrement preuve d'intégrité et de fiabilité.

Nous nous engageons à faire preuve d'ouverture et d'équité dans le cadre de nos relations avec nos clients ainsi qu'avec nos partenaires commerciaux et de distribution. Nous conseillons nos clients le mieux possible afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées et concordant avec leurs intérêts. Il convient d'éviter les situations de conflits d'intérêts potentiels avec les clients et les partenaires commerciaux ou – lorsque cela est impossible – de les résoudre de manière adéquate. Les plaintes émanant de clients ou d'anciens clients doivent être traitées avec diligence et équité.

En tant que Groupe, nous souhaitons que ...

- ... toutes les décisions et actions de nos collaborateurs soient conformes au présent Code de conduite ainsi qu'aux règles légales, prudentielles et internes ;
- ... toutes les dispositions pertinentes soient communiquées aux collaborateurs de façon adéquate ;
- ... les supérieurs hiérarchiques ou les interlocuteurs compétents soient informés en cas de soupçons de violation des règles légales ou internes³.

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

- ... dans le cadre de mon travail quotidien, je me demande constamment si mes actions et mes décisions sont conformes aux règles applicables ;
- ... je regarde si mes actions peuvent avoir un impact négatif sur une des entreprises de Munich Re ;
- ... je m'adresse à mes supérieurs ou aux interlocuteurs compétents en cas de doute.

Concurrence licite et loyale

Nous participons à la concurrence avec des moyens licites et équitables. Chaque collaborateur est par conséquent tenu d'observer les exigences nationales et internationales du droit de la concurrence.

Le droit de la concurrence étant très complexe, il convient de consulter l'interlocuteur compétent en cas de doute sur le caractère admissible d'un comportement concurrentiel donné. Les exigences complémentaires spécifiques à l'entreprise et les règles internes doivent être respectées.

Respect des règles de protection des données, de sécurité des informations et de confidentialité

La protection des données à caractère personnel de nos collaborateurs et de nos clients, des informations officielles de nos partenaires commerciaux et de distribution ainsi que de nos propres secrets d'affaires est indispensable si nous souhaitons être perçus comme un partenaire compétent et digne de confiance. Chaque collaborateur doit y contribuer.

L'ensemble des collaborateurs sont tenus à la confidentialité concernant toutes les affaires de l'entreprise pour lesquelles il convient de supposer qu'il s'agit d'informations qui ne sont pas encore connues du public. Toutes les informations qui ne sont pas explicitement destinées à être publiées et qui, par conséquent, ne sont pas classées comme telles, sont des informations exclusivement réservées à un usage interne et doivent être traitées de façon confidentielle.

Munich Re a pris, en termes d'organisation, des dispositions à l'échelle du Groupe et a installé des systèmes techniques de sécurité pour garantir la protection des informations confidentielles. Par ailleurs, des mesures de formation et de sensibilisation sont régulièrement proposées. Ces mesures contribuent à protéger les informations confidentielles de façon adéquate contre les accès non autorisés et contre toute utilisation abusive, y compris la manipulation et la perte de ces informations. Les exigences complémentaires spécifiques à l'entreprise et les règles internes doivent être respectées.

En tant que Groupe, nous devons ...

*... veiller à utiliser uniquement des moyens loyaux en matière de concurrence ;
... mettre à la disposition de chaque collaborateur des interlocuteurs pouvant être contactés en cas de doute.*

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

*... je me comporte de façon loyale en matière de concurrence ;
... je veille, dans le cadre de chaque contact professionnel, à ne révéler ou échanger aucune information concurrentielle sans autorisation ;
... je ne fais aucun commentaire désobligeant sur des concurrents.*

En tant que Groupe, nous devons ...

*... nous assurer que nos collaborateurs connaissent, comprennent et respectent les dispositions pertinentes relatives à la sécurité de l'information et à la protection des données ;
... doter nos collaborateurs d'outils et de connaissances leur permettant de remplir leurs obligations.*

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

*... je ne traite les données à caractère personnel et autres informations confidentielles que lorsqu'un tel traitement est nécessaire et autorisé ;
... je veille à ce que toutes les informations confidentielles dans le cadre de mon domaine de compétence soient protégées ;
... j'empêche que des tiers utilisent mon identifiant informatique et je protège mon ordinateur, les appareils mobiles et les supports de données contre le vol et contre une utilisation par des personnes non autorisées ;
... je mets sous clé les documents contenant des informations confidentielles lorsque je quitte mon poste de travail ;
... je ne contourné aucun mécanisme de sécurité installé et je respecte les procédures internes.*



Coopération avec les clients et les partenaires commerciaux/de distribution

Gestion responsable des conflits d'intérêts

Il convient d'éviter les situations pouvant entraîner un conflit entre des intérêts personnels et les intérêts de Munich Re ou de nos clients et partenaires commerciaux/de distribution. Par conséquent, les conflits d'intérêts doivent être identifiés dès que possible et résolus de manière professionnelle et équitable.

De façon générale, tout intérêt personnel d'un collaborateur en lien avec ses tâches professionnelles doit être communiqué au supérieur hiérarchique concerné. En cas de doute, il convient de contacter Compliance⁴.

Des conflits d'intérêts peuvent par exemple survenir lors de l'acceptation ou de la remise de cadeaux ou d'invitations. L'acceptation ou la remise de dons financiers (par exemple en liquide, par chèque ou par virement) sont interdites. Les fonctionnaires, hommes politiques ou autres représentants d'institutions publiques ne doivent recevoir aucun cadeau ni aucune invitation ou autre don susceptible de remettre leur indépendance ou leur intégrité en question. Tout don destiné à de telles personnes nécessite au préalable l'approbation explicite de Compliance.

Les détails concernant la façon dont la question des conflits d'intérêts, des cadeaux et des invitations doit être gérée sont définis dans le cadre de prescriptions particulières spécifiques à l'entreprise et du règlement intérieur. Ces détails doivent être observés.

En tant que Groupe, nous devons ...

- ... rendre accessible aux collaborateurs de toutes les entreprises les règles et directives afin qu'ils puissent s'informer avant de proposer ou d'accepter des dons ;*
- ... veiller à ce que les dons n'entraînent aucun conflit d'intérêts et toujours vérifier leur légitimité et leur adéquation d'un point de vue social.*

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

- ... je fais part à mon supérieur ou à Compliance des conflits d'intérêts liés à une décision professionnelle ;*
- ... j'accepte et j'accorde des cadeaux et des invitations uniquement dans le cadre des règlements applicables.*

Prévention de la criminalité financière

Les entreprises de Munich Re ne sauraient tolérer la criminalité financière ; elles ont mis en place des mesures pour prévenir et détecter les actes de criminalité financière ainsi que pour réagir à de tels actes de façon appropriée. Font notamment partie des actes de criminalité financière la corruption, l'abus de confiance, l'escroquerie, la fraude fiscale, la fraude comptable et le détournement de subventions.

Avant toute transaction commerciale, les collaborateurs de Munich Re doivent s'informer de façon suffisante sur l'environnement économique du partenaire avec lequel ils négocient, sur le partenaire lui-même et sur le but de la transaction envisagée.

En cas de soupçon d'activités illicites, il convient d'en informer immédiatement le supérieur ou l'interlocuteur compétent. Dans le doute, les transactions qui semblent illégales doivent être refusées. Les exigences complémentaires spécifiques à l'entreprise et les règles internes doivent être respectées.

En tant que Groupe, nous souhaitons ...

- ... protéger nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires commerciaux des conséquences d'actes de criminalité financière ;*
- ... mettre à la disposition de nos collaborateurs les outils nécessaires afin que la criminalité financière puisse être identifiée et signalée à un stade précoce ;*
- ... enquêter sur les actes de criminalité financière de façon systématique et prendre les mesures qui s'imposent.*

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

- ... je me familiarise avec les consignes en vigueur et portées à ma connaissance par mon employeur concernant la prévention des actes de criminalité financière ;*
- ... j'utilise activement les informations spécifiques fournies par mon entreprise ;*
- ... en cas de doute, je m'adresse en toute confiance à l'interlocuteur compétent dans mon cas.*



Gestion financière disciplinée

Respect des sanctions financières

Les sanctions sont des restrictions juridiques politiquement motivées en matière de transactions commerciales, de mouvements de capitaux et d'opérations de paiement avec certains pays, certaines personnes ou certains groupes de personnes. Généralement basées sur les résolutions des Nations unies, elles sont décrétées par l'Union européenne (UE) sous la forme de règlements, ou par certains États, et font souvent l'objet d'amendements.

Les violations des sanctions, qu'elles soient délibérées ou par négligence, sont susceptibles de faire l'objet de poursuites pénales et l'entreprise peut par ailleurs se voir infliger une amende. D'autres préjudices économiques ou juridiques tels que l'exclusion de certaines opérations ou une restriction de l'accès au marché (notamment aux États-Unis) peuvent s'y ajouter. Étant donné que les sanctions s'appliquent aux personnes physiques et morales, les entreprises de Munich Re et leurs collaborateurs devront, pour toutes les opérations commerciales, se conformer aux mesures prises au titre des sanctions en vigueur. Les exigences complémentaires spécifiques à l'entreprise et les règles internes doivent être respectées.

Mesures préventives contre le blanchiment de capitaux

Les entreprises de Munich Re ne doivent pas être utilisées abusivement à des fins de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme. Certaines d'entre elles sont soumises à des dispositions légales particulières à ce sujet ; leurs collaborateurs doivent par conséquent connaître ces règlements et les respecter. C'est la seule façon d'empêcher que nos entreprises se retrouvent en conflit avec la loi. Les exigences complémentaires spécifiques à l'entreprise et les règles internes doivent être respectées.

En tant que Groupe, nous devons ...

... mettre à la disposition de nos collaborateurs concernés les dispositions légales en vigueur et les pratiques spécifiques à l'entreprise concernant la gestion des sanctions financières et la prévention du blanchiment de capitaux.

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

*... j'observe les règlements concernant la gestion des sanctions financières et la prévention du blanchiment de capitaux ;
... j'informe ma hiérarchie ou l'interlocuteur compétent en cas de soupçons suffisants portant sur une violation des règlements en vigueur concernant le blanchiment de capitaux ou les sanctions financières.*

Respect des règles relatives aux opérations d'initiés

Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München est une entreprise cotée en bourse. Par conséquent, les informations non publiées susceptibles d'avoir une incidence significative sur le cours de l'action, également appelées informations d'initiés, peuvent uniquement être rendues accessibles à certains collaborateurs.

De façon générale, les collaborateurs ayant accès à des informations d'initiés concernant Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München ou à d'autres entreprises cotées en bourse ne sont pas autorisés à opérer des transactions de titres ou d'autres instruments financiers de ces entreprises. Ils n'ont pas non plus le droit de transmettre sans autorisation des informations d'initiés à des tiers, à moins que cette divulgation ne survienne dans le cadre de l'exercice normal d'une activité, d'une profession ou de certaines fonctions. Avant la transmission d'informations d'initiés, Compliance doit être averti afin que le destinataire des informations puisse être informé des interdictions légales concernant les délits d'initiés. En outre, les recommandations d'investissement, l'incitation au délit d'initié ainsi que l'annulation d'opérations après réception d'informations d'initiés sont interdites.

Afin d'assurer la transparence du marché des capitaux, certaines opérations effectuées par les dirigeants pour leur propre compte (« managers' transactions ») sont par ailleurs soumises à des obligations légales de divulgation particulières. Les exigences complémentaires spécifiques à l'entreprise et les règles internes doivent être respectées.

En tant que Groupe, nous souhaitons que ...

*... les collaborateurs de nos entreprises respectent les règlements en vigueur concernant le traitement des informations d'initiés ;
... les collaborateurs sachent reconnaître une information pouvant être caractérisée d'information d'initiés.*

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

*... je ne transmets pas les informations d'initiés sans autorisation ;
... je n'effectue aucune opération financière en utilisant des informations d'initiés ou je ne fournis pas de recommandations correspondantes ;
... je respecte les fenêtres de négociation et les périodes de blocage pour les transactions de titres et d'autres instruments financiers de Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München dans la mesure où celles-ci me sont applicables ;
... je m'adresse à Compliance en cas de doute.*



Gestion des ressources humaines à l'échelle du Groupe

Respect et estime

Nous attendons de chaque collaborateur qu'il respecte la dignité personnelle, la vie privée et les droits de la personnalité de chacun. Nous ne tolérons ni la discrimination (que ce soit pour des raisons de handicap, d'âge, de sexe, d'origine ethnique, de nationalité, d'identité sexuelle, d'opinion politique, de race, de religion, de philosophie ou d'autres raisons similaires) ni aucune autre forme de harcèlement ou d'insulte à caractère sexuel ou personnel. Nous n'acceptons aucun comportement socialement inapproprié, aucun acte ou menace d'intimidation ou de violence.

Leadership responsable

La culture managériale et le devoir d'exemplarité de nos dirigeants font partie intégrante de notre culture de conformité. Nous attendons de nos dirigeants qu'ils assument leur responsabilité eu égard à leurs collaborateurs et à l'accomplissement des objectifs de notre entreprise de façon intègre. Leur propre conduite doit refléter ce qu'ils attendent de leurs collaborateurs.

En tant que Groupe, nous souhaitons que ...

... la diversité soit favorisée dans notre Groupe et que nos actions internes et externes soient axées sur cet objectif ;
... nos dirigeants soient un exemple pour leurs collègues et collaborateurs.

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

... je soutiens une culture dans laquelle le fait de se conduire de façon éthiquement irréprochable est reconnu, apprécié et vécu par tous ;
... je traite mes collègues et les partenaires commerciaux de façon équitable et respectueuse.



Démarche responsable

Responsabilité d'entreprise (RE)

Nous suivons la ligne directrice de Munich Re qui consiste à créer de la valeur à partir des risques. C'est pourquoi nous relevons des défis internationaux et mettons à profit notre savoir-faire, notre longue expérience et notre créativité pour créer des solutions novatrices et durables. Au-delà des prescriptions légales, nous nous sommes engagés à respecter des normes plus strictes, notamment le Pacte mondial des Nations unies (voir Annexe), les Principes pour l'investissement responsable (PRI) et les Principes pour l'assurance responsable (PSI).

Intégration des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

Nous tenons systématiquement compte des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) tout au long de la chaîne de valeur, de l'acquisition jusqu'aux placements en passant par les opérations d'assurance.

Nous opérons une gestion environnementale active afin de réduire continuellement notre empreinte carbone. Nous soutenons par ailleurs des projets éducatifs, sociaux et culturels dans nos différents lieux d'implantation à travers le monde. Par le biais de notre engagement, nous souhaitons renforcer la confiance de nos collaborateurs, de nos clients et de nos partenaires commerciaux et de distribution. Dans chaque secteur d'activité, nous disposons d'organes et de comités spécifiques chargés des questions relatives aux éventuels impacts négatifs de nos activités sur la société, l'environnement et sur notre réputation, et auxquels nos collaborateurs peuvent et doivent s'adresser en cas de doute.

En tant que Groupe, nous souhaitons ...

*... apporter une contribution positive à l'environnement et à la société par notre comportement ;
... observer les questions ESG pour un développement économique durable ;
... soutenir des projets à travers le monde et collaborer avec des partenaires afin d'apporter des solutions aux défis sociétaux.*

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

*... je tiens compte des questions ESG dans le cadre de mon activité ;
... je saisis les organes compétents dans les cas représentant une menace pour notre réputation ;
... par mon comportement professionnel, je soutiens activement nos objectifs concernant la protection de l'environnement et du climat.*

Gestion adéquate des dons et du sponsoring

Les dons sont une contribution volontaire de Munich Re et de ses entreprises en espèces ou en nature. Ils ne doivent faire l'objet d'aucune contrepartie, ils constituent l'expression de notre engagement envers la société.

En revanche, le sponsoring se caractérise principalement par le fait que nous bénéficions en contrepartie de prestations appropriées.

Les prescriptions particulières spécifiques à l'entreprise et le règlement intérieur concernant la question des dons et du sponsoring doivent être observés.

Respect des règles établies pour la communication externe

Les communiqués officiels aux médias ainsi que la communication avec les médias et les actionnaires sont uniquement effectués par la direction des entreprises de Munich Re ou par les collaborateurs explicitement mandatés et autorisés à cet effet. Les demandes externes sont à adresser à ces personnes.

Il en va de même des déclarations auprès des institutions publiques ou des autorités de surveillance. La communication avec ces organismes peut uniquement avoir lieu par le biais des collaborateurs compétents.

Nous respectons la protection des droits de la personnalité et de la vie privée de même que la liberté d'expression. Cependant, tous les collaborateurs doivent également être conscients du fait qu'ils peuvent également être perçus comme des représentants de l'entreprise dans leur sphère privée. Par conséquent, ils sont priés de préserver l'image et la réputation de l'entreprise par leur comportement et leur attitude en dehors de l'entreprise.

Toute personne perçue comme représentant de Munich Re en public – par exemple dans le cadre de conférences ou de séminaires, ou sur les réseaux sociaux – sans y avoir été expressément autorisée, doit clairement indiquer qu'elle agit à titre privé.

Les exigences complémentaires spécifiques à l'entreprise et les règles internes doivent être respectées.

En tant que Groupe, nous souhaitons ...

*... que, dans le cadre des dons et du sponsoring, toutes les consignes internes soient respectées ;
... communiquer activement et de façon efficace les informations essentielles s'adressant à des destinataires externes et proposer des interlocuteurs professionnels à cet effet.*

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

*... je me conforme aux dispositions applicables avant de prendre tout engagement concernant des dons ou un sponsoring et, en cas de doute, je consulte les interlocuteurs compétents ;
... lorsque je communique avec des personnes externes, il faut toujours que je me demande quelles sont les informations que je peux et devrais divulguer ;
... je transmets, sans aucune exception, les déclarations officielles aux collaborateurs expressément mandatés et autorisés à cet effet et je ne les publie pas moi-même.*

Droit fiscal

Munich Re se considère comme un contribuable respectueux des lois, transparent et responsable. L'ensemble des obligations fiscales auxquelles Munich Re est soumis au niveau national et international doivent être remplies. La confiance des autorités et du grand public dans la fiabilité et la crédibilité fiscales de Munich Re doit être préservée.

Les exigences complémentaires spécifiques à l'entreprise et les règles internes doivent être respectées.

Protection des biens de l'entreprise

Le patrimoine de Munich Re se compose non seulement d'actifs réels et de biens corporels mais aussi de biens incorporels. Font notamment partie de cette dernière catégorie la propriété intellectuelle, les produits logiciels développés par nos soins et les résultats du travail.

Chaque collaborateur est tenu de protéger ces actifs de l'entreprise. Ceux-ci ne doivent être utilisés qu'à des fins autorisées, en aucun cas dans un but illégal. En cas d'utilisation des ressources opérationnelles, de l'équipement de bureau, de l'infrastructure d'information et de communication de l'entreprise ainsi qu'en cas d'accès au savoir-faire externe, les exigences spécifiques à l'entreprise et les dispositions internes applicables en l'occurrence doivent être observées ; une utilisation à des fins privées est uniquement autorisée dans la mesure où les directives et règlements concernés ou des accords particuliers le permettent explicitement.

En tant que Groupe, nous souhaitons que ...

... les collaborateurs de notre entreprise respectent les règles fiscales applicables et nécessaires à l'exécution de nos obligations fiscales.

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

*... je m'occupe des questions fiscales relatives à mon propre domaine de compétence ;
... je prends conscience des risques fiscaux ;
... je respecte les consignes internes en matière fiscale ;
... j'agis de façon à permettre à notre entreprise de payer en temps et en heure le montant correct de ses impôts ;
... en cas de doute, je me renseigne en temps utile auprès de Group Tax.*

En tant que Groupe, nous souhaitons ...

... protéger les biens et la propriété intellectuelle de Munich Re.

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

*... je fais attention aux biens de l'entreprise qui me sont confiés et je les protège en particulier contre tout accès non autorisé et contre le vol ;
... je respecte les règles spécifiques à l'entreprise pour l'utilisation des biens lui appartenant ;
... je respecte les consignes concernant la protection des espaces et locaux de l'entreprise et je ne donne pas de clés ou de badges de l'entreprise à des tiers ;
... je veille à ce que les visiteurs et les invités soient accompagnés à l'intérieur des locaux de l'entreprise ;
... je signale les incidents de sécurité et fais part de tout soupçon ayant un rapport avec la propriété de l'entreprise à mon supérieur ou à l'interlocuteur compétent.*

Signalement d'infractions

Si un collaborateur a connaissance d'une infraction aux lois, aux règlements internes ou aux règles du présent Code, notamment dans les cas de fraude, de corruption, de fraude comptable ou d'actes criminels comparables, il doit en informer son supérieur ou les interlocuteurs compétents. Il peut par ailleurs consulter le médiateur de son entreprise (s'il en existe un) ou utiliser le portail électronique de lancement d'alerte (dans la mesure où un tel portail a été mis en place dans la société concernée) afin de signaler l'infraction constatée. Le portail de lancement d'alerte offre à l'utilisateur la possibilité de communiquer avec Compliance de façon anonyme. Selon les circonstances, le collaborateur est également libre de signaler de tels manquements aux autorités publiques compétentes et aux autorités de surveillance.

Les informations communiquées sont traitées de façon confidentielle. Si les soupçons concernant l'infraction sont fondés, Compliance peut, tout en garantissant le traitement confidentiel des informations reçues, faire appel à l'audit interne ou, suivant le cas, aux délégués à la protection des données, aux délégués aux affaires de blanchiment d'argent ou à d'autres interlocuteurs compétents.

Traitement des cas de mauvaise conduite

Le non-respect des règlements légaux ou prudentiels ainsi que les infractions au présent Code ou à des règles internes peuvent nuire à l'image de Munich Re et à celle de ses entreprises. Cela peut de surcroît entraîner des sanctions de la part de l'État (amendes, intervention dans le déroulement des activités).

Une infraction, intentionnelle ou par négligence grave, aux règlements internes ou au présent Code peut constituer pour le collaborateur un manquement à ses obligations dans le cadre de son contrat de travail et, de ce fait, entraîner des conséquences disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail. Pour toutes les sanctions, il devra être tenu compte du principe de proportionnalité et d'égalité de traitement.

En tant que Groupe, nous souhaitons ...

- ... faire toute la lumière sur les infractions ;*
- ... encourager les collaborateurs à nous signaler les infractions ;*
- ... protéger les collaborateurs qui nous signalent une infraction.*

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

- ... j'informe mon supérieur ou les interlocuteurs compétents en cas de soupçon fondé d'infraction aux lois ou aux règlements internes ;*
- ... je peux utiliser différents moyens pour signaler les infractions (portail de lancement d'alerte, médiateur, par exemple).*

En tant que Groupe, nous souhaitons que ...

- ... toute mauvaise conduite soit sanctionnée en tenant compte du principe d'adéquation et de proportionnalité ;*
- ... les collaborateurs qui nous signalent en toute bonne foi une infraction soient protégés.*

Pour moi, en tant que collaborateur, cela signifie que ...

- ... je dois avoir conscience du fait que chez Munich Re, les cas de mauvaise conduite et les infractions aux règlements légaux, prudentiels ou internes feront l'objet de poursuites et seront sanctionnés sans exception ;*
- ... je n'ai pas à craindre de conséquences négatives si je signale mes soupçons en toute bonne foi.*

Protection des collaborateurs

Tout collaborateur effectuant une déclaration de bonne foi ne pourra subir de conséquences négatives de ce fait. Il en va bien sûr de même si la déclaration devait s'avérer sans fondement.

Le collaborateur en question peut uniquement être exposé à des sanctions en raison de son témoignage s'il savait d'emblée ou s'il aurait dû se rendre compte que celui-ci n'était pas exact. Des sanctions peuvent également être appliquées lorsque le collaborateur découvre ultérieurement ou aurait dû découvrir que sa déclaration était erronée et qu'il n'en fait pas part immédiatement aux interlocuteurs compétents.

Les collaborateurs accusés à tort ne sont exposés à aucune conséquence négative.

Le Pacte mondial des Nations unies

Les dix principes universels du Pacte mondial des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption s'inspirent des instruments suivants :

- la Déclaration universelle des droits de l'Homme,
- la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail,
- les principes de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,
- la Convention des Nations unies contre la corruption.

Le Pacte mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'Homme, des normes du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption :

Droits de l'Homme

- **Principe 01** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ; et
- **Principe 02** : à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes du travail

- **Principe 03** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- **Principe 04** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- **Principe 05** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- **Principe 06** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

- **Principe 07** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- **Principe 08** : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- **Principe 09** : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

- **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

- 1 « Munich Re (Groupe) » englobe Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München ainsi que toutes les entreprises qui lui sont liées au sens des art. 15 et suivants de la loi allemande sur les sociétés anonymes (AktG). Afin de faciliter la lecture, la dénomination Munich Re (Groupe) est abrégée en Groupe et/ou Munich Re. Dans ce contexte, on entend toujours par Munich Re le Groupe et non le segment de la réassurance.
- 2 Dans le présent Code, le terme « collaborateur » regroupe les collaborateurs et les collaboratrices y compris les cadres supérieurs et les membres de la direction. Afin de faciliter la lecture, seul le terme « collaborateurs » est utilisé ci-après.
- 3 On entend par « interlocuteurs compétents » au sens du présent règlement les unités Compliance locales, Group Compliance, les unités d'audit locales, Group Audit ou, par exemple, le médiateur de Munich Re (Groupe).
- 4 Dans le cadre du présent Code de conduite, on entend par « Compliance » l'organisation en charge de la conformité qui est compétente pour la société. En cas de doute, il convient d'informer Group Compliance.

© 2018

Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft
Königinstrasse 107, 80802 München, Allemagne

Numéro de commande 302-05085