

Februar 2018

# Verhaltenskodex – Munich Re (Gruppe)

Der Kompass für verantwortungsvolles Handeln  
von Munich Re, ERGO und MEAG





# Munich Re Verhaltenskodex



Wie Munich Re (Gruppe)<sup>1</sup> in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, hängt maßgeblich von jedem Einzelnen ab. Indem wir unser Handeln an hohen ethischen und rechtlichen Standards ausrichten, schaffen wir Vertrauen und schützen unser Ansehen.

Im Einklang mit den Core Principles der Gruppe gibt der Verhaltenskodex unsere Wertvorstellungen wieder. Zu diesen Werten gehören auch die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, zu denen wir uns seit 2007 freiwillig verpflichtet haben.

Der Verhaltenskodex ist ein verbindliches Regelwerk für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einschließlich der leitenden Angestellten und jeweiligen Geschäftsleitung der Gesellschaften von Munich Re. Er macht die Anforderungen für verantwortungsbewusstes Handeln bei der täglichen Arbeit transparent. Ergänzende Regelungen in einzelnen Bereichen oder Unternehmen der Gruppe konkretisieren diesen Kodex.

Dr. Joachim Wenning  
Vorsitzender des Vorstands

# Übersicht zu den Core Principles und den zugeordneten Themen des Verhaltenskodex

Mit den fünf Core Principles hat Munich Re die zentralen Grundsätze und Überzeugungen der Gruppe dargelegt und damit den verbindlichen Rahmen für alle Aktivitäten von Munich Re vorgegeben. Alle Grundsätze und Regeln des Verhaltenskodex lassen sich den Core Principles zuordnen, wobei bei dieser Gegenüberstellung auch eine andere Zuordnung möglich ist.

	Core Principles	Themen Verhaltenskodex
<b>Kerngeschäft</b>	Unser Kerngeschäft ist das Management versicherbarer Risiken – exzellentes Risikomanagement und Versicherungstechnik sowie aktive Risikostreuung sind unser Anspruch.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einhaltung von Recht und Gesetz</li> <li>– Integrität und Verlässlichkeit im Geschäft</li> <li>– Rechtmäßige und faire Beteiligung am Wettbewerb</li> <li>– Achtung der Regeln des Datenschutzes, der Informationssicherheit und der Geheimhaltung</li> </ul>
<b>Zusammenarbeit mit Kunden und Vertriebspartnern</b>	Wir orientieren unser Handeln am Bedarf unserer Kunden und Vertriebspartner – ihnen bieten wir die besten Lösungen durch unser Wissen, unsere Innovationskraft und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verantwortungsvoller Umgang mit Interessenkonflikten</li> <li>– Vermeidung von wirtschaftskriminellen Handlungen</li> </ul>
<b>Disziplinierte finanzielle Steuerung</b>	Wir steuern unsere Gruppe diszipliniert und wertorientiert – mit an Verbindlichkeiten orientierten Kapitalanlagen und konsequentem Kapitalmanagement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beachtung von Finanzsanktionen</li> <li>– Ergreifen von Maßnahmen zur Geldwäscheprävention</li> <li>– Beachtung von Insiderregelungen</li> </ul>
<b>Gruppenweites Personalmanagement</b>	Wir nutzen das Führungspotenzial und Wissen der Gruppe – durch Förderung von Vielfalt und Flexibilität und eine verbindende Führungskultur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Respektvoller Umgang und Wertschätzung</li> <li>– Verantwortungsvolles Führen</li> </ul>
<b>Verantwortungsbewusstes Handeln</b>	Mit verantwortlichem Handeln schaffen wir nachhaltig Wert – für unsere Kunden und Geschäftspartner, Mitarbeiter <sup>2</sup> , Aktionäre und die Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der Corporate Responsibility (CR)</li> <li>– Integration der Environmental, Social &amp; Governance (ESG)-Aspekte</li> <li>– Angemessener Umgang mit Spenden und Sponsoring</li> <li>– Befolgung von Regeln für die externe Kommunikation</li> <li>– Steuerrecht</li> <li>– Schutz des Unternehmenseigentums</li> <li>– Meldung von Verstößen</li> <li>– Umgang mit Fehlverhalten</li> <li>– Schutz der Mitarbeiter</li> </ul>



# Kerngeschäft

## Einhaltung von Recht und Gesetz

Eine elementare Grundregel unseres Wirtschaftens ist die Einhaltung von Recht und Gesetz in der jeweils geltenden Rechtsordnung. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die für uns geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften zu beachten. Das Gleiche gilt für interne Regelungen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung sorgen in den von ihnen geleiteten Unternehmen für eine Bekanntgabe und Umsetzung des Verhaltenskodex sowie der internen Regelungen.

Wir beteiligen uns nicht an Geschäften, die erkennbar darauf abzielen, gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Bestimmungen zu verletzen oder zu umgehen.

## Integrität und Verlässlichkeit im Geschäft

Jeder Mitarbeiter ist bei der täglichen Arbeit verpflichtet, das Ansehen von Munich Re zu wahren und alles zu vermeiden, was einem einzelnen oder mehreren Unternehmen der Gruppe Schaden zufügen könnte. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern insbesondere persönliche Integrität und Verlässlichkeit.

Wir sind dem Grundsatz des fairen und offenen Umgangs mit unseren Kunden und Geschäfts- und Vertriebspartnern verpflichtet. Wir beraten unsere Kunden bestmöglich, um ihnen eine ihren Interessen entsprechende, informierte Entscheidung zu ermöglichen. Potenzielle Konflikte mit Interessen von Kunden und Geschäftspartnern sollen vermieden oder – wo dies nicht möglich ist – angemessen gelöst werden. Beschwerden von Kunden oder ehemaligen Kunden sind mit der gebotenen Zügigkeit und Fairness zu bearbeiten.

---

Wir als Gruppe möchten, dass ...

- ... alle Entscheidungen und Handlungen unserer Mitarbeiter im Einklang mit diesem Verhaltenskodex sowie einschlägigen gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und internen Regelungen stehen;*
- ... alle relevanten Regelungen an die Mitarbeiter angemessen kommuniziert werden;*
- ... bei Anhaltspunkten für einen Verstoß gegen gesetzliche und interne Regelungen der Vorgesetzte bzw. die zuständigen Stellen<sup>3</sup> informiert werden.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich bei meinen Handlungen und Entscheidungen im Rahmen meiner täglichen Arbeit stets hinterfrage, ob sie in Einklang mit den geltenden Regelungen stehen;*
- ... ich bei meinen Handlungen prüfe, ob sich diese nachteilig auf einzelne Unternehmen von Munich Re auswirken können;*
- ... ich mich bei Unklarheiten an meinen Vorgesetzten oder die zuständigen Stellen wende.*

### Rechtmäßige und faire Beteiligung am Wettbewerb

Wir beteiligen uns am Wettbewerb mit rechtmäßigen und fairen Mitteln. Für jeden einzelnen Mitarbeiter gilt daher die Verpflichtung, die nationalen und internationalen Anforderungen des Wettbewerbs- und Kartellrechts zu beachten.

Da Wettbewerbs- und Kartellgesetze sehr komplex sind, ist bei Zweifelsfragen über die Zulässigkeit des Verhaltens im Wettbewerb die zuständige Stelle zu konsultieren. Ergänzende unternehmensspezifische Anforderungen und interne Regelungen sind zu beachten.

### Achtung der Regeln des Datenschutzes, der Informationssicherheit und der Geheimhaltung

Der Schutz der persönlichen Daten unserer Mitarbeiter und Kunden, der dienstlichen Information unserer Geschäfts- und Vertriebspartner sowie unserer eigenen Betriebsgeheimnisse ist unverzichtbar, wenn wir als kompetenter und vertrauenswürdiger Partner wahrgenommen werden wollen. Dazu muss jeder einzelne Mitarbeiter beitragen.

Alle Mitarbeiter sind bei jeglichen Angelegenheiten des Unternehmens zur Verschwiegenheit verpflichtet, bei denen davon auszugehen ist, dass die Informationen nicht bereits öffentlich bekannt sind. Nur für den internen Gebrauch und vertraulich zu behandeln sind alle Informationen, die nicht explizit für die öffentliche Bekanntmachung vorgesehen und damit als solche klassifiziert sind.

Munich Re hat zum Schutz vertraulicher Informationen gruppenweit organisatorische Vorkehrungen getroffen und technische Sicherheitssysteme installiert. Zudem werden regelmäßig Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt. Dies trägt dazu bei, dass vertrauliche Informationen vor unberechtigter Kenntnisnahme, vor missbräuchlicher Verwendung inklusive deren Manipulation und vor Verlust angemessen geschützt sind. Ergänzende unternehmensspezifische Anforderungen und interne Regelungen sind zu beachten.

---

Wir als Gruppe müssen ...

*... darauf achten, im Wettbewerb nur mit lauterem Mitteln zu arbeiten;*  
*... jedem Mitarbeiter Ansprechpartner zur Verfügung stellen, die bei Zweifelsfragen kontaktiert werden können.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... ich mich im Wettbewerb fair verhalte;*  
*... ich bei jedem geschäftlichen Kontakt darauf achte, dass ich keine wettbewerbsrelevanten Informationen unberechtigt preisgebe oder austausche;*  
*... ich keine herabsetzenden Äußerungen über Wettbewerber mache.*

---

Wir als Gruppe müssen ...

*... sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter die relevanten Regelungen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz kennen, verstanden haben und einhalten;*  
*... unsere Mitarbeiter mit Werkzeugen und Kenntnissen ausstatten, damit sie ihre Verpflichtung erfüllen können.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... ich personenbezogene Daten und sonstige vertrauliche Informationen nur dann verarbeite, wenn es erforderlich und erlaubt ist;*  
*... ich dafür Sorge, dass alle vertraulichen Informationen in meinem Zuständigkeitsbereich geschützt sind;*  
*... ich verhindere, dass Dritte meine IT-Kennung nutzen, und dass ich meinen Computer sowie mobile Geräte und Datenträger vor Diebstahl sowie vor Nutzung durch Unberechtigte schütze;*  
*... ich Unterlagen mit vertraulichem Inhalt wegsperre, wenn ich meinen Arbeitsplatz verlasse;*  
*... ich keine installierten Sicherheitsmechanismen umgehe und mich an die internen Prozesse halte.*



# Zusammenarbeit mit Kunden und Geschäfts-/Vertriebspartnern

## Verantwortungsvoller Umgang mit Interessenkonflikten

Es sind Situationen zu vermeiden, die zu einem Konflikt zwischen persönlichen Interessen und den Interessen von Munich Re oder unseren Kunden und Geschäfts-/Vertriebspartnern führen können. Daher müssen Interessenkonflikte so früh wie möglich erkannt und professionell und fair aufgelöst werden.

Generell gilt, dass jedes persönliche Interesse eines Mitarbeiters, das im Zusammenhang mit seinen dienstlichen Aufgaben steht, dem jeweiligen Vorgesetzten mitzuteilen ist. Im Zweifelsfall sollte Compliance<sup>4</sup> eingebunden werden.

Interessenkonflikte können beispielsweise bei der Annahme oder Vergabe von Geschenken und Einladungen entstehen. Dabei sind die Annahme und Vergabe finanzieller Zuwendungen (zum Beispiel Bargeld, Schecks oder Überweisungen) verboten. An Beamte, Politiker und andere Vertreter öffentlicher Institutionen dürfen keine Geschenke, Einladungen oder andere Zuwendungen gegeben werden, die ihre Unabhängigkeit oder Integrität infrage stellen könnten. Jedwede Zuwendung an diesen Personenkreis bedarf der vorherigen Zustimmung von Compliance.

Details zum gebotenen Umgang mit Interessenkonflikten, Geschenken und Einladungen werden in gesonderten unternehmensspezifischen Anforderungen und internen Regelungen festgelegt. Diese sind zu beachten.

---

Wir als Gruppe müssen ...

*... Vorschriften und Richtlinien für die Mitarbeiter aller Unternehmen zugänglich machen, damit diese sich informieren können, bevor Zuwendungen angeboten oder angenommen werden;  
... darauf achten, dass Zuwendungen keine Interessenkonflikte hervorrufen und stets auf ihre Angemessenheit und Sozialadäquanz geprüft werden.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... ich Interessenkonflikte in Verbindung mit einer geschäftlichen Entscheidung gegenüber meinem Vorgesetzten oder Compliance offenlege;  
... ich Geschenke und Einladungen nur im Rahmen der geltenden Regelungen annehme oder vergebe.*

## Vermeidung von wirtschaftskriminellen Handlungen

Die Unternehmen von Munich Re tolerieren keinerlei Wirtschaftskriminalität und haben Maßnahmen zur Vorbeugung und Aufdeckung von wirtschaftskriminellen Handlungen und zur Reaktion darauf umgesetzt. Zu wirtschaftskriminellen Handlungen zählen beispielsweise Korruption, Untreue, Betrug, Steuerhinterziehung, Bilanzfälschung und Subventionsbetrug.

Mitarbeiter von Munich Re beschaffen sich vor einer geschäftlichen Transaktion ausreichende Informationen über das geschäftliche Umfeld des Vertragspartners, den Vertragspartner selbst und den Zweck des von ihm beabsichtigten Geschäfts.

Bei Verdachtsmomenten für illegale Handlungen ist unverzüglich der Vorgesetzte oder die zuständige Stelle zu informieren. Transaktionen, die unrechtmäßig erscheinen, sind im Zweifel abzulehnen. Ergänzende unternehmensspezifische Anforderungen und interne Regelungen sind zu beachten.

---

Wir als Gruppe möchten ...

- ... unsere Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner vor den Folgen von wirtschaftskriminellen Handlungen schützen;*
- ... unseren Mitarbeitern die notwendigen Werkzeuge zum frühzeitigen Erkennen und Melden von Wirtschaftskriminalität zur Verfügung stellen;*
- ... wirtschaftskriminelle Handlungen konsequent verfolgen und angemessene Konsequenzen ziehen.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich mich mit geltenden und mir vom Arbeitgeber zur Kenntnis gebrachten Vorgaben zur Vermeidung von wirtschaftskriminellen Handlungen vertraut mache;*
- ... ich das einschlägige Informationsangebot meines Unternehmens aktiv nutze;*
- ... ich mich bei einem Verdacht vertrauensvoll an die für mich zuständige Stelle wende.*





# Disziplinierte finanzielle Steuerung

## Beachtung von Finanzsanktionen

Sanktionen sind politisch motivierte rechtliche Beschränkungen im Handels-, Kapital- und Zahlungsverkehr mit bestimmten Ländern, Personen oder Personengruppen. Sie werden meist auf der Basis von UN-Resolutionen von der Europäischen Union (EU) in Form von Verordnungen oder von einzelnen Staaten erlassen und häufig geändert.

Vorsätzliche sowie fahrlässige Verstöße gegen Sanktionsvorschriften können sowohl strafrechtlich verfolgt als auch mit Bußgeldern für das Unternehmen geahndet werden. Weitere wirtschaftliche oder rechtliche Nachteile wie der Ausschluss von bestimmten Geschäften oder die Beschränkung im Marktzugang (insbesondere in den USA) können hinzukommen. Da Sanktionen für juristische und natürliche Personen gelten, sind von den Unternehmen von Munich Re und ihren Mitarbeitern bei allen Geschäftsvorfällen die jeweils gültigen Sanktionsbestimmungen zu berücksichtigen. Ergänzende unternehmensspezifische Anforderungen und interne Regelungen sind zu beachten.

## Ergreifen von Maßnahmen zur Geldwäscheprävention

Unternehmen von Munich Re dürfen nicht für Zwecke der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht werden. Einige Unternehmen unterliegen hierzu bestimmten gesetzlichen Bestimmungen. Daher müssen die für diese Unternehmen tätigen betroffenen Mitarbeiter die Vorgaben kennen und sie einhalten. Nur so können wir verhindern, dass unsere Unternehmen mit dem Gesetz in Konflikt geraten. Ergänzende unternehmensspezifische Anforderungen und interne Regelungen sind zu beachten.

---

Wir als Gruppe müssen ...

*... unseren jeweils betroffenen Mitarbeitern die gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensspezifische Praktiken zum Umgang mit Finanzsanktionen und der Geldwäscheprävention zur Verfügung stellen.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... ich mich an die Regelungen zum Umgang mit Finanzsanktionen und der Geldwäscheprävention halte;*

*... ich bei hinreichendem Verdacht auf einen Verstoß gegen geltende Regelungen zur Geldwäsche oder zu Finanzsanktionen die zuständige Führungskraft oder zuständige Stelle informiere.*

### Beachtung von Insiderregelungen

Die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München ist ein börsennotiertes Unternehmen. Daher dürfen nicht öffentliche Informationen, die kurs-erheblich sein können, sogenannte Insiderinformationen, nur bestimmten Mitarbeitern zugänglich gemacht werden.

Generell ist es Mitarbeitern, die über eine Insiderinformation mit Bezug zur Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München oder zu anderen börsennotierten Unternehmen verfügen, nicht erlaubt, Geschäfte in Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten dieser Gesellschaften zu tätigen. Sie dürfen die Insiderinformation auch nicht unbefugt an Dritte weitergeben, es sei denn, die Offenlegung geschieht im Zuge der normalen Ausübung einer Beschäftigung oder eines Berufs oder der normalen Erfüllung von Aufgaben. Vor der Weitergabe von Insiderinformationen ist Compliance zu informieren, damit die Informationsempfänger über die gesetzlichen Insiderverbote informiert werden können. Weiterhin sind Anlageempfehlungen und die Anstiftung zu Insidergeschäften sowie die Stornierung von Aufträgen, nachdem man Insiderinformationen erhalten hat, verboten.

Um Transparenz im Kapitalmarkt zu ermöglichen, gelten darüber hinaus für bestimmte Eigengeschäfte von Führungskräften (Managers' Transactions) besondere gesetzliche Offenlegungspflichten. Ergänzende unternehmensspezifische Anforderungen und interne Regelungen sind zu beachten.

---

Wir als Gruppe möchten, dass ...

*... die Mitarbeiter unserer Unternehmen die geltenden Regelungen zum Umgang mit insiderrelevanten Informationen einhalten;  
... Mitarbeiter wissen, wann eine Information als insiderrelevant bezeichnet werden kann.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... ich Insiderinformationen nicht unbefugt weitergebe;  
... ich keine Finanzgeschäfte unter Ausnutzung von Insiderwissen tätige oder entsprechende Empfehlungen abgebe;  
... ich Handelsfenster und Sperrfristen für den Handel mit Wertpapieren und sonstigen Finanzinstrumenten der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München einhalte, sofern diese für mich gelten;  
... ich mich in Zweifelsfällen an Compliance wende.*



# Gruppenweites Personalmanagement

## Respektvoller Umgang und Wertschätzung

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen achten. Wir tolerieren weder Diskriminierung (aufgrund von Behinderung, Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, sexueller Identität, politischer Meinung, Rasse, Religion, Weltanschauung oder Ähnlichem) noch sexuelle oder andere persönliche Belästigungen oder Beleidigungen. Wir dulden kein soziales Fehlverhalten, keine Nötigung oder Gewalt oder deren Androhung.

## Verantwortungsvolles Führen

Die Führungskultur und Vorbildfunktion unserer Führungskräfte sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Compliance-Kultur. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie Verantwortung für ihre Mitarbeiter und das integrale Erreichen unserer unternehmerischen Ziele übernehmen. Sie sollen vorleben, was sie von ihren Mitarbeitern erwarten.

---

Wir als Gruppe möchten, dass ...

*... Vielfalt in unserer Gruppe gefördert und unser Handeln nach innen und außen danach ausgerichtet wird;  
... unsere Führungskräfte Kollegen und Mitarbeitern ein Vorbild sind.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... ich eine Kultur unterstütze, in der ethisch einwandfreies Verhalten anerkannt, gewürdigt und von allen gelebt wird;  
... ich meine Kollegen und Geschäftspartner fair und mit Respekt behandle.*



# Verantwortungsbewusstes Handeln

## Umsetzung der Corporate Responsibility (CR)

Wir folgen der unternehmerischen Leitidee von Munich Re, aus Risiko Wert zu schaffen. Deshalb greifen wir globale Herausforderungen auf und schaffen mit einschlägigem Wissen, langjährigen Erfahrungen sowie unserer Kreativität innovative und nachhaltige Lösungen. Über gesetzliche Vorgaben hinaus haben wir uns auf weitergehende Standards verpflichtet. Dazu zählen der Global Compact der Vereinten Nationen (siehe Anhang), die Principles for Responsible Investment (PRI) und die Principles for Sustainable Insurance (PSI).

## Integration der Environmental, Social und Governance (ESG)-Aspekte

Wir berücksichtigen Umwelt-, Gesellschafts- und Governance (ESG)-Aspekte systematisch über die gesamte Wertschöpfungskette, das heißt von der Beschaffung über das Versicherungsgeschäft bis zu unseren Kapitalanlagen.

Wir betreiben ein aktives Umweltmanagement, um unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren. Darüber hinaus unterstützen wir Bildungs-, soziale und kulturelle Projekte an unseren verschiedenen Standorten weltweit. Durch unser Engagement möchten wir das Vertrauen unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäfts- und Vertriebspartner stärken. In jedem Geschäftsfeld existieren spezifische Gremien oder Komitees, die sich mit möglichen negativen Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten auf Gesellschaft, Umwelt sowie unsere Reputation befassen und an die sich Mitarbeiter bei Zweifelsfragen wenden können und sollen.

---

Wir als Gruppe möchten ...

- ... durch unser Verhalten einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft leisten;*
- ... ESG-Aspekte für nachhaltiges Wirtschaften beachten;*
- ... weltweite Projekte unterstützen und mit Partnern zusammenarbeiten, um Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu fördern.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

- ... ich ESG-Aspekte im Rahmen meiner Tätigkeit berücksichtige;*
- ... ich bei reputationskritischen Fällen die zuständigen Gremien einschalte;*
- ... ich durch mein berufliches Verhalten aktiv unsere Ziele zum Umwelt- und Klimaschutz unterstütze.*

### Angemessener Umgang mit Spenden und Sponsoring

Spenden sind eine freiwillige Leistung von Munich Re und ihren Unternehmen in Form von Geld- oder Sachzuwendungen. Den Spenden darf keine Gegenleistung gegenüberstehen – sie sind Ausdruck unseres Engagements für die Gesellschaft.

Demgegenüber ist der Erhalt einer angemessenen Gegenleistung ein wesentliches Element des Sponsorings.

Bei der Vergabe von Spenden sowie bei Sponsoring sind die jeweils gültigen unternehmensspezifischen Anforderungen und interne Regelungen einzuhalten.

### Befolgung von Regeln für die externe Kommunikation

Offizielle Stellungnahmen gegenüber Medien sowie die Kommunikation mit Medien und Aktionären erfolgen nur durch die Geschäftsleitung der Unternehmen von Munich Re oder durch die dazu ausdrücklich beauftragten und autorisierten Mitarbeiter. Externe Anfragen sind an diese Mitarbeiter weiterzuleiten.

Ähnliches gilt für Äußerungen gegenüber öffentlichen Institutionen und Aufsichtsbehörden. Die Kommunikation mit diesen Stellen darf nur über die hierfür zuständigen Ansprechpartner geführt werden.

Wir respektieren den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre sowie die freie Meinungsäußerung. Jedem Mitarbeiter sollte aber auch bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Repräsentant des Unternehmens wahrgenommen werden kann. Er ist daher aufgefordert, bei seinem Verhalten und Auftreten außerhalb des Unternehmens das Ansehen und die Reputation des Unternehmens zu wahren.

Wer in der Öffentlichkeit, zum Beispiel bei Fachvorträgen oder Seminaren oder in sozialen Medien, als Vertreter von Munich Re wahrgenommen wird, ohne hierzu autorisiert worden zu sein, muss deutlich machen, dass er als Privatperson handelt.

Ergänzende unternehmensspezifische Anforderungen und interne Regelungen sind zu beachten.

---

Wir als Gruppe möchten ...

*... dass bei der Vergabe von Spenden und Sponsorings alle internen Vorgaben eingehalten werden;  
... die für externe Adressaten wichtigen Informationen aktiv und effizient kommunizieren und hierzu professionelle Ansprechpartner anbieten.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... vor der Zusage von Spenden oder Sponsorings die einschlägigen Regelungen eingehalten und in Zweifelsfällen die zuständigen Stellen konsultiert werden;  
... ich mir in der Kommunikation mit Externen stets überlege, welche Informationen ich preisgeben kann und sollte;  
... ich offizielle Stellungnahmen ausnahmslos an die ausdrücklich beauftragten und autorisierten Mitarbeiter weitergebe und nicht selbst veröffentliche.*

### Steuerrecht

Munich Re versteht sich als gesetzestreu, transparenter und verantwortungsvoller Steuerpflichtiger. Jegliche Steuer- und Abgabepflichten, die Munich Re national und international auferlegt werden, sind zu erfüllen. Das Vertrauen von Behörden und Öffentlichkeit in die steuerliche Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit von Munich Re ist zu bewahren.

Ergänzende unternehmensspezifische Anforderungen und interne Regelungen sind zu beachten.

### Schutz des Unternehmenseigentums

Zu den Unternehmenswerten von Munich Re gehören nicht nur Sachwerte und materielles Eigentum, sondern auch immaterielle Güter. Darunter fallen beispielsweise geistiges Eigentum, selbst entwickelte Softwareprodukte und Arbeitsergebnisse.

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz dieser Unternehmenswerte mitverantwortlich. Diese dürfen nur für zulässige Geschäftszwecke, keinesfalls für rechtswidrige Zwecke eingesetzt werden. Bei der Nutzung von Betriebsmitteln, der Ausstattung der Geschäftsräume, der Informations- und Kommunikationsinfrastruktur des Unternehmens und für den Zugriff auf externes Wissen sind die jeweils geltenden unternehmensspezifischen Anforderungen und internen Regelungen zu beachten; eine Nutzung zu privaten Zwecken ist nur zulässig, soweit die jeweiligen Richtlinien und Regelungen oder besondere Vereinbarungen dies ausdrücklich erlauben.

---

Wir als Gruppe möchten, dass ...

*... die Mitarbeiter unseres Unternehmens die geltenden steuerlichen Regelungen einhalten, die zur Erfüllung unserer steuerlichen Verpflichtungen notwendig sind.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... ich mich mit steuerlichen Themen aus meinem individuellen Arbeitsbereich beschäftige;  
... ich ein Problembewusstsein für die steuerlichen Risiken entwickle;  
... ich mich an die internen Vorgaben zu Steuern halte;  
... ich durch mein Handeln dazu beitrage, dass unser Unternehmen die Steuern zeitgerecht und in der korrekten Höhe abführen kann;  
... ich in Zweifelsfällen rechtzeitig Rat bei Group Tax einhole.*

---

Wir als Gruppe möchten ...

*... die Vermögenswerte und das geistige Eigentum von Munich Re schützen.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... ich sorgsam mit dem mir anvertrauten Unternehmenseigentum umgehe und es insbesondere vor unberechtigtem Zugriff und Diebstahl schütze;  
... ich die unternehmensspezifischen Regeln für die Nutzung von Unternehmenseigentum einhalte;  
... ich mich an die Vorgaben zum Schutz der Betriebsflächen und -räume halte und Schlüssel oder Unternehmensausweise nicht an Dritte weitergebe;  
... ich darauf achte, dass Besucher und Gäste innerhalb der Geschäftsräume begleitet werden;  
... ich Sicherheitsvorkommnisse und Verdachtsmomente im Zusammenhang mit Unternehmenseigentum an meinen Vorgesetzten oder die zuständige Stelle melde.*

### Meldung von Verstößen

Der Mitarbeiter hat bei Kenntnis eines Verstoßes gegen Gesetze, interne Regelungen oder gegen die Regeln dieses Kodex, insbesondere bei Fällen von Betrug, Korruption, Bilanzfälschung oder vergleichbaren kriminellen Handlungen, seinen Vorgesetzten oder die zuständigen Stellen zu informieren. Ferner kann er den Ombudsmann seines Unternehmens konsultieren (sofern vorhanden) oder das elektronische Hinweisgeber-Portal (soweit in der jeweiligen Gesellschaft eingerichtet) nutzen, um den beobachteten Verstoß mitzuteilen. Das Hinweisgeber-Portal bietet dem Nutzer die Möglichkeit, anonym mit Compliance zu kommunizieren. Unbenommen bleibt – je nach Fallgestaltung – dass sich der Mitarbeiter wegen solcher Verstöße an die zuständigen staatlichen Stellen und Aufsichtsbehörden wenden kann.

Die eingehenden Hinweise werden vertraulich behandelt. Besteht ein begründeter Verdacht für einen Verstoß, kann Compliance unter Wahrung der Vertraulichkeit der erhaltenen Informationen zur weiteren Aufklärung auch die Interne Revision oder – je nach Fallgestaltung – die Datenschutzbeauftragten, die Geldwäschebeauftragten oder sonstige zuständige Stellen einschalten.

### Umgang mit Fehlverhalten

Die Missachtung gesetzlicher oder aufsichtsrechtlicher Vorschriften sowie Verstöße gegen diesen Kodex oder interne Regelungen können dem Ansehen von Munich Re und dem ihrer Unternehmen schaden. Darüber hinaus können sie zu staatlichen Sanktionsmaßnahmen (Bußgeldbescheide, Eingriffe in den Geschäftsbetrieb) führen.

Ein vorsätzlicher/grob fahrlässiger Verstoß gegen interne Regelungen oder diesen Kodex kann für den Mitarbeiter eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten bedeuten und deshalb zu disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Bei allen Sanktionsmaßnahmen ist das Gebot der Verhältnismäßigkeit und der Gleichbehandlung zu beachten.

---

Wir als Gruppe möchten ...

*... Verstöße umfassend aufklären;  
... Mitarbeiter ermutigen, uns Verstöße zu melden;  
... Mitarbeiter schützen, wenn sie uns einen Verstoß melden.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... ich bei einem begründeten Verdacht auf Verstoß gegen Gesetze oder gegen interne Regelungen meinen Vorgesetzten oder die zuständigen Stellen informiere;  
... ich verschiedene Wege zur Meldung von Verstößen (beispielsweise Hinweisgeber-Portal, Ombudsmann) nutzen kann.*

---

Wir als Gruppe möchten, dass ...

*... Fehlverhalten unter Berücksichtigung des Prinzips der Angemessenheit und Verhältnismäßigkeit sanktioniert wird;  
... Mitarbeiter geschützt werden, wenn sie uns einen Verstoß in redlicher Absicht melden.*

---

Für mich als Mitarbeiter bedeutet dies, dass ...

*... mir bewusst sein muss, dass bei Munich Re Fehlverhalten und Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder interne Regelungen ausnahmslos verfolgt und sanktioniert werden;  
... ich bei redlichen Verdachtsmeldungen keinerlei Nachteile zu befürchten habe.*

### Schutz der Mitarbeiter

Dem Mitarbeiter, der in redlicher Absicht eine Mitteilung macht, entstehen keine Nachteile. Das gilt selbstverständlich auch dann, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte.

Dem betreffenden Mitarbeiter können durch seine Hinweise nur dann Nachteile entstehen, wenn er schon von Anfang an wusste oder ohne weiteres hätte erkennen müssen, dass sein Hinweis nicht zutrifft. Nachteile können zudem dann entstehen, wenn der Mitarbeiter später erkennt oder hätte erkennen müssen, dass sein Hinweis falsch war und dies den zuständigen Stellen nicht unverzüglich mitteilt.

Mitarbeitern, die zu Unrecht beschuldigt wurden, dürfen keine Nachteile entstehen.



# Der Global Compact der Vereinten Nationen

Die Grundlagen der zehn universell anerkannten Prinzipien des Global Compact aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung sind:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation,
- die Grundsätze der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung,
- die UN-Konvention gegen Korruption.

Der Global Compact fordert Unternehmen auf, sich zu einem Katalog von Grundwerten aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu bekennen, sie zu unterstützen und innerhalb ihres Einflussbereichs in die Praxis umzusetzen:

## Menschenrechte

- **Prinzip 01:** Unternehmen sollen den Schutz der Internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
- **Prinzip 02:** sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

## Arbeitsnormen

- **Prinzip 03:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- **Prinzip 04:** Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.
- **Prinzip 05:** Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.
- **Prinzip 06:** Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

## Umweltschutz

- **Prinzip 07:** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- **Prinzip 08:** Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- **Prinzip 09:** Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

## Korruptionsbekämpfung

- **Prinzip 10:** Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

- 1 „Munich Re (Gruppe)“ umfasst die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München sowie alle mit ihr verbundenen Unternehmen i. S.d. §15ff. AktG. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird die Bezeichnung Munich Re (Gruppe) abgekürzt in Gruppe und/oder Munich Re. Mit Munich Re ist in diesem Zusammenhang immer die Gruppe und nicht das Segment Rückversicherung gemeint.
- 2 Der Begriff „Mitarbeiter“ in diesem Kodex umfasst Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einschließlich der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsleitung. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur noch von Mitarbeitern gesprochen.
- 3 „Zuständige Stellen“ im Sinne dieser Regelung sind die jeweiligen lokalen Compliance Einheiten, Group Compliance, lokale Audit-Einheiten, Group Audit oder beispielsweise der Ombudsmann der Munich Re (Gruppe).
- 4 Unter dem Begriff „Compliance“ im Sinne des Verhaltenskodex wird die jeweils für die Gesellschaft zuständige Compliance Organisation verstanden. In Zweifelsfällen sollte Group Compliance informiert werden.



© 2018  
Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft  
Königinstraße 107, 80802 München

Bestellnummer 302-05083