

**MUTUALIDAD DE EMPLEADOS DEL BANCO DE ESPAÑA,
MUTUALIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL DE SEGUROS**

CÓDIGO DE CONDUCTA

Versión	Fecha de Aprobación
3.4	JD 13/11/2025
3.5	JD 22/10/2026

Contenido

1. Preliminar	2
2. Normativa	2
3. Actualización/Revisión	2
4. Ámbito de aplicación	2
5. Interpretación	3
6. Principios inspiradores	3
6.1. Actuación ética, transparente y socialmente comprometida	3
6.2. Responsabilidad social	4
6.3. Principios relativos al entorno de trabajo y a las relaciones laborales	4
a) Respeto a las personas	4
b) Igualdad de oportunidades y no discriminación	4
c) Conciliación de la vida laboral y personal	5
d) Compromiso y cooperación en el trabajo, eficiencia y desarrollo profesional	5
e) Seguridad, salud y bienestar	5
f) Recursos y medios para el desarrollo de la actividad profesional	5
g) Medios digitales	5
6.4. Respeto al medio ambiente	6
6.5. Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal	6
a) Confidencialidad de la información	6
b) Protección de datos de carácter personal	6
6.6. Imagen y reputación corporativa	7
6.7. Propiedad intelectual e industrial	7
7. Normas generales de conducta	7
7.1. Relaciones con y entre las personas que trabajan para la Mutualidad	7
7.2. Relaciones con los socios y beneficiarios	9
7.3. Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras	10
7.4. Relaciones con gobiernos y autoridades	10
7.5. Obsequios, atenciones y regalos	11
8. Normas especiales de conducta	12
8.1. Conflictos de interés	12
8.2. Normas anticorrupción y antisoborno	12
8.3. Transparencia de la información	13
8.4. Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo	13
9. Cumplimiento del código de conducta	14
10. Comunicación interna y externa	14

1. Preliminar

El código de conducta contiene un desarrollo sistematizado de los principios básicos establecidos en la política de responsabilidad social y medioambiental de la Mutualidad de Empleados del Banco de España, M.P.S. de Seguros (en adelante, la Mutualidad). Son principios orientadores de las normas reguladoras del comportamiento de la Mutualidad, como entidad, y de las personas que la integran en el marco de su actividad profesional y de las relaciones que, a causa de esa actividad, mantienen entre sí o con terceros, todo ello con el fin de que su actuación no sólo se ajuste a la legalidad vigente, sino que responda a exigentes estándares de profesionalidad, integridad y sentido de la responsabilidad.

El código de conducta es parte integrante y se enmarca en el Sistema de Gobierno aprobado por la Mutualidad y se complementa con las políticas, los manuales y los procedimientos internos de la Mutualidad a los que el propio código remite.

2. Normativa

En la elaboración de este documento se han tenido en cuenta, como referencias más relevantes, las siguientes:

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, laborales, medio ambiente y lucha anticorrupción (última modificación en 2004).
- Sistema de Gobierno de la Mutualidad.
- Política de responsabilidad social y medioambiental de la Mutualidad.
- Política de recursos humanos de la Mutualidad.

3. Actualización/Revisión

El código de conducta se revisa y actualiza siempre que es necesario y, como mínimo, anualmente. En aplicación de lo establecido en el Sistema de Gobierno de la Mutualidad, la elaboración, revisión y actualización corresponde al titular o al responsable¹ de la función de cumplimiento normativo, quien lo presenta a la Junta Directiva (en adelante, Junta) para su aprobación.

4. Ámbito de aplicación

La labor que desarrolla la Mutualidad se basa en la confianza que sus socios, beneficiarios, empleados y la opinión pública tengan sobre su actuación e integridad. Esta confianza depende, esencialmente, de la conducta personal y capacidad de todas las personas que la integran y de su deseo de crear valor para los socios y beneficiarios de la Mutualidad.

¹ El titular o responsable de una función fundamental es aquella persona, perteneciente a la estructura organizativa de la Mutualidad, sobre quien recae su responsabilidad. La diferencia entre ambos es que el término "responsable" es el que se utiliza en el caso de que la función haya sido externalizada.

En consecuencia, el código de conducta y las normas y manuales que lo complementan se aplican a todas las personas que trabajan para la Mutualidad, esto es, a sus empleados y directivos, así como a los vocales de la Junta, a los miembros y asesores de la Comisión de Auditoría, a los titulares o responsables de las funciones fundamentales, a los responsables de la función de seguridad de la información, de la función de gestión de la comunicación de crisis y del sistema interno de información, al titular del servicio de atención al cliente y a los miembros de los grupos de trabajo, a cuyos integrantes se entrega para su conocimiento y efectos oportunos.

Se procurará que los proveedores y demás personas que mantengan relaciones profesionales con la Mutualidad conozcan los aspectos del código de conducta que les afecten y, en cuanto sea necesario y dependa de la Mutualidad, se les demandará un comportamiento acorde con los principios y normas establecidos en él.

5. Interpretación

Las eventuales dudas en la interpretación de este código, o el acaecimiento de situaciones no contempladas en ella, se someten a la consideración de la Junta, quien dilucida y resuelve a la vista de la normativa aplicable.

6. Principios inspiradores

La Mutualidad, dentro de su ámbito de influencia, ha de actuar decididamente en favor de la defensa de los derechos humanos contenidos en la "Carta internacional de derechos humanos", y asegurarse de no ser responsable, por acción o por omisión, de cualquier forma de vulneración de esos derechos.

En lo que respecta a los principios relacionados más específicamente con la protección de los derechos de los trabajadores, la Mutualidad se compromete directamente con el respeto, la defensa y la protección de los derechos humanos, conforme a lo indicado en la política de responsabilidad social y medioambiental de la Mutualidad.

Las personas que trabajan para la Mutualidad deben ser conscientes de estos principios y contribuir a respetarlos, de manera que, en la Mutualidad, las relaciones con y entre las personas se rijan por el respeto recíproco y la consideración plena a los derechos y valores humanos.

Los principios que, más específicamente, constituyen el fundamento último de las normas de conducta incluidas en este código, son los que se detallan a continuación.

6.1. Actuación ética, transparente y socialmente comprometida

El principio de actuación ética, transparente y socialmente comprometida debe regir la función y responsabilidad que corresponde a las entidades privadas en el adecuado desarrollo y progreso de la sociedad. Además, debe garantizarse el respeto a los legítimos derechos de todas las personas físicas o jurídicas con las que se relaciona y con los de la sociedad en general. Ello implica:

- Cumplimiento estricto de las leyes y contratos y de las obligaciones que de ellos se derivan, así como de los buenos usos y prácticas mercantiles.
- Respeto a los derechos y compromisos adquiridos con quienes participan como socios de la Mutualidad.
- Equidad en las relaciones con y entre las personas que trabajan para la Mutualidad. Ello exige objetividad en su selección, promoción y retribución, condiciones de colaboración adecuadas y razonables, y no discriminación.
- Compromiso de transparencia y veracidad en las informaciones que se facilitan a los socios y al público en general.

- Actividades sostenibles en el tiempo y respetuosas con el entorno, el medio ambiente y el interés social.

La Mutualidad realiza actividades aseguradoras, por lo que ésta y las personas que trabajan para ella están sujetas a la legislación española, así como a la que emane de la Unión Europea. Es, por tanto, esencial que todos los que trabajan para la Mutualidad conozcan cómo estas leyes rigen su trabajo o su relación con ella.

Del mismo modo, deberán conocer los usos y buenas prácticas mercantiles, así como las obligaciones de naturaleza contractual, considerando que hacer honor a lo pactado y dar cumplimiento de buena fe y con prontitud a los compromisos adquiridos es, además de un elemental deber de justicia, garantía de credibilidad como empresa.

6.2. Responsabilidad social

Consciente de la función y responsabilidad que corresponde a las entidades privadas en el adecuado desarrollo y progreso de la sociedad, la Mutualidad trata de actuar de forma socialmente responsable, y se propone, como aspiración permanente, conciliar sus objetivos con los legítimos intereses de los denominados "grupos de interés" con los que se relaciona (socios, beneficiarios, empleados, proveedores, etc.) o en los que impacta su actividad. La política de responsabilidad social y medioambiental de la Mutualidad recoge los criterios generales que todas las personas que trabajan para la Mutualidad deben conocer y aplicar de manera efectiva en el desarrollo de sus tareas profesionales.

6.3. Principios relativos al entorno de trabajo y a las relaciones laborales

a) Respeto a las personas

El respeto a los demás, base del entendimiento entre los seres humanos, debe caracterizar la conducta de todas las personas que trabajan para la Mutualidad. Dicho respeto mutuo debe contribuir a crear un clima de trabajo en el que prevalezca la cordialidad y en el que, en modo alguno, tenga cabida la intimidación o las actitudes de prepotencia.

La Mutualidad prohíbe cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas o que suponga acoso, abuso de autoridad, intimidación o falta de respeto y consideración. En consecuencia, estará alerta ante estas situaciones y, en su caso, actuará con firmeza frente a ellas.

b) Igualdad de oportunidades y no discriminación

La Mutualidad asume el compromiso de establecer los mecanismos precisos para que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, por la pertenencia o afiliación sindical o política, por tener la condición de representante legal de los trabajadores o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, la Mutualidad aplica el principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor, reconociendo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, acceso al empleo, formación, promoción profesional y demás condiciones de trabajo.

c) Conciliación de la vida laboral y personal

La Mutualidad considera que una política activa y estructurada en materia de igualdad y conciliación, favorece la productividad y facilita el equilibrio entre el ámbito laboral y el personal y familiar de todos los trabajadores. A tal efecto, declara su compromiso de impulsar iniciativas que, en desarrollo de esa política, supongan avances efectivos.

d) Compromiso y cooperación en el trabajo, eficiencia y desarrollo profesional

La Mutualidad aspira a que todos los empleados conozcan y compartan los objetivos estratégicos de la empresa y colaboren activamente en su consecución. Para conseguir este objetivo, las personas que trabajan para la Mutualidad deben recibir información general sobre las iniciativas que incidan más directamente en las tareas que desempeñan, así como formación adecuada y oportuna.

La Mutualidad promoverá la formación de las personas que trabajan para ella. Los programas de formación contribuirán a hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

e) Seguridad, salud y bienestar

La seguridad y la salud, elementos clave del bienestar de los trabajadores y de sus familias, son también factores esenciales que contribuyen, de forma decisiva, a mejorar la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de la Mutualidad.

En la Mutualidad la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados, constituye un aspecto estratégico dentro de la política de responsabilidad social y medioambiental, entre cuyos objetivos generales están:

- Alcanzar un nivel óptimo en la seguridad laboral más allá del mero cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Conseguir un entorno de trabajo saludable y de bienestar que permita a todos los empleados desarrollar su trabajo en las mejores condiciones físicas, psíquicas y sociales.

Para ello, la Mutualidad se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud y el bienestar en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa, y a seguir un modelo de gestión de "Empresa saludable".

f) Recursos y medios para el desarrollo de la actividad profesional

Los bienes y activos de la Mutualidad deben ser usados adecuadamente para preservar su integridad y evitar que sufran daños o se deterioren por causas ajenas al desgaste o uso ordinario. Así pues, los medios que la Mutualidad pone a disposición de las personas que trabajan para ella (teléfono, ordenador, correo electrónico, acceso a internet, servicios de mensajería, etc.) deben utilizarse para fines profesionales; y sólo puntualmente para fines personales y familiares. Excepto supuestos de urgencia o necesidad, el uso para aspectos personales y familiares deberá ser siempre fuera del horario laboral y, en caso de plasmarse en algún tipo de soporte electrónico (carpetas, emails, etc.), este deberá etiquetarse como "PERSONAL", no pudiendo tener en ningún caso carácter ofensivo ni ilegal.

g) Medios digitales

La Mutualidad reconoce el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, por lo que los empleados no están obligados en ningún caso a responder correos electrónicos, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante

los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones, salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.

Reconoce, asimismo, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales, estableciendo las medidas de seguridad de índole técnica y organizativa necesarias, el derecho a la intimidad en los supuestos de sistemas de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización, el derecho a la educación digital y el derecho frente a la inteligencia artificial.

La Mutualidad considerará en los planes de formación la impartición periódica de cursos a la plantilla, encaminados a lograr la sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, que evite el riesgo de fatiga informática, así como la sensibilización en materia de seguridad de las tecnologías de la información y las comunicaciones y formación sobre resiliencia operativa digital. Tales acciones formativas serán aplicables a todas las personas que trabajan para la Mutualidad y tendrán un nivel de complejidad acorde con las atribuciones de sus funciones.

6.4. Respeto al medio ambiente

El desarrollo de negocios y actividades sostenibles en el tiempo y respetuosos con el entorno, el medio ambiente y el interés social forman parte de los principios básicos de actuación de la Mutualidad.

La Mutualidad tiene establecida una política de responsabilidad social y medioambiental, en la que se definen, como criterios básicos, la integración en el negocio de políticas protectoras del medio ambiente, el desarrollo de actuaciones de gestión medioambiental y la promoción de la responsabilidad medioambiental.

6.5. Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal

a) Confidencialidad de la información

La información que obra en poder de la Mutualidad, sus actividades, así como las deliberaciones y resoluciones de sus órganos de gobierno, de la Comisión de Auditoría y de sus grupos de trabajo, son confidenciales y, por tanto, las personas que trabajan para la Mutualidad se comprometen a cumplir con el deber de confidencialidad, sin perjuicio de la transparencia que se debe a los socios y beneficiarios de la Mutualidad de conformidad con sus Estatutos y con el Reglamento de la Asamblea General. Dicho deber de confidencialidad se entiende sin perjuicio del deber de información a las autoridades o al público en general al que la Mutualidad está obligada.

La Mutualidad, asimismo, exige la debida confidencialidad sobre la información a los proveedores de servicios, en especial de aquellos externalizados, mediante la inclusión en los contratos de las oportunas cláusulas de confidencialidad y de supervisión de su cumplimiento.

b) Protección de datos de carácter personal

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, así como el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, obligan a quienes intervengan en el proceso de tratamiento de datos personales a cumplir con el deber de confidencialidad de los datos de los que se tenga conocimiento. Esta obligación subsistirá aun después de finalizar sus

relaciones con la Mutualidad y podrá conllevar medidas legales en caso de incumplimiento.

Esta normativa tiene por objeto proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas especialmente de su honor e intimidad personal y familiar. La Mutualidad, de conformidad con dicha normativa en vigor, ha implantado las medidas adecuadas para la protección de los datos personales, exigibles a quienes trabajan para ella. La Mutualidad, debido a la actividad que desarrolla, es responsable de los tratamientos de datos personales protegidos por la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal; en consecuencia, tanto la normativa antes citada como las medidas implantadas por la Mutualidad afectan a todas las personas que trabajan para ella de acuerdo con las funciones que realizan.

La Mutualidad cumple la legislación vigente en materia de protección de datos y ha establecido procedimientos y medidas de seguridad de índole técnica y organizativa para proteger la confidencialidad y asegurarse de la correcta utilización de la información relativa a personas físicas identificadas o identificables (nombre, apellidos, edad, datos de salud, imagen, sonido, datos económicos, etc.).

Se prohíbe estrictamente a la plantilla, directivos y miembros de los órganos de gobierno introducir datos de carácter personal de los mutualistas, así como cualquier información confidencial, estratégica o interna de la Mutualidad, en herramientas de inteligencia artificial públicas y de acceso general, debido al riesgo de filtración derivado del entrenamiento de sus modelos.

Esta restricción no afecta al uso de las funcionalidades de inteligencia artificial integradas en el software de la Mutualidad y aplicaciones autorizadas por la Mutualidad, que garanticen contractualmente un entorno cerrado y confidencial.

6.6. Imagen y reputación corporativa

Entre los bienes intangibles de la Mutualidad ocupan un lugar preeminente la imagen y la reputación corporativa. Por ello, resulta esencial estar alerta ante situaciones en las que bien la imagen o la reputación puedan verse comprometidas, evitando conductas inapropiadas que puedan resultar en un daño a la imagen de la Mutualidad por el hecho de que a ésta se la asocie con la persona o personas que han incurrido en tales conductas.

6.7. Propiedad intelectual e industrial

En consonancia con el principio anterior, la Mutualidad es respetuosa con la propiedad intelectual y los derechos o licencias de uso de los que sea titular la Mutualidad, limitando su uso a los términos establecidos en su adquisición o cesión. De similar manera, la Mutualidad se compromete a que en sus actividades no se haga uso, sin autorización, de derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten cualesquiera terceros ajenos a la Mutualidad.

7. Normas generales de conducta

7.1. Relaciones con y entre las personas que trabajan para la Mutualidad

El respeto mutuo debe presidir las relaciones con y entre las personas que trabajan para la Mutualidad, como base para un adecuado clima de trabajo que redundará en la eficacia de las actividades de la Mutualidad y en las relaciones de esta con sus socios y beneficiarios.

No menos importante para el eficaz desempeño de las responsabilidades que comportan las actividades de la Mutualidad, es la observancia de la normativa relativa a dichas actividades, así como de las políticas que con respecto a ellas han sido establecidas por la propia Mutualidad.

A tales fines, las personas que trabajan para la Mutualidad deberán observar las siguientes normas de conducta:

- Estar al tanto de los requisitos legales y reglamentarios, y de las políticas establecidas, que afectan a sus responsabilidades laborales y cumplirlas, e informar inmediatamente, a su superior jerárquico, a la dirección o a los órganos de gobierno de la Mutualidad, según corresponda, de cualquier violación o posible problema.
- Estar alerta ante comportamientos violentos u ofensivos hacia los derechos y dignidad de las personas o que supongan acoso, abuso de autoridad, intimidación o falta de respeto y consideración, denunciándolos ante su superior jerárquico, la dirección o los órganos de gobierno de la Mutualidad.
- Estar igualmente alertas ante comportamientos o decisiones que supongan discriminación de cualquier tipo, tal y como se recoge en el párrafo b) del apartado 6.3. "Principios relativos al entorno de trabajo y a las relaciones laborales" de este código, denunciándolos oportunamente.
- De manera especial, quienes intervengan en procesos de contratación, selección o promoción profesional deben actuar con objetividad y basar sus decisiones exclusivamente en la valía profesional y en el rendimiento de la persona evaluada, evitando comportamientos condicionados por prejuicios o que impliquen discriminación o favoritismo.
- En particular las personas que desempeñan funciones jerárquicas o de dirección, han de facilitar que las personas de sus equipos puedan disfrutar, sin restricciones, de las medidas de conciliación establecidas en la Mutualidad.
- Implicarse en su propio desarrollo profesional, conociendo las oportunidades de formación que promueva la Mutualidad, esforzándose por mejorar su capacitación, actualizando permanentemente sus conocimientos, y contribuir a que los demás compartan y se beneficien de su formación y experiencia.
- Cumplir las medidas de prevención de riesgos establecidas, participando activamente en todo aquello que pueda afectar a su propia salud en el trabajo, de manera que se adopten las acciones necesarias para su protección, y haciendo uso de los correspondientes cauces representativos.
- Utilizar los medios que la Mutualidad pone a su disposición conforme a lo indicado en el párrafo f) del apartado 6.3. "Principios relativos al entorno de trabajo y a las relaciones laborales" de este código. Las aplicaciones y recursos informáticos deben utilizarse con arreglo a criterios de seguridad y eficiencia, excluyendo cualquier uso inadecuado, ilícito o contrario a las normas e instrucciones de la Mutualidad. Su contenido, salvo el claramente identificado como personal, puede ser inspeccionado o supervisado por la Mutualidad en el desempeño de sus funciones de control, cuyo ejercicio no debe ser obstaculizado o limitado invocando expectativas o derechos a la privacidad.

Salvo autorización expresa, no está permitida la utilización de las instalaciones, recursos y medios de la Mutualidad para realizar actividades profesionales, remuneradas o no, que no estén relacionadas directa o indirectamente con la actividad de la Mutualidad o con la actividad laboral de sus empleados.

Si los medios y recursos informáticos permitiesen el acceso a sistemas de terceros, dicho acceso se limitará a lo estrictamente necesario para el desarrollo de la actividad profesional, y se realizará adoptando las medidas de seguridad precisas para evitar cualquier daño o deterioro de los sistemas, así como el borrado, alteración o supresión,

sin la debida autorización, de los datos, la información o los documentos obrantes en ellos.

Los gastos de viaje, de representación, de formación, de uso de vehículo particular y de desplazamiento, así como el uso de tarjetas de crédito corporativas, deben ajustarse a los criterios y pautas establecidos por la Mutualidad.

- Seguir las directrices de la Mutualidad en materia medioambiental y de eficiencia energética, esforzándose en minimizar el impacto medioambiental de sus actividades y utilizar los equipos, las instalaciones y los medios de trabajo de la forma más eficiente posible.

Las personas responsables de las relaciones con proveedores o empresas colaboradoras externas, les transmitirán la necesidad de alinearse con estos principios y les exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que procedan en cada caso.

- Guardar la debida confidencialidad sobre la información que obra en poder de la Mutualidad, sobre sus actividades, así como sobre las deliberaciones de sus órganos de gobierno y grupos de trabajo. Ello se entiende sin perjuicio de la transparencia debida a los socios y beneficiarios de la Mutualidad.
- Cumplir las medidas de seguridad, de índole técnica y organizativa establecidas por la Mutualidad en materia de protección de datos de carácter personal, supervisando, asimismo, en su caso, su cumplimiento por parte de los proveedores de servicios externalizados.
- Abstenerse de utilizar el nombre, la marca o signos distintivos de la Mutualidad para fines diferentes de los autorizados por esta, evitando a toda costa que, como consecuencia de una actuación realizada a título personal o sin las debidas autorizaciones, se perjudique o menoscabe la reputación de la Mutualidad.

Las personas que trabajan para la Mutualidad deben contar con autorización expresa para intervenir en nombre de ella o participar, en razón de su cargo o relación con la Mutualidad, en cualquier foro o medio público (medios de comunicación, redes sociales, jornadas profesionales, seminarios y cualquier otro evento que pueda tener difusión pública).

La inscripción, registro, participación o colaboración en redes sociales, foros o blogs en Internet y las opiniones o manifestaciones que se realicen en esos medios se efectuarán de manera que quede claro que se hacen a título exclusivamente personal. En ningún caso se utilizará la imagen o el nombre de la Mutualidad.

- Respetar la propiedad intelectual y los derechos o licencias de uso de los que sea titular la Mutualidad en relación con cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos, manuales, videos, conocimientos, procesos y, en general, cualquier obra o trabajo creado o desarrollado en la Mutualidad, ya sea como consecuencia de su actividad profesional o de terceros, limitando su uso, única y exclusivamente, al ejercicio de dicha actividad profesional.
- Respetar, asimismo, los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten cualesquiera terceros ajenos a la Mutualidad. En particular, no se debe utilizar en la Mutualidad ningún programa, manual, documentación o información de cualquier tipo perteneciente a terceros sin la debida autorización.

7.2. Relaciones con los socios y beneficiarios

La Mutualidad se preocupa por establecer relaciones de confianza y respeto mutuo con sus socios y beneficiarios. Estas relaciones deben basarse en la lealtad e integridad de sus prácticas, la transparencia en la información y el espíritu de colaboración.

Todas las personas que trabajan para la Mutualidad deben tener como prioridad conseguir que, en todo lo que de ellos dependa, los socios y beneficiarios reciban un trato atento y esmerado y un servicio de la máxima calidad que se caracterice por la eficacia, la prontitud y el rigor en el cumplimiento de los compromisos adquiridos y de las obligaciones que se deriven de los contratos suscritos.

La excelencia en el servicio exige un constante esfuerzo por atender y entender al socio o al beneficiario, anticiparse a sus necesidades e intentar satisfacerlas. Las personas que intervengan en la atención al socio y al beneficiario en ningún caso antepondrán sus intereses a los de la Mutualidad y a los del socio o beneficiario.

En el ámbito del derecho de información a los socios, la Mutualidad se rige por lo establecido en sus Estatutos y en el Reglamento de la Asamblea General.

A este respecto, las personas afectadas por este código de conducta deberán:

- Cumplir estrictamente, en tiempo y forma, las obligaciones de comunicación e información legalmente establecidas, así como las recomendaciones de gobierno corporativo en esta materia.
- Asegurarse de que la información se comunica con veracidad y transparencia.
- Evitar prácticas que puedan resultar en que se facilite información incompleta, ambigua o engañosa o que, por acción u omisión, puedan inducir a error al socio o al beneficiario.
- Poner a disposición de los socios cauces adecuados de comunicación para el ejercicio de su derecho de información.

7.3. Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras

La Mutualidad se propone que los proveedores y colaboradores externos, en la medida en que tengan una relación continuada y estrecha con la empresa, mantengan principios y políticas de actuación análogos, en lo esencial, a los establecidos en el código de conducta, y rehusará relacionarse, incluso con carácter ocasional, con aquellos cuya conducta resulte incompatible con esos principios.

A este respecto, las personas que trabajan para la Mutualidad que participen en procesos de selección de proveedores y empresas colaboradoras deberán:

- Aplicar rigurosamente los procedimientos y reglas establecidos al efecto, teniendo especialmente presente que la selección y contratación de productos o servicios debe realizarse mediante un procedimiento equitativo y con arreglo a criterios técnicos, profesionales y económicos de carácter objetivo y valorando, entre otros, los factores ambientales, sociales y de gobernanza. En particular, velarán por descartar de los procesos de selección a aquellos proveedores y empresas que sean identificadas como organizaciones que vulneren los derechos humanos o utilicen trabajo infantil o forzado.
- Rechazar y, en ninguna circunstancia, solicitar incentivos, comisiones, gratificaciones, favores o ventajas y evitar cualquier comportamiento que pueda ser considerado inapropiado o ilícito.

7.4. Relaciones con gobiernos y autoridades

La Mutualidad desarrolla sus actividades empresariales con pleno respeto a la normativa vigente, a los organismos reguladores y a todas las autoridades del territorio nacional donde opera, manteniéndose neutral con respecto a las distintas opciones políticas.

La Mutualidad no realiza ningún tipo de contribución en favor de campañas de signo político ni financia o hace donaciones a partidos políticos o a sus representantes o candidatos.

Las personas que trabajan para la Mutualidad que, en ejercicio de sus derechos, participen en actividades políticas lo harán siempre a título estrictamente personal y evitarán que sus actividades en ese campo se atribuyan o asocien a la Mutualidad.

Con la finalidad de poder determinar la existencia de eventuales incompatibilidades, las personas que trabajan para la Mutualidad informarán a sus superiores jerárquicos, a la dirección o a los órganos de gobierno de la Mutualidad, según corresponda, de su aceptación de cualquier cargo público o político.

7.5. Obsequios, atenciones y regalos

Las personas que trabajan para la Mutualidad, en su condición de tales, o en razón de su actividad profesional, no podrán solicitar o aceptar, directa o indirectamente, obsequios, comisiones, descuentos, invitaciones u otro tipo de ventajas o favores de proveedores, socios, beneficiarios o de cualquier persona o entidad relacionada o que pretenda relacionarse con la Mutualidad.

Sin perjuicio de la generalidad de lo anterior, pueden aceptarse las atenciones o regalos de mera cortesía o de valor simbólico o reducido que cumplan, de forma simultánea, los requisitos siguientes:

- No sean contrarios a los principios de actuación ética y de transparencia adoptados por la Mutualidad.
- No perjudiquen la imagen o la reputación de la Mutualidad.
- Estén permitidos tanto por la legislación y la normativa interna aplicable de cada país como por los usos y costumbres locales.
- No consistan en cantidades de dinero o valores y bienes fácilmente liquidables en metálico.
- Sean entregados o recibidos de forma transparente y con carácter ocasional, en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante y, en todo caso, inferior a 150 euros (o su equivalente en la divisa que corresponda) o a la cuantía específica establecida, en su caso, en relación con un país concreto. Estos límites se aplican a períodos de seis meses y en relación con cada proveedor, socio, beneficiario o persona o entidad relacionada.

Si una persona que trabaja para la Mutualidad recibe un obsequio que supera el importe máximo establecido, deberá informar a su superior jerárquico, a la dirección o a los órganos de gobierno de la Mutualidad, según corresponda, quien decidirá si procede su devolución o, en su caso, el destino que deba dársele.

En caso de duda sobre si resulta procedente aceptar un regalo o una invitación se debe exponer la situación al superior y actuar con arreglo a sus indicaciones.

Los obsequios que se realicen en nombre de la Mutualidad se efectuarán única y exclusivamente por las personas que trabajan para la Mutualidad que hayan sido expresamente autorizadas para ello por parte de la Junta, en las condiciones que ésta haya establecido. Por tanto, y fuera de lo previsto en la norma citada, en el ámbito de su actividad profesional, las personas que trabajan para la Mutualidad no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a proveedores, socios, beneficiarios o a cualquier otra persona o entidad que mantenga o pueda mantener relaciones con la Mutualidad.

8. Normas especiales de conducta

A continuación, se desarrollan aquellas normas de conducta que dimanen de la legislación vigente o del Sistema de Gobierno de la Mutualidad y que, por su especial sensibilidad y trascendencia, requieren de un mayor detalle.

8.1. Conflictos de interés

Los conflictos de interés aparecen cuando los intereses personales de quienes trabajan para la Mutualidad o de personas vinculadas con ellos, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la Mutualidad, interfieren en el recto cumplimiento de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la Mutualidad.

Las personas que trabajan para la Mutualidad deberán actuar lealmente en defensa de los intereses de ésta y abstenerse de participar en cualquier actividad profesional o personal que pueda dar lugar a un conflicto de interés con su trabajo en la Mutualidad. En particular, no participarán ni influirán en los procedimientos para la contratación de productos o servicios con sociedades o personas con las que tengan algún vínculo personal o económico ni darán trato o condiciones de trabajo especiales a personas con las que tengan esa relación. Asimismo, se abstendrán de representar a la empresa o de intervenir o influir en la toma de decisiones sobre asuntos en los que, directa o indirectamente, ellos mismos, o personas vinculadas a ellos tuvieran interés personal o vínculo económico.

Son personas vinculadas quienes tengan esa condición en virtud de las disposiciones legales aplicables a la situación de conflicto que corresponda. Igualmente tendrán la consideración de personas vinculadas a quienes trabajan para la Mutualidad sus cónyuges o las personas con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes y hermanos de todos ellos, los cónyuges de dichos ascendientes, descendientes y hermanos, y las sociedades controladas, directa o indirectamente, por quienes trabajan para la Mutualidad o por personas a ellos vinculadas, por sí o por persona interpuesta, o en las que las personas que trabajan para la Mutualidad o personas a ellas vinculadas ejerzan un cargo de administración o dirección o reciban emolumentos de cualquier tipo.

Aquellas personas que trabajan para la Mutualidad que pudieran verse afectadas por un conflicto de interés lo comunicarán, previamente a cualquier toma de decisión sobre el asunto de que se trate, a la Dirección de la Mutualidad a través de su superior jerárquico, o a los órganos de gobierno de la Mutualidad, según corresponda, a fin de que se adopten las medidas necesarias para evitar que su imparcialidad pueda verse comprometida. Las personas así afectadas deberán abstenerse de realizar cualquier actuación al respecto hasta haber obtenido la correspondiente contestación a su consulta.

8.2. Normas anticorrupción y antisoborno

La corrupción y el soborno aparecen cuando las personas que trabajan para la Mutualidad hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio o ventaja para esta, para ellos mismos o para terceros.

La Mutualidad está en contra de prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas o beneficios. Tampoco permite que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con cuantos trabajan para la Mutualidad.

Las normas básicas y el marco de prevención y detección de prácticas corruptas en las operaciones relacionadas con la actividad de la Mutualidad se detallan a continuación:

- Las personas que trabajan para la Mutualidad no podrán solicitar o aceptar ni tampoco prometer, ofrecer o hacer, directa o indirectamente, obsequios, pagos, invitaciones, comisiones, compensaciones, favores o ventajas, de cualquier tipo para obtener una contraprestación o para tratar de influir de manera inapropiada en sus relaciones comerciales o profesionales con entidades públicas o privadas, funcionarios públicos, empleados, directivos o administradores de empresas u organismos públicos o de empresas privadas, organizaciones y partidos políticos o candidatos a cargos públicos.
- En caso de obsequios de cortesía se estará a lo previsto en el apartado 7.5. de este código.
- Los empleados deberán informar a la Mutualidad a través de su superior jerárquico de cualquier caso de corrupción o de intento de corrupción que conozcan o sobre el que tengan algún indicio razonable.

8.3. Transparencia de la información

La confianza depositada en la Mutualidad por los diferentes grupos de interés se basa en la información transparente, veraz y completa que la Mutualidad proporciona en todos los ámbitos de su actividad.

Todos cuantos trabajan para la Mutualidad deben asegurarse de que la información que facilitan, tanto interna como externamente, es precisa, clara y veraz, y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta, incompleta, inexacta o que pueda inducir a error al que la recibe.

Toda la información, financiera o no, que se comuniquen a los socios, beneficiarios, a los entes reguladores y supervisores de la actividad aseguradora de la Mutualidad y a las Administraciones Públicas, será veraz y completa y comunicada en los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de los mercados y de buen gobierno que la Mutualidad tenga asumidos. En particular, la solicitud de cualesquiera subvenciones, ayudas o fondos de las Administraciones Públicas se tramitará con aplicación de los indicados principios de veracidad y transparencia en cuanto al cumplimiento de las condiciones requeridas para su concesión y con estricta aplicación de los importes recibidos en tal concepto a los fines o actividades para los que la subvención, ayuda o fondos hayan sido concedidos.

Este principio de transparencia y veracidad de la información será también de aplicación en la comunicación interna.

Los directivos y empleados que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de la Mutualidad deben velar porque ésta sea rigurosa y fiable. En particular, todas las transacciones económicas de la Mutualidad deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros, sistemas o archivos correspondientes, asegurando la adecuada custodia y conservación de la información en los plazos previstos en la ley. Especialmente, las cuentas anuales reflejarán fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial de la Mutualidad de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financiera que sean aplicables y estarán a disposición de los auditores internos y externos de la Mutualidad.

8.4. Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

La Mutualidad, como sujeto obligado, ha desarrollado mecanismos de control interno, que se concretan en el manual de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, y que considera dan cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

En dicho manual se establecen las políticas, procedimientos y controles específicos, con el fin de prevenir que las operaciones realizadas por la Mutualidad sean utilizadas para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Asimismo, se incluye el catálogo ejemplificativo de operaciones de riesgo de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo del sector de entidades aseguradoras y corredores de seguros publicado por la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias, en el que se enumera un conjunto de operaciones susceptibles de estar relacionadas con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo específicas para este sector de actividad.

Sin perjuicio del conocimiento general que todas las personas que trabajan para la Mutualidad deben tener de la normativa vigente en la materia, sus directivos y empleados deben conocer y cumplir la normativa externa e interna, contenida en este manual y los procedimientos establecidos a tal efecto, los cuales se encuentran permanentemente accesibles en la unidad de red a la que tienen acceso todos los empleados. Asimismo, reciben formación específica en la materia (con distinto grado de profundidad en función del nivel de riesgo de las actividades que desarrollan), con detalle de la manera de proceder en el caso de detectarse alguna operación sospechosa.

En el caso de que se detecte o de que se sospeche o dude de que una operación puede encubrir o ser utilizada como medio de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo, se deberá poner en conocimiento del órgano de control interno o del representante de la Mutualidad ante el Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (Sepblac), siguiendo el procedimiento detallado en la normativa interna citada.

9. Cumplimiento del código de conducta

Los principios y criterios de actuación contenidos en el presente código de conducta son de obligado cumplimiento para todas las personas sometidas a su ámbito de actuación.

Todas las personas sometidas al código de conducta tienen el deber de cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo sobre posibles incumplimientos del código.

El incumplimiento de cualquiera de las normas de conducta contenidas en este código podrá dar lugar a la adopción de las sanciones que correspondan según el régimen disciplinario vigente o a la resolución de la relación contractual existente, todo ello sin perjuicio de la adopción de otras medidas o de la exigencia de responsabilidades a quien las infrinja.

La Mutualidad cuenta con un sistema interno de información (canal de denuncias), habilitado en el sitio web de la Mutualidad, que permite a cualquier persona, interna o externa a la organización, informar de cualquier incidente del que tenga conocimiento o indicios suficientes y que suponga un incumplimiento de la legislación aplicable, del presente código de conducta o del resto de la normativa interna de la Mutualidad.

Las denuncias serán tratadas de forma absolutamente confidencial y, si el denunciante lo desea, podrán formularse de forma anónima.

En todo caso, la Mutualidad protegerá a los denunciantes de buena fe frente a cualquier represalia. Actuar de buena fe quiere decir que, en el momento de realizar la denuncia, el denunciante cree o tiene motivos para creer que el contenido de la denuncia es verídico y relevante y que no existe intención de difamar al denunciado.

10. Comunicación interna y externa

A los efectos de la aplicación de este código de conducta, las correspondientes unidades de la organización de la Mutualidad deben informar a los titulares o a los responsables de las funciones

fundamentales de cualquier hecho relevante que afecte al cumplimiento de sus respectivas obligaciones.

Se dará máxima difusión al código de conducta y estará disponible en la unidad de red a la que tienen acceso todos los empleados y en las carpetas compartidas a las que tienen derecho de acceso todos los vocales de los órganos de gobierno de la Mutualidad.

Para tales fines, se tendrán en cuenta los criterios de comunicación interna y externa que se detallan en el apartado que, con este mismo título, se encuentra desarrollado en el Sistema de Gobierno de la Mutualidad.