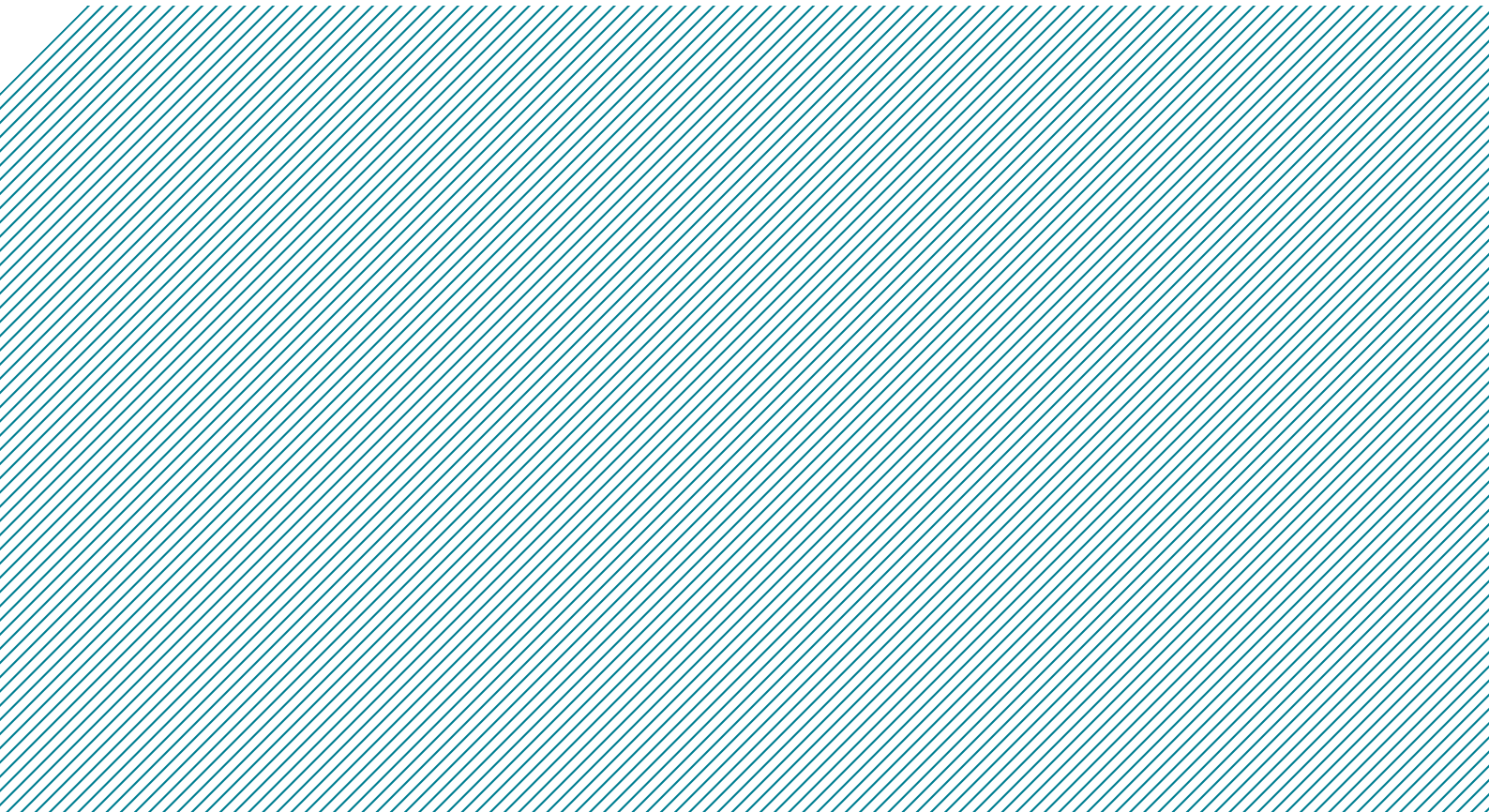


# MUNICH RE VERHALTENSKODEX



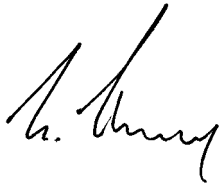
# INHALT

	Einleitung	2
<b>1</b>	Zielsetzung/Anwendungsbereich	3
<b>2</b>	Allgemeine Grundsätze	3
<b>3</b>	Nichtdiskriminierung	4
<b>4</b>	Interessenkonflikte	4
<b>4.1</b>	Vorteilsgewährung/Vergabe von Geschenken	4
<b>4.2</b>	Annahme von Vorteilen/Geschenken	4
<b>4.3</b>	Zuwendungen an Amtsträger	4
<b>4.4</b>	Bestechung/Korruption	4
<b>4.5</b>	Vermeidung der Kollision privater und geschäftlicher Interessen	5
<b>5</b>	Vertraulichkeit/Datenschutz	5
<b>6</b>	Insiderregeln	6
<b>7</b>	Geldwäsche/Wirtschaftskriminalität	6
<b>8</b>	Wettbewerb/Kartellverbot	6
<b>9</b>	Umgang mit Geschäftspartnern/Kunden	7
<b>10</b>	Integrität der Informationen/Kommunikation	7
<b>11</b>	Schutz der Unternehmenswerte	7
<b>12</b>	Umweltschutz	7
<b>13</b>	Spenden/Sponsoring	8
<b>14</b>	Umsetzung/Meldung von Verstößen	8

## EINLEITUNG

Im Einklang mit dem Mission-Statement und dem Leitbild zur Nachhaltigkeit formuliert der Verhaltenskodex die wesentlichen Regeln und Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten der Mitarbeiter und spiegelt so die Wertvorstellungen wider, die für uns verbindlich sind.

Wie Munich Re 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, beugen Konfliktsituationen vor und schützen das Ansehen des Unternehmens und der Gruppe.



Dr. Nikolaus von Bomhard  
(Vorstandsvorsitzender)

## 1 ZIELSETZUNG/ ANWENDUNGSBEREICH

Der Verhaltenskodex (Kodex) enthält die wichtigsten Regeln und Verhaltensgrundsätze, die für alle Mitarbeiter<sup>1</sup> von Munich Re gelten. Der Begriff „Mitarbeiter“ schließt auch die Mitglieder von Geschäftsleitungsorganen mit ein.

Der Kodex dient dazu, den Mitarbeitern die grundlegenden rechtlichen und ethischen Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit entsprechen müssen, transparent und bewusst zu machen sowie ihnen hierfür eine Orientierung zu geben.

Soweit für einzelne Bereiche oder Unternehmen der Gruppe Verhaltensregeln in speziellen Richtlinien oder Vorschriften niedergelegt sind, gelten diese uneingeschränkt und ergänzend zu diesem Kodex.

## 2 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

(1) Eine elementare Grundregel unseres Handelns ist die Einhaltung von Gesetz und Recht in der jeweiligen Rechtsordnung, in deren Rahmen wir tätig sind. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die für uns geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften zu beachten. Das Gleiche gilt für die ihnen mitgeteilten internen Anweisungen und Richtlinien.

Zu unseren Grundsätzen gehört auch, jede Beteiligung an Geschäften zu vermeiden, die erkennbar darauf abzielen, gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Bestimmungen zu umgehen.

(2) Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das Ansehen von Munich Re zu wahren und alles zu vermeiden, was einem einzelnen Unternehmen der Gruppe Schaden zufügen könnte.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern insbesondere persönliche Integrität und Verlässlichkeit.

(3) Die Missachtung gesetzlicher oder aufsichtsrechtlicher Vorschriften sowie Verstöße gegen diesen Kodex können dem Ansehen von Munich Re schaden. Darüber hinaus können sie zu staatlichen Sanktionsmaßnahmen (Bußgeldbescheide, Eingriffe in den Geschäftsbetrieb) führen. Ein Verstoß gegen den Kodex stellt eine Verletzung arbeits- oder dienstvertraglicher Pflichten dar und kann deshalb zivilrechtliche Konsequenzen haben. Ferner können auch strafrechtliche Sanktionen drohen, wenn die Verletzung des Kodexes gleichzeitig einen Straftatbestand darstellt.

<sup>1</sup> Dieser Begriff umfasst sowohl Mitarbeiter als auch Mitarbeiterinnen und dient der leichteren Lesbarkeit.

### 3 NICHTDISKRIMINIERUNG

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen achten. Wir tolerieren keine Diskriminierung (aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft, Nationalität, politischer Meinung, Rasse, Religion o. Ä.), sexuelle oder andere persönliche Belästigungen oder Beleidigungen. Wir dulden auch keine Nötigung oder Gewalt oder deren Androhung.

### 4 INTERESSENKONFLIKTE

Die Mitarbeiter sollen Situationen vermeiden, die zu persönlichen Interessenkonflikten führen können. Unvermeidbare persönliche Interessenkonflikte sind den Vorgesetzten offen zu legen. In Zweifelsfällen ist Compliance einzuschalten.

#### 4.1 Vorteilsgewährung/ Vergabe von Geschenken

Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit weder unberechtigte Vorteile anbieten noch gewähren.

Geschenke und Einladungen an Geschäftspartner müssen sich in einem angemessenen Rahmen halten und dürfen nicht darauf abzielen, Geschäftsentscheidungen in unredlicher Weise zu beeinflussen. Die Beurteilung der Frage, ob Geschenke oder Einladungen angemessen sind, bestimmt sich nach der üblichen Geschäftspraxis; dabei sind evtl. auch länderspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. Jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit ist zu vermeiden.

Geschenke, die einen bestimmten Schwellenwert überschreiten, und Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen, die über ein normales Geschäftsessen hinausgehen, sind den Vorgesetzten anzuzeigen und bedürfen deren Genehmigung; dabei sind die vorgenannten Grundsätze zu berücksichtigen. Einzelheiten hierzu sind in der Richtlinie für Geschenke und Einladungen niedergelegt. Ferner ist darauf zu achten, dass Geschenke oder Einladungen nicht mit den Compliance-Regeln des Empfängers im Widerspruch stehen.

#### 4.2 Annahme von Vorteilen/Geschenken

Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit keine unberechtigten Vorteile annehmen. Sie dürfen daher keine den angemessenen Rahmen überschreitenden Geschenke, Einladungen oder sonstigen Vergünstigungen annehmen. Maßstab für die Angemessenheit ist auch hier die übliche Geschäftspraxis.

Die Annahme von bescheidenen Geschenken ist zulässig. Geschenke mit einem höheren Wert, die mit Blick auf die Geschäftsbeziehung nicht abgelehnt werden können, sollten an das Unternehmen abgegeben werden; dieses entscheidet über die weitere Verwendung, wobei im Regelfall eine Verwertung zugunsten gemeinnütziger Organisationen erfolgen wird.

Einladungen zu normalen Geschäftsessen dürfen angenommen werden. Einladungen zu anderen Veranstaltungen (z. B. mit überwiegender Unterhaltungscharakter) dürfen ebenfalls angenommen werden, wenn sie einer üblichen Geschäftspraxis entsprechen und von den Vorgesetzten genehmigt sind. Näheres ist in der Richtlinie für Geschenke und Einladungen geregelt.

Die Annahme direkter finanzieller Zuwendungen ist ausnahmslos untersagt. Über sonstige Vergünstigungen, welche die o. g. Wertschwelle überschreiten, ist der Vorgesetzte zu informieren.

#### 4.3 Zuwendungen an Amtsträger

Beamte, Politiker und andere Vertreter öffentlicher Institutionen dürfen keine Geschenke, Zuwendungen oder Einladungen erhalten, die ihre Unabhängigkeit in Frage stellen könnten. Geschenke oder Einladungen an diesen Personenkreis sind mit Compliance abzustimmen.

#### 4.4 Bestechung/Korruption

Kein Mitarbeiter darf Bestechungsgelder anbieten oder gewähren. Bestechung ist eine Straftat, und zwar sowohl die Bestechung im geschäftlichen Verkehr als auch die Bestechung eines Amtsträgers.

Im Umgang mit staatlichen Stellen oder Behörden ist besonders darauf zu achten, dass diesen keine Zahlungen oder sonstige Vorteile versprochen oder gewährt werden, um eine Handlung eines Beamten oder anderen Amtsträgers zu beeinflussen.

## 4.5 Vermeidung der Kollision privater und geschäftlicher Interessen

Jeder Mitarbeiter hat darauf zu achten, dass seine privaten Interessen nicht mit den Unternehmensinteressen in Konflikt geraten. Dabei sind insbesondere folgende Regeln zu beachten:

- Der Abschluss von Verträgen und die Vergabe von Aufträgen für das Unternehmen haben ausschließlich unter wettbewerbsorientierten Gesichtspunkten zu erfolgen.
- Die Mitarbeiter dürfen das Unternehmen bei Geschäften, bei denen sie selbst oder ihre Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder oder andere Verwandte, die in demselben Haushalt wie der Mitarbeiter leben) wirtschaftlich erheblich beteiligt sind, nur nach vorheriger Zustimmung ihrer Vorgesetzten und nach Konsultation von Compliance vertreten.
- Wesentliche finanzielle Beteiligungen (mehr als 10%) an anderen Unternehmen, die im Wettbewerb mit Munich Re oder einer ihrer Gruppengesellschaften stehen oder die Geschäftspartner eines Gruppenunternehmens sind, bedürfen der Zustimmung des Vorstands und sind Compliance anzuzeigen. Sonstige finanzielle Beteiligungen an anderen Unternehmen, die zu einem Interessenkonflikt mit einem Gruppenunternehmen führen können, sind Compliance ebenfalls anzuzeigen.
- Die Aufnahme von Nebentätigkeiten bedarf der vorherigen Zustimmung. Die Mitarbeiter dürfen keine Nebentätigkeiten oder sonstige eigenen Geschäftsinteressen verfolgen, die zu einem Konflikt mit den Unternehmensinteressen führen können.

Generell gilt, dass jedes persönliche Interesse eines Mitarbeiters, das im Zusammenhang mit der Durchführung seiner dienstlichen Aufgaben steht, den jeweiligen Vorgesetzten oder Compliance mitzuteilen ist, wenn die Gefahr eines Interessenkonflikts oder einer Rufschädigung für Munich Re besteht.

## 5 VERTRAULICHKEIT/ DATENSCHUTZ

(1) Die Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit bei allen internen vertraulichen Angelegenheiten des Unternehmens sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über unsere Kunden/Geschäftspartner verpflichtet. Vertraulich sind all diejenigen Informationen, die als solche gekennzeichnet sind oder von denen anzunehmen ist, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen, z. B. weil sie für Wettbewerber von Nutzen sein oder bei ihrer Offenlegung dem Unternehmen oder dessen Geschäftspartnern schaden könnten. Typischerweise zählen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie nicht veröffentlichte Zahlen des Berichts- und Rechnungswesens zu den vertraulichen Informationen.

(2) Vertrauliche Informationen sind vor unbefugter Einsicht durch Dritte zu schützen. Auch im unternehmensinternen Umgang ist generell darauf zu achten, dass vertrauliche Informationen nur an diejenigen Mitarbeiter weitergegeben werden dürfen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

(3) Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und insbesondere aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich ist. In Zweifelsfällen sind die zuständigen betrieblichen Datenschutzbeauftragten einzuschalten.

## 6 INSIDERREGELN

(1) Mitarbeiter, die über eine Insiderinformation, d.h. eine kurserhebliche nichtöffentliche Information, mit Bezug auf Munich Re oder andere börsennotierte Gesellschaften verfügen, dürfen keine Geschäfte in Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten dieser Gesellschaften tätigen. Sie dürfen ferner die Insiderinformation Dritten nicht unbefugt weitergeben oder sonst zugänglich machen oder für die Abgabe von Anlageempfehlungen nutzen.

Auch innerhalb des Unternehmens ist die Weitergabe an andere Mitarbeiter nur dann erlaubt, wenn der oder die Mitarbeiter die Information für die Erledigung ihrer Aufgabe benötigen.

(2) Sobald eine Vermutung besteht, dass eine bestimmte Information eine Insiderinformation mit Bezug auf Munich Re sein könnte, ist Compliance zu unterrichten.

(3) Mitarbeiter, die typischerweise oder aus besonderem Anlass Zugang zu Insiderinformationen eines börsennotierten Unternehmens haben, sind in einem Insiderverzeichnis zu erfassen.

(4) In allen Zweifelsfällen ist Compliance einzuschalten.

## 7 GELDWÄSCHE/ WIRTSCHAFTSKRIMINALITÄT

(1) Alle Mitarbeiter haben darauf zu achten, dass Gruppenunternehmen nicht zur Geldwäsche oder für andere illegale Zwecke missbraucht werden können. Dazu gehört, dass die Mitarbeiter sich vor einer geschäftlichen Transaktion über das geschäftliche Umfeld des Vertragspartners, den Vertragspartner selbst und den Zweck des von ihm beabsichtigten Geschäfts ausreichende Informationen beschaffen. Bei Verdachtsmomenten für illegale Handlungen sind Nachforschungen anzustellen. Transaktionen, die unrechtmäßig erscheinen, sind abzulehnen, und zwar auch dann, wenn wir den Regelverstoß nicht beweisen können. Ferner sind die internen Richtlinien zu beachten, vor allem das Verbot der Annahme von Bargeld.

(2) Die von den Vereinten Nationen und der Europäischen Union sowie den zuständigen nationalen Institutionen innerhalb ihrer jeweiligen Jurisdiktion verhängten Handels- und Finanzsanktionen einschließlich der Maßnahmen zur Verhinderung der

Terrorismusfinanzierung (Sanktionsvorschriften) sind uneingeschränkt zu beachten. Zur Sicherstellung der effektiven Einhaltung der Sanktionsvorschriften sind die Mitarbeiter verpflichtet, sich über die jeweils gültigen Sanktionsvorschriften zu informieren, die zur Verfügung stehenden technischen Hilfsmittel (z. B. das Online-Prüfprogramm für Finanzsanktionen) zu benutzen und die internen Richtlinien und Anweisungen im Umgang mit den Sanktionsrisiken zu beachten. In diesem Zusammenhang ist auf die strafrechtlichen Risiken, die aus einem Verstoß gegen Sanktionsvorschriften resultieren, und die Reputationsrisiken, die wegen der Geschäftstätigkeit in einem Embargo-Land drohen können, hinzuweisen. Bei allen Verdachtsfällen und Zweifelsfragen hinsichtlich der Anwendung und Reichweite der genannten Sanktionsvorschriften ist unverzüglich Compliance zu konsultieren.

## 8 WETTBEWERB/ KARTELLVERBOT

(1) Munich Re ist dem Grundsatz verpflichtet, Geschäftsziele ausschließlich mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln zu verfolgen. Wir beteiligen uns am Wettbewerb mit rechtmäßigen und fairen Mitteln.

Auch für jeden einzelnen Mitarbeiter gilt die Verpflichtung, die Regeln des Wettbewerbsrechts zu beachten.

(2) Verhaltensweisen, die immer einen Kartellverstoß darstellen, sind u. a. Absprachen mit Wettbewerbern über Preise und Bedingungen. Ebenso unzulässig ist die Abgabe von Scheinangeboten, die sich auf die Preisbildung von Produkten oder Dienstleistungen auswirken können.

(3) Bei Zweifelsfragen über die Zulässigkeit des Verhaltens im Wettbewerb ist stets die Rechtsabteilung des Unternehmens zu konsultieren.

## 9 UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN/KUNDEN

Wir sind dem Grundsatz des fairen und offenen Umgangs mit unseren Geschäftspartnern verpflichtet. Wir sind bestrebt, unsere Kunden bestmöglich zu beraten, um ihnen eine ihren Interessen entsprechende, vernünftige Entscheidung zu ermöglichen.

Potenzielle Konflikte mit Interessen von Kunden und anderen Geschäftspartnern müssen rechtzeitig erkannt, so weit wie möglich vermieden oder – wo dies nicht möglich ist – angemessen gelöst werden (siehe auch Ziff. 4).

## 10 INTEGRITÄT DER INFORMATIONEN/KOMMUNIKATION

(1) Alle Aufzeichnungen und Berichte müssen – unabhängig davon, ob sie nur der internen oder auch der externen Kommunikation dienen – korrekt, vollständig und wahrheitsgemäß sein. Dies gilt in besonderem Maße für die Buchführung und die Rechnungsabschlüsse wie auch die sonstigen Berichte über die Geschäftsentwicklung und die Finanzlage des Unternehmens.

(2) Offizielle Stellungnahmen gegenüber den Medien sowie die Kommunikation mit den Medien und den Aktionären erfolgen nur durch den Vorstand oder die dazu ausdrücklich beauftragten und autorisierten Mitarbeiter (z.B. von Group Communications oder Investor & Rating Agency Relations). Externe Anfragen sind an diese Mitarbeiter weiterzuleiten.

Ähnliches gilt für die Äußerungen gegenüber staatlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Die Kommunikation mit diesen Stellen darf nur über die hierfür zuständigen Ansprechpartner (z.B. Group Legal/ Compliance) geführt werden.

Bei Fachvorträgen, Seminaren, Diskussionsveranstaltungen u.Ä. sind die jeweiligen internen Richtlinien zu beachten.

(3) Wenn ein Mitarbeiter in der Öffentlichkeit als Vertreter von Munich Re in Erscheinung tritt oder an einem Gespräch in einer Weise teilnimmt, dass er als Vertreter von Munich Re wahrgenommen werden könnte, ohne hierzu autorisiert worden zu sein, muss er deutlich machen, dass er als Privatperson handelt.

## 11 SCHUTZ DER UNTERNEHMENSWERTE

(1) Zu den Vermögenswerten unserer Unternehmen gehören nicht nur Sachwerte/Eigentum, sondern auch immaterielle Güter (geistiges Eigentum einschließlich Softwareprodukte), Informationen sowie die Ideen und das Wissen unserer Mitarbeiter.

(2) Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz dieser Unternehmenswerte verantwortlich. Die Unternehmenswerte dürfen nur für zulässige Geschäftszwecke, keinesfalls für rechtswidrige Zwecke benutzt werden. Bei der Nutzung von Betriebsmitteln und Ressourcen des Unternehmens (u.a. Telefon, Computer, Internet und sonstige Informationstechnologie) sind die internen Richtlinien und sonstigen Regelungen des Unternehmens zu beachten; eine Nutzung zu privaten Zwecken ist nur zulässig, soweit die genannten Richtlinien und Regelungen dies erlauben.

(3) Dem Schutz der Unternehmenswerte und schließlich auch der Vermeidung einer haftungsrechtlichen Inanspruchnahme dienen nicht zuletzt die gesetzlichen und internen Sicherheitsbestimmungen (u.a. zur Arbeitssicherheit, Richtlinien zu Informationssicherheit und Datenschutz), die von jedem Mitarbeiter zu beachten sind.

## 12 UMWELTSCHUTZ

Munich Re bekennt sich zu ihrer Verantwortung für Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Sie hat deshalb Umweltleitlinien verabschiedet, zu deren Beachtung die Mitarbeiter aufgefordert sind. Daraus leitet sich für die Mitarbeiter die Verpflichtung ab, bei ihrem Handeln und ihren Entscheidungen die Auswirkungen auf die Umwelt zu berücksichtigen und Belastungen der Umwelt so weit wie möglich zu vermeiden oder zu reduzieren.

## 13 SPENDEN/SPONSORING

(1) Bei Spenden und Sponsorengeldern ist darauf zu achten, dass die Vorschriften der jeweiligen Rechtsordnung und die intern dafür geltenden Bestimmungen eingehalten werden.

Spenden dürfen an Institutionen zur Förderung von Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur sowie für soziale oder andere als förderungswürdig anerkannte Zwecke vergeben werden. Spenden an politische Parteien erfolgen nur in dem gesetzlich zulässigen Rahmen und müssen von der Geschäftsleitung des jeweiligen Unternehmens genehmigt werden. Spenden sollen steuerlich abzugsfähig sein.

Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass kein Missverhältnis zwischen den Leistungen des Sponsors und dem angestrebten wirtschaftlichen Zweck besteht.

(2) Sonstige freiwillige Zahlungen oder Leistungen, denen keine adäquate Gegenleistung gegenübersteht, sind untersagt.

## 14 UMSETZUNG/MELDUNG VON VERSTÖSSEN

(1) Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung der in diesem Kodex festgehaltenen Verhaltensregeln verantwortlich. Die Vorgesetzten/Führungskräfte sorgen dafür, dass ihre Mitarbeiter mit dem Inhalt des Kodex vertraut sind und die für sie geltenden Regeln und Verhaltensgrundsätze beachten; durch ihr eigenes Verhalten geben sie ihren Mitarbeitern ein Vorbild. Umgekehrt sollten die Mitarbeiter sich an ihre Vorgesetzten wenden, wenn sie Zweifel bei der Anwendung dieser Kodex-Regeln haben. Im Übrigen steht Compliance als Ansprechpartner zur Verfügung, um Fragen im Zusammenhang mit dem Kodex zu beantworten.

(2) Wenn ein Mitarbeiter von einem erheblichen Verstoß gegen Gesetze oder gegen die Regeln dieses Kodex Kenntnis erhält, insbesondere bei Fällen von Betrug, Korruption, Bilanzfälschung oder anderen Handlungen, die strafrechtliche oder zivilrechtliche Folgen auslösen könnten, soll er seinen Vorgesetzten, Revision oder Compliance informieren. Ferner kann er bei Verdachtsmomenten für strafbare Handlungen den Ombudsmann von Munich Re konsultieren und diesem den beobachteten Verstoß mitteilen. In allen Fällen, in denen die Reputation des Unternehmens gefährdet sein könnte, ist Compliance einzuschalten.

Die Informationen sollen es dem Unternehmen ermöglichen, auf eventuelle Missstände rechtzeitig zu reagieren und diese abzustellen. Die eingehenden Hinweise werden vertraulich und mit der erforderlichen Sorgfalt 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 sonst zuständige Stellen einschalten. Dem betreffenden Mitarbeiter entstehen durch seine Anzeige keine Nachteile, wenn er sie nach bestem Wissen und in redlicher Absicht erstattet hat.

(3) Auch wenn es keinen Hinweis auf eine strafbare Handlung gibt, der Vorgang aber gleichwohl ein Reputationsrisiko für Munich Re darstellen könnte, kann Compliance konsultiert werden. Bei allen Fragen zur Einschätzung von Reputationsrisiken für Munich Re kann Compliance das speziell zu diesem Zweck eingesetzte Reputational Risk Committee zur weiteren Beratung hinzuziehen.

© 2009  
Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft  
Königinstraße 107, 80802 München

Bestellnummer 302-05083

