

GRUPO DIVINA PASTORA
divinapastora
seguros

Gobernanza:
Código de Conducta ejecutivo

INDICE:

I.	Introducción.....	3
II.	Nuestros Valores.....	3
III.	Principios de Comportamiento.....	3
IV.	Cumplimiento de las Leyes, Normas y Normativas.....	3
V.	Prácticas de Empleo.....	4
VI.	Discriminación y Acoso.....	4
VII.	Seguridad e Higiene en el Lugar de Trabajo.....	4
VIII.	Conflictos de Intereses y Operaciones de Terceros Relacionados.....	4
IX.	Política de Obsequios y Regalos.....	4
X.	Pagos a Funcionarios Públicos.....	4
XI.	Donaciones y Aportaciones Políticas.....	4
XII.	Prevención de Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo.....	5
XIII.	Protección y Uso Correcto de los Activos de la Sociedad.....	5
XIV.	Competencia y Transparencia Comercial.....	5
XV.	Responsabilidad Medioambiental.....	5
XVI.	Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).....	5
XVII.	Información Confidencial y su Uso.....	5
XVIII.	Uso Correcto de los Recursos Informáticos y de Comunicación.....	6
XIX.	Registro de operaciones.....	6
XX.	Divulgación Pública.....	6
XXI.	Relaciones con los Clientes.....	6
XXII.	Relaciones con los Proveedores.....	6
XXIII.	Normas de conducta en relación con la competencia.....	6
XXIV.	Normas de conducta en relación con la Administración Pública.....	6
XXV.	Relaciones con los Medios.....	6
XXVI.	Política de Patrocinios.....	6
XXVII.	Control y Denuncia de Comportamientos Ilegales o Éticamente Cuestionables...	7
XXVIII.	Medidas Disciplinarias.....	7
XXIX.	Cumplimiento del código de conducta.....	7
XXX.	Modificación del código de conducta.....	7

I. Introducción

A) Finalidad

El Posicionamiento o punto de vista de Divina Pastora Seguros y de su Grupo respecto a la ética está relacionado con su razón de ser: la previsión social.

Esto supone que el propio quehacer del día a día de la actividad de la Mutualidad y de su Grupo descarte acciones, planteamientos, desarrollo de productos a sus mutualistas no éticos.

B) Visión

La visión es continuar siendo una Mutualidad líder en la previsión social para sus asociados, en continuo desarrollo de productos y que se distinga por la excelente calidad de servicios y productos para sus asociados y clientes, por dar y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal para sus empleados y por una contribución positiva y proactiva tanto de Divina Pastora como por su Fundación, a la Sociedad en su conjunto.

C) Ámbito de aplicación

El presente Código de conducta y ética profesional se aplica a todas las Entidades que conforman el Grupo Divina Pastora, y vincula a sus empleados, directivos y miembros de los órganos de Administración o administradores.

II. Nuestros Valores

- Honestidad
- Transparencia
- Innovación
- Servicio
- Formación
- Medio Ambiente

III. Principios de Comportamiento

- Independencia
- Responsabilidad Social
- Actuación Ética
- Potenciación del desarrollo del equipo humano
- Fidelidad al Interés Social

IV. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Normativas

El cumplimiento de la ley, tanto en su letra como en su espíritu, es la base sobre la que se fundamentan las normas deontológicas de la Compañía.

Todos los empleados, directivos y miembros de los órganos de Administración deberán respetar y cumplir las leyes tanto locales como nacionales e internacionales si fuera el caso.

V. Prácticas de Empleo

Es el objetivo de la Sociedad actuar bajo las mejores prácticas de empleo con sus trabajadores, en todos y cada uno de los momentos de la relación laboral, tales como:

- Contratación
- Promociones y retribuciones
- Formación e información

VI. Discriminación y Acoso

La diversidad de los empleados de la Sociedad es un valioso activo. La igualdad de oportunidades constituye un serio compromiso de nuestra Sociedad en todos los aspectos de la relación laboral y no se tolerará ninguna conducta ilegal de discriminación o acoso.

VII. Seguridad e Higiene en el Lugar de Trabajo

La Sociedad desea ofrecer a todos los empleados un entorno de trabajo seguro y saludable. Cada empleado será responsable de mantener la seguridad e higiene del lugar de trabajo aplicando las normas y prácticas de salud, seguridad e higiene y comunicando el acaecimiento de cualquier accidente o lesión y la existencia de cualquier equipo defectuoso o situación insegura.

VIII. Conflictos de Intereses y Operaciones de Terceros Relacionados

Se considera que Existe o Surge un “conflicto de intereses” cuando los intereses particulares de una persona – empleado o directivo- interfieran o incluso pueda parecer que interfieran de cualquier modo con los intereses de la Sociedad.

Como norma de la Sociedad, quedan prohibidas para los empleados, directivos, consejeros, las acciones, hechos o situaciones que produzcan conflictos de intereses salvo aquellas que, previamente, hayan recibido la conformidad de los órganos rectores de Divina Pastora.

IX. Política de Obsequios y Regalos

El objetivo de los obsequios y regalos comerciales en un entorno empresarial es crear un fondo de comercio y una sólida relación comercial y en ningún caso obtener de los clientes una ventaja desleal. Los empleados, familiares de los empleados y agentes no podrán aceptar u ofrecer obsequios que estén fuera de la Política de Regalos de Divina Pastora.

La observación de esta materia cobra especial relevancia con la entrada de la entrada en vigor del nuevo Código Penal.

X. Pagos a Funcionarios Públicos

Los empleados de la Sociedad no pueden ofrecer o aceptar ningún tipo de soborno o comisiones similares.

XI. Donaciones y Aportaciones Políticas

Ninguna de las Sociedades del Grupo realizará aportaciones y/o donaciones a personas, eventos y/o iniciativas de orden político.

XII. Prevención de Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo

La Sociedad asume el compromiso de cumplir íntegramente con la normativa legal existente en materia de lucha contra el blanqueo de capitales y frente a la financiación del terrorismo y a seguir las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI), tanto en España como internacionalmente, y no tolerará ningún tipo de actividad de esta clase por parte de sus empleados o agentes.

Los empleados, directivos, administradores y agentes quedan sujetos al cumplimiento de la normativa sobre Prevención del Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo.

XIII. Protección y Uso Correcto de los Activos de la Sociedad

Todos los empleados deberán tratar por todos los medios a su alcance de proteger los activos de la Sociedad y garantizar su uso correcto. La obligación de los empleados de proteger los activos de la Sociedad incluye igualmente a la información confidencial de ésta.

XIV. Competencia y Transparencia Comercial

Los empleados y directivos del Grupo actuarán con nuestros competidores con transparencia y honestidad, principios que ha de observarse siempre; no se utilizarán en relación con ellos prácticas éticamente censurables o ilegales.

XV. Responsabilidad Medioambiental

La Sociedad asume el compromiso de desarrollar su actividad con respeto al medioambiente. En consecuencia, todos los empleados de la Sociedad deberán cumplir con todas las leyes normativas medioambientales vigentes y normas o protocolos internacionales a los que se haya adherido o se adhiera en un futuro el Grupo. Asimismo, desarrollarán su actividad protegiendo el medioambiente, conservando los recursos y garantizando el desarrollo sostenible.

XVI. Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)

La protección de datos personales es el objetivo de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (LOPD) y su reglamento de desarrollo aprobado por Real Decreto 1720/2007 de 21 de diciembre. Por tanto, el acceso y cualquier forma de utilización o tratamiento de tales datos de carácter personal (incluyendo la recogida, grabación, conservación, elaboración, modificación, comunicación, bloqueo y cancelación) son actividades que deben efectuarse, en todo caso, de conformidad con lo establecido en la LOPD y su regulación de desarrollo.

XVII. Información Confidencial y su Uso

Los empleados deberán guardar absoluta reserva acerca de la información confidencial confiada por la Sociedad o sus clientes o candidatos.

La información confidencial incluye toda la información que no pertenezca al dominio público y que, en caso de ser divulgada, pudiera ser de utilidad para nuestros competidores, o perjudicial para la Sociedad o sus clientes o mutualistas.

XVIII. Uso Correcto de los Recursos Informáticos y de Comunicación

El uso de los recursos informáticos y de comunicación será acorde a la Política de Seguridad y Confidencialidad, así como también a todas las demás políticas de la Sociedad.

XIX. Registro de operaciones

Todos los libros, registros, cuentas y estados financieros de la Sociedad deberán mantenerse con el suficiente detalle y reflejar correctamente las operaciones de la Sociedad adecuándose tanto a los requisitos legales vigentes como al sistema de controles internos de la Sociedad.

XX. Divulgación Pública

De conformidad con la política de la Sociedad, la información que está presente en sus comunicados públicos, incluyendo los documentos remitidos a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGS y FP), será completa, veraz, precisa, puntual y comprensible.

XXI. Relaciones con los Clientes

Es Política de la sociedad ofrecer a sus mutualistas, asegurados y clientes en los distintos ramos de seguros y servicios en los que opera, los productos que mejor respondan a las necesidades de estos.

Es un principio básico de nuestra actuación trabajar con transparencia y rigor en la información proporcionada a nuestros clientes y en la contratación de los productos por éstos.

XXII. Relaciones con los Proveedores

Las relaciones con los proveedores estarán presididas por los principios de libre mercado, transparencia, veracidad, honorabilidad, integridad y respeto.

XXIII. Normas de conducta en relación con la competencia

La sociedad considera que la sana competencia es una forma de mejorar los productos y servicios que se ofrecen a los clientes, comprometiéndose a cumplir la normativa legal reguladora de la competencia.

XXIV. Normas de conducta en relación con la Administración Pública

Es norma de conducta de la Entidad en sus relaciones con la Administración Pública, sea estatal, autonómica o municipal, así como con sus organismos dependientes, actuar en términos de colaboración y transparencia, cumpliendo con la normativa vigente.

XXV. Relaciones con los Medios

Es política de la Sociedad no realizar comentarios o declaraciones sobre rumores o especulaciones. No se debe comentar en los medios asuntos que involucren a la competencia, colegas, clientes o mutualistas.

XXVI. Política de Patrocinios

A lo largo de toda su trayectoria, la Sociedad se ha preocupado por crear una marca que sea el fiel reflejo de sus valores y se identifique plenamente con su espíritu de responsabilidad social.

Es por ello que la Sociedad podrá utilizar su nombre e imagen para el patrocinio de aquellas entidades, personas y/o proyectos que también estén alineados con dichos principios y valores. En este sentido, la Sociedad ha desarrollado la Política de Patrocinios, la cual detalla las directrices que la Sociedad debe cumplir en esta materia.

XXVII. Control y Denuncia de Comportamientos Ilegales o Éticamente Cuestionables

La Sociedad está en la obligación de recibir, investigar y actuar sobre quejas relativas a comportamientos éticamente cuestionables que se puedan observar.

XXVIII. Medidas Disciplinarias

Los empleados que infrinjan el Código están sujetos a posibles sanciones disciplinarias, que pueden incluir la rescisión del contrato laboral, de conformidad con la política y procedimientos que ha desarrollado y establecido el Grupo. El propósito de esta normativa de carácter informativo para los empleados es la existencia de unos procedimientos de control de los que podrían derivarse la aplicación de sanciones disciplinarias por infracciones del Código que están sujetas a la ley y a acuerdos preexistentes.

XXIX. Cumplimiento del código de conducta

- Asegúrese de que conoce todos los hechos. ¿Existe una solución similar que no plantee un conflicto ético?
- Pregúntese: ¿Qué debo hacer concretamente? ¿Parece éticamente cuestionable o inadecuado? ¿Tendrá un efecto sobre el nombre de Divina Pastora o sus empleados? ¿Me sentiría avergonzado si los demás supieran cómo he actuado? ¿Parece ilegal?
- Clarifique su responsabilidad y su función. ¿Lo saben sus compañeros? ¿Quién más puede verse afectado: compañeros de trabajo, clientes, etc.?
- ¿Qué pensaría alguien con más experiencia?
- Busque ayuda en los recursos de la Sociedad.
- Podrá denunciar las infracciones del Código de conducta con confianza y sin temor a represalias.
- ¿Estoy tranquilo con la decisión tomada o me genera algún remordimiento?
- Pregunte siempre primero y actúe después. Si no está seguro de qué debe hacer en una situación concreta, pregunte antes de actuar.

XXX. Modificación del código de conducta

Cualquier modificación del Código de conducta requerirá la aprobación del Consejo de Administración.