

CÓDIGO ÉTICO

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO
3. BASE REGLAMENTARIA DEL CÓDIGO ÉTICO
4. PRINCIPIOS GENERALES
5. ÁREA DE APLICACIÓN
6. ADOPCIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO
7. CONTROLES Y VIOLACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

1. INTRODUCCIÓN

Assicuratrice Milanese S.p.A., Sucursal en España (en adelante, A.M. España), es la Sucursal de la Compañía Assicuratrice Milanese S.p.A., y opera en España en régimen de derecho de establecimiento con número de registro de la Dirección General de Seguros E 0255, Inscrita en el Registro Mercantil de Valencia, Tomo 11344, Folio 49, Hoja V-210033, Inscripción 1, con domicilio en Valencia, Calle Pascual y Genís 1, Planta 7, (46002), y con NIF W0262202E.

La Compañía Assicuratrice Milanese S.p.A. (en adelante también la «Sociedad»), perteneciente al grupo asegurador Modena Capitale, es una realidad empresarial que opera en el sector asegurador. La consecución del objeto social se logra gracias a las sinergias que surgen y maduran de las relaciones entre todos los grupos de interés. El conocimiento de estas relaciones y de las responsabilidades que de ellas se derivan son la base de este Código Ético.

Con la implantación de las mismas y su posterior difusión entre todos los actores de la empresa (empleados, colaboradores, directivos, proveedores, terceros, etc.), la Compañía persigue el objetivo de definir claramente el conjunto de valores en los que se es reconocida, que acepta y comparte, con la intención de promover la corrección operativa y el respeto a la integridad de los valores éticos de referencia. Para ello, este Código Ético establece los estándares de referencia y las líneas de conducta que deben sustentar los procesos de toma de decisiones empresariales y orientar su comportamiento. La observancia de estos principios de conducta, así como la observancia de las leyes nacionales, comunitarias e internacionales, son esenciales para el buen funcionamiento, la fiabilidad y la reputación de la Sociedad y la Sucursal, dado que estos factores constituyen un activo determinante para el éxito de la misma.

2. AMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

Las disposiciones de este Código se aplican a la Compañía y a su Sucursal y, son consistentes con el mismo Código aprobado por Modena Capitale S.p.A. como matriz del Modena Capitale Insurance Group.

Los principios y disposiciones contenidos en el Código están dirigidos a todos aquellos que actúan, en diversas funciones, dentro de la Compañía o su Sucursal: miembros de los órganos sociales, personal, agentes, intermediarios y colaboradores en diversas funciones, en adelante también Destinatarios. Assicuratrice Milanese S.p.A. y su Sucursal exigen el cumplimiento de los principios del Código también por parte de quienes entran en contacto con ellas, como, por ejemplo, los socios comerciales y profesionales, las asociaciones comerciales, la comunidad financiera y, de manera más general, todos aquellos que proporcionan bienes o servicios instrumentales para las actividades del Grupo.

Assicuratrice Milanese S.p.A. y su Sucursal se comprometen a difundir este Código Ético a los destinatarios mediante acciones específicas de comunicación y formación, a interpretar correctamente sus contenidos y a poner a su disposición herramientas que favorezcan su aplicación.

Cualquier solicitud de aclaración relativa a la interpretación o aplicación de los lineamientos a que se refiere este código podrá dirigirse al superior inmediato o al Jefe de Área o a la Función de Cumplimiento; el control sobre la aplicación efectiva del Código Ético y la aplicación inicial de los principios contenidos en él son responsabilidad de los órganos sociales.

3. BASE NORMATIVA DEL CÓDIGO ÉTICO

El presente Código de Ética es emitido por la Junta Directiva, oída la opinión del Comité de Control Interno y de Riesgos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 11, apartado 4, del Reglamento IVASS 38/2018, según el cual “con el fin de promover la corrección operativa y el respeto a la integridad y los valores éticos por parte de todo el personal, así como prevenir las conductas desviadas de las que pueda ser llamado a responder en virtud del al Decreto Legislativo 8 de junio de 2001, n. 231, así como de conformidad con el artículo 325 del Código, las empresas adoptan un código de ética que define las reglas de conducta, regula situaciones de potencial conflicto de interés y prevé

acciones correctivas adecuadas, en caso de desviación de las directivas y procedimientos. aprobado por la alta dirección o infracción de la legislación vigente y del mismo código ético". De conformidad con los tres primeros párrafos del art. 11, calificada como "cultura de control interno", "(...) [1] El órgano de administración promueve un alto nivel de integridad y una cultura de control interno, así como sensibilizar a todo el personal sobre la importancia y utilidad de los controles para administrar los riesgos. [2] La alta dirección es responsable de promover la cultura de control interno y asegurar que el personal conozca sus funciones, responsabilidades y políticas adoptadas por la entidad, de manera que se comprometa efectivamente en la realización de los controles entendidos como parte integral de su negocio. Para ello, vela por la formalización y adecuada difusión entre el personal del sistema de poderes y procedimientos que rigen la asignación de tareas, procesos operativos, herramientas y líneas de reporte de información. [3] A los efectos a que se refieren los apartados 1 y 2, la alta dirección asegura la continuidad de las iniciativas de formación y comunicación encaminadas a promover la adhesión efectiva de todo el personal a los principios de integridad moral y valores éticos".

4. PRINCIPIOS GENERALES

Assicuratrice Milanese S.p.A. y su Sucursal operan de conformidad con las leyes vigentes, los reglamentos internos y la ética, creyendo que la consecución del objeto social sólo puede llevarse a cabo siguiendo este camino y que, por lo tanto, nunca es justificable una conducta contraria a los principios éticamente orientados y socialmente responsables. En particular, la conducta debe ajustarse a los siguientes principios:

LEGALIDAD: este principio debe entenderse como el compromiso de asegurar y promover el cumplimiento de la legislación nacional y supranacional vigente, de los actos y disposiciones de las Autoridades de supervisión y control, del Poder Judicial, así como de todas las normas de autorregulación emitidas o recibidas periódicamente.

CORRECCIÓN Y HONESTIDAD: la búsqueda de los intereses de la Compañía nunca puede justificar una conducta contraria a los principios de corrección y honestidad; las relaciones con los grupos de interés y, en general, con todas las personas vinculadas a la Compañía o su Sucursal, deben estar basadas en el respeto a la dignidad de la persona. Asimismo, ningún colaborador deberá, directa o indirectamente, prometer, ofrecer o pagar sumas de dinero u otros beneficios (incluidos regalos o presentes, con excepción de objetos de mero valor simbólico) a funcionarios públicos y/o personal de servicio público, con el fin de dirigir un acto a su cargo. Los colaboradores también tienen prohibido ofrecer obsequios comerciales, regalos u otros beneficios que puedan constituir violaciones de las leyes o reglamentos, o que puedan constituir un daño, aunque solo sea a la imagen, de la sociedad. Asimismo, está prohibido que los empleados y demás destinatarios acepten obsequios, regalos u otros beneficios que puedan comprometer su independencia de juicio o, en todo caso, hacerla parecer comprometida, cuando tales beneficios provengan de sujetos relacionados con su actividad laboral.

TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN – CONFLICTOS DE INTERÉS: la Compañía y su Sucursal se comprometen a operar utilizando procedimientos claros y documentados, y esto con el fin tanto de permitir que los destinatarios tomen decisiones informadas, como para evitar conflictos de interés, aunque solo sean potenciales. Para evitar la aparición de conflictos de interés, la Compañía y su Sucursal implementan una adecuada separación de funciones y responsabilidades, tanto entre sujetos individuales como entre funciones, en lo que se refiere a la definición de la estructura organizacional, las funciones y responsabilidades de las unidades operativas y sus empleados.

RESPONSABILIDAD: la Compañía promueve la difusión de la «cultura de la responsabilidad», entendida tanto como vocación de hacerse cargo de los problemas y de intentar su resolución, como de la necesidad de seguir el conjunto de normas (derivadas de la regulación externa, propias -regulación, prácticas operativas y mejores prácticas de mercado), para asegurar el buen funcionamiento y buen desempeño de la empresa.

CONFIDENCIALIDAD: Assicuratrice Milanese S.p.A. y su Sucursal garantizan, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la confidencialidad de la información en su poder; para ello disponen que cada encargado, responsable y administrador del sistema sea adecuadamente capacitado en temas relativos a la confidencialidad de los datos personales y seguridad de la información, también mediante la participación en cursos de capacitación, de carácter general y específico, según el tipo de actividad realizada. Los colaboradores tienen prohibido utilizar la información de la empresa para fines no relacionados con el ejercicio de su actividad profesional. Están obligados a tratar los datos personales en cumplimiento de lo dispuesto en "Protección de datos de carácter personal", siguiendo escrupulosamente las instrucciones impartidas por el Grupo en la "carta de asignación" recibida en el momento de la contratación o con posterioridad.

PROTECCIÓN Y RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE: la Compañía exige a sus colaboradores un comportamiento con pleno respeto por el medio ambiente, por lo tanto, también encaminado a evitar los desperdicios, con evidentes impactos negativos sobre el mismo medio ambiente.

NO DISCRIMINACIÓN: en las relaciones con las contrapartes, Assicuratrice Milanese S.p.A. y su Sucursal evitan cualquier forma de discriminación por motivos de edad, origen racial y étnico, nacionalidad, opiniones políticas, creencias religiosas, género, orientación sexual o estado de salud de sus interlocutores.

5. ÁREA DE APLICACIÓN RELACIONES CON RRHH

La Compañía, al reconocer la centralidad de los recursos humanos, persigue el objetivo de potenciarlos, independientemente del nivel y función que desempeñen; sólo a través de esta valorización es posible obtener la máxima satisfacción del cliente.

INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL: Assicuratrice Milanese S.p.A. y su Sucursal se comprometen a prevenir y reprimir cualquier discriminación, como las basadas en sexo, raza, nacionalidad, religión, creencias y opiniones políticas. Para proteger la vida familiar, en la medida de lo posible, se evita mandar trabajo los domingos y festivos. La Compañía garantiza un ambiente de trabajo seguro y saludable que cumple con la ley y respeta la dignidad de cada persona. Además, se valora al personal prestando especial atención a los aspectos motivacionales y necesidades formativas específicas, teniendo en cuenta el potencial individual, así como favoreciendo las condiciones para un entorno laboral proactivo, gratificante y no conflictivo.

FORMACIÓN Y DESARROLLO: la Compañía cree en la importancia estratégica de la formación continua; por ello, con el fin de apoyar a sus empleados, facilitando la mejora del desempeño individual en todas las fases de la vida laboral y, en particular, en todos los procesos de cambio, prevé el fomento de actividades de formación continua. Los responsables de cada área están obligados a identificar áreas de mejora, herramientas y caminos, para promover el crecimiento profesional de ellos mismos, así como de sus colaboradores. En todo caso, la Compañía supervisa y garantiza la realización de los programas de formación y actualización exigidos por la legislación vigente, también a los efectos de dar a conocer a los destinatarios todas las normas autonómicas y heterónomas que rigen la actividad aseguradora empresarial.

TRANSPARENCIA EN LA RELACIÓN LABORAL: la relación laboral es gestionada por la empresa bajo principios de transparencia, responsabilidad, honestidad y confianza, a través de formas contractuales regulares que cumplen con lo establecido en la legislación aplicable en cada momento. La Compañía se compromete a facilitar al trabajador, al inicio y durante la relación laboral, toda la información relativa a las competencias y habilidades requeridas, las características del puesto a desempeñar y las normas de conducta.

Los procesos de desarrollo de personas se basan en criterios transparentes y meritocráticos que promueven el compromiso, la competencia, la motivación, la colaboración y la responsabilidad individual; al mismo tiempo, la Compañía garantiza a todos los colaboradores un trato justo acorde con la calidad y cantidad del desempeño del trabajo, quedando excluida cualquier diferenciación discriminatoria en el mismo trato.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS – CONFLICTOS DE INTERÉS:

La Compañía, al exigir a sus colaboradores un comportamiento lícito, profesional y ético, espera que éstos compartan y cumplan este Código. Por lo tanto, los recursos humanos, en cualquier nivel, son:

- sujeto a la prohibición de realizar negocios, por cuenta propia o de terceros, en competencia con la empresa;
- obligado a no divulgar, incluso después de la terminación de la relación laboral, información relativa a la organización, los métodos de producción y la gestión de la empresa o a hacer uso de ellos;
- necesarios para evitar conflictos de intereses.

Cada destinatario del Código, cualquiera que sea su función, cometido o actividad, deberá evitar siempre conductas o actividades que puedan generar conflictos entre sus propios intereses personales o los de sus familiares y los intereses de la Sociedad para la que trabaja o del Grupo.

A estos efectos, cabe señalar que, entre los supuestos de conflicto de interés, además de los definidos por la ley, la Sociedad incluye cualquier supuesto en el que una persona opere para satisfacer un interés distinto al de la Sociedad y sus accionistas.

Los colaboradores y directores están obligados por la obligación de equidad y no competencia en los términos establecidos por la ley; si están en condiciones de influir en las elecciones de la Sociedad, deben abstenerse de utilizar, incluso indirectamente, su posición para influir en las decisiones de gestión en su favor o en favor de terceros relacionados con ellos.

Asimismo, en caso de conflictos, aunque sean potenciales, entre administradores y/o personal perteneciente a los órganos de control, la persona que crea encontrarse en una situación de conflicto entre su propio interés personal, directo o por cuenta de terceros, y los intereses de la Sociedad, deberá notificarlo inmediatamente al Consejo de Administración de conformidad con el artículo 2391 del Código Civil italiano, que requerirá la abstención de las resoluciones que puedan caer en la hipótesis de conflicto. Sin embargo, en caso de conflicto, aunque sea potencial, entre los intereses de la Compañía y los intereses personales de un colaborador, éste deberá comunicarlo inmediatamente, en los términos del art. 2105 del Código Civil italiano, al superior inmediato o, en su defecto, a la Función de Cumplimiento. Los cargos, incluidos los de libre elección, en las Administraciones Públicas deberán ser comunicados a la sociedad

RELACIONES CON SOCIOS COMERCIALES Y PROFESIONALES

Assicuratrice Milanese S.p.A. y su Sucursal seleccionan proveedores y profesionales externos que compartan sus valores corporativos y que permitan el mantenimiento de altos estándares de calidad y excelencia operativa y de gestión; por lo tanto, la Compañía exige a estos sujetos la garantía de una conducta profesional y comercial y de métodos de producción que no sólo sean conformes con la legislación vigente, sino también consistentes y compatibles con los principios éticos a los que se refiere este Código. En la fase de selección de socios, la Sociedad adquiere todos los elementos útiles para una selección consciente de los sujetos a los que se les encomendará el desarrollo de la actividad; en particular la Compañía:

- selecciona a los proponentes sobre la base de una evaluación cuidadosa y objetiva de la calidad, la oferta económica, la reputación y las referencias presentadas, así como las habilidades técnicas necesarias para realizar el servicio solicitado;
- adopta, en la elección, criterios adecuados a las propias necesidades;
- asegura, para cada pedido, un nivel adecuado de competencia, de conformidad con las políticas del Grupo aplicables por tema. Todos los honorarios y/o sumas pagadas por cualquier concepto a los cesionarios de encargos profesionales deben estar debidamente documentados y, en todo caso, proporcionados a la actividad realizada, teniendo en cuenta también las condiciones del mercado.

RELACIONES CON CLIENTES

La Compañía y la Sucursal tienen como objetivo satisfacer las necesidades de seguros de los clientes; para ello, se comprometen a fidelizar a sus clientes, tanto mediante la comercialización de productos de alta calidad y en línea con las necesidades aseguradoras del cliente final, como adoptando y respetando criterios de transparencia, no sólo en la fase de comunicación y promoción, sino también en el de colocación, mediante controles adecuados en la red de distribución.

En todas las fases de la relación, la Compañía y la Sucursal evitan la generación de expectativas que no estén acordes con el desempeño, brindando información clara y precisa sobre las características de los contratos y, por ende, los derechos y obligaciones que se derivan de su estipulación.

Profesionalidad, competencia, disponibilidad, corrección y cortesía son los principios rectores que los destinatarios de este Código están obligados a seguir en sus relaciones con los clientes. Para proteger la imagen y reputación de la Compañía y la Sucursal, las relaciones con los clientes deben basarse en:

- criterios de transparencia y corrección;
- cumplimiento de las normas de heterorregulación y autorregulación;
- evitar cualquier forma de condicionamiento, tanto interno como externo. En beneficio de la calidad y transparencia de las relaciones con los clientes, la Compañía acepta las recomendaciones y comunicaciones de las Autoridades de Control (IVASS, Garante de la Privacidad, AGCM, otras Autoridades de supervisión y control etc.).

RELACION CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Assicuratrice Milanese S.p.A. y su Sucursal mantienen relaciones institucionales con las Administraciones del Estado y otros organismos públicos territoriales y no territoriales, el IVASS, otras Autoridades de supervisión y control, los Organismos de derecho público, Concesionarios de servicios públicos, en el respeto mutuo de sus funciones y con espíritu de máxima y transparente colaboración.

En particular, las relaciones institucionales con las Autoridades de Supervisión y Control, dada su relevancia para la actividad económica que desarrollan, se basan, en todos los niveles, en principios de transparencia y profesionalismo, en cumplimiento de las respectivas funciones.

La Compañía está obligada a implantar los procedimientos y medidas tendentes a prevenir conductas de quienes actúen en nombre y por cuenta de la Sociedad, que puedan, incluso potencialmente, constituir delitos o conductas antijurídicas en perjuicio de la Administración Pública. Para la asunción de compromisos, la gestión de relaciones de cualquier tipo, así como para la participación en concursos, ofertas, invitaciones a concursos privados y similares, convocados por las Administraciones Públicas, los Agentes de la Sociedad y unidades organizativas deben operar en cumplimiento de los procedimientos y directivas de la empresa, así como de los códigos de conducta de las Administraciones Públicas.

En las relaciones con la Administración Pública y con sus empleados o representantes, está prohibido ofrecer, prometer ofrecer o aceptar, directamente o por persona intermediaria, cualquier tipo de compensación, obsequio u otros beneficios, con excepción de los obsequios

siempre que son de valor modesto y dentro de los límites de las relaciones normales de cortesía. En particular, no se permiten donaciones, obsequios, compensaciones, liberalidad, regalos, descuentos hacia funcionarios o directivos y empleados públicos, cuyo valor sea superior al cuantificado en el código de conducta de cada Administración Pública. Las contribuciones con fines políticos deberán mantenerse dentro de los límites permitidos por las disposiciones legales pertinentes y requerirán la aprobación previa de la Junta Directiva.

6. ADOPCIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

El presente Código de Ética, así como sus futuras actualizaciones, son aprobados y emitidos por la Compañía, previa aceptación formal por parte de su Directorio. Assicuratrice Milanese S.p.A. y su Sucursal se comprometen a asegurar la máxima difusión y conocimiento de este Código a todos los niveles; en particular, sin perjuicio de su publicación en sus páginas web:

- para los empleados, el conocimiento del Código está garantizado en el momento de la contratación, también mediante el uso de herramientas informáticas;
- en el marco de las relaciones con terceros, los Destinatarios están obligados a informar oportuna y adecuadamente a sus colaboradores sobre los compromisos y obligaciones previstos en este Código y a exigir su cumplimiento; no establecer ni continuar relaciones comerciales con quien se niegue expresamente a respetar, o en todo caso incumpla, las disposiciones de este Código; informar al Órgano de Supervisión cualquier conducta que se oponga a lo dispuesto en el presente Código;
- en las relaciones contractuales con terceros, ya sean Proveedores o Consultores en diversas capacidades, se prevé expresamente la referencia a este Código.

La Compañía también se compromete a supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el mismo Código y a actualizarlas constantemente en relación con la evolución económica, financiera y comercial de la propia Compañía, ante cualquier cambio en su estructura organizativa o de gestión, así como en relación a los tipos de violaciones encontradas en el contexto de la actividad de supervisión.

7. CONTROLES Y VIOLACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

La Compañía promueve una cultura caracterizada por la concienciación de la existencia de riesgos de posibles infracciones normativas. Cada Destinatario del Código, cualquiera que sea su rol, cargo o función, está llamado a: a) actuar para limitar los riesgos y así crear un sistema de control eficaz y eficiente; b) tan pronto como tenga conocimiento de posibles infracciones en cualquier caso, comunicar esta información a su superior jerárquico o al Jefe de Área correspondiente, a la Función de Cumplimiento y también al Órgano de Supervisión; salvo en los casos de responsabilidad por calumnia o difamación, o por la misma causa de conformidad con el artículo 2043 del Código Civil, el que denuncie de buena fe conductas ilícitas o, en todo caso, contrarias al Código, de las que haya tenido conocimiento en razón de sus relaciones con la sociedad, no puede ser sancionado por ello.

Los órganos de control y supervisión de la sociedad, los encargados de las funciones orgánicas, el consejo de auditoría y los auditores independientes encargados tienen libre acceso a los datos, documentación e información necesarios para el desempeño de las funciones de supervisión que tienen encomendadas.

El incumplimiento de este Código Ético conlleva la imposición de sanciones, que difieren según la gravedad de la infracción perpetrada y la calidad subjetiva cubierta.

En lo que respecta a los Empleados, el cumplimiento de los principios y disposiciones de este Código es parte integrante de las obligaciones generales de lealtad y corrección establecidas por el contrato de trabajo, por la normativa interna de la empresa y por las disposiciones del Código Civil: cualquier violación de los mismos podrá dar lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias proporcionadas previstas en el contrato de trabajo, de conformidad con los procedimientos establecidos por la ley 300, de 20 de mayo de 1970 (denominado Estatuto de los Trabajadores) y por las normas especiales aplicables. En cuanto a la verificación de infracciones, los procedimientos disciplinarios, los procedimientos de conflicto y la imposición de sanciones, se mantienen inalteradas las facultades atribuidas a la Dirección de Personal, dentro de los límites de sus competencias y en cumplimiento de lo dispuesto en el convenio colectivo nacional para el sector.

Los directores y miembros de los órganos sociales están obligados a observar el Código Ético en virtud del cargo que desempeñan y del correspondiente contrato que los vincula a la Compañía. En caso de vulneración del Código Ético por parte de los mismos, el órgano competente, oportuna y adecuadamente informado, tomará las iniciativas oportunas y adoptará las medidas específicas previstas por la legislación vigente.