Ganarse la confianza

La esencia de nuestro negocio

Nuestro Código de Conducta nos ayuda a mantenernos fieles a nuestros principios en cualquier situación

aegon

El Código de Conducta

Carta de nuestro CEO 4

Nuestra Misión 5

Nuestros Valores 5

¿Quién debe cumplir con este Código de Conducta? 6

Este Código de Conducta es aprobado por todas las compañías de Aegon 6

Compromiso y responsabilidad del empleado 6

Nuestro Código de Conducta **7**

Compañía y gobierno **8**

1. Cumplimiento de las leyes y normativas 8
2 Registro de las operaciones financieras 8
3 Uso de información privilegiada y operaciones con información privilegiada 9
4 Comunicación en nombre de Aegon 9

Gestión del negocio **10**

1 Trato justo a todas las partes interesadas “stakeholders” 10
2 Ofrecer productos y servicios claros 10
3 Relaciones con socios comerciales 11
4 Confidencialidad y los derechos de propiedad de terceros 11
5 Prevención del soborno y la corrupción 11
6 Evitar conflictos de interés 12
7 Evitar prácticas comerciales desleales 12
8 Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo 13
9 Cumplimiento de las sanciones 13

Lugar de trabajo **14**

1 Prevenir la discriminación y otros comportamientos inapropiados 14
2 Protección de la información personal 15
3 Utilización adecuada de los activos y equipos de Aegon 15
4 Cooperación con investigaciones internas y externas 16
5 Informar sobre comportamientos poco éticos o ilegales 16

Responsabilidad social **17**

1 Actividad comunitaria 17
2 Inversión responsable 17
3 Respaldo y protección de los derechos humanos 18

Datos de contacto Aegon Speak Up (línea ética de Aegon) **19**

Datos de contacto Responsable de Cumplimiento del Grupo Aegon y del Responsable de Cumplimiento en España **20**

Sobre Aegon **20**

Carta del director general

Queridos compañeros:

En Aegon, nuestro objetivo es ayudar a las personas a vivir su mejor vida. El Código de Conducta de Aegon respalda nuestro propósito, ya que describe y explica nuestros valores fundamentales, principios y normas de negocio, además de guiarnos en nuestro trabajo diario.

Al estar nuestro negocio basado en la confianza, el respeto y la integridad, el Código de Conducta de Aegon es un marco obligatorio que gobierna las acciones de todos los que trabajan para Aegon. Basado en las leyes internacionales, derechos humanos y convenios laborales, el Código ayuda a garantizar que tú y todas las personas con las que trabajas actúan de manera ética y responsable.

Después de leer este documento, deberías comprender el Código en su totalidad y cumplirlo en todo momento. Lo mismo ocurre con todos los demás empleados de Aegon. Si tienes alguna pregunta o duda o si ves un comportamiento que no se ajusta a nuestro Código, no dudes en reportarlo. Nos comprometemos a escuchar y a actuar.

Gracias a nuestro Código de Conducta continuamos ganándonos el derecho a servir a nuestros clientes en todo el mundo y hacerlo con integridad.

Lard Friese, CEO Aegon Ltd.

Octubre de 2026

“Nuestro propósito es ayudar a las personas a vivir su mejor vida.”

Nuestra misión

Nuestra misión en Aegon es ayudar a las personas a vivir su mejor vida. Para cumplir nuestro propósito, debemos ser un socio de confianza a largo plazo para nuestros clientes, ofreciéndoles soluciones financieras que sean transparentes, relevantes y valiosas en cada etapa de su vida.

Nuestros valores

Nuestro nuevo enfoque positivo hacia la longevidad tiene implicaciones de largo alcance sobre cómo actuamos e interactuamos. Por eso hemos introducido nuestros comportamientos Vitales.

Estamos conectados:

Vivimos en un planeta fascinante, diverso y en rápida evolución, y solo seguiremos siendo relevantes si mantenemos nuestra curiosidad y hacemos todo lo posible por comprenderlo, aprender de él y seguir su ritmo.

Damos un paso al frente:

Nuestro propósito es ambicioso. Lo cumplimos mediante la iniciativa, la acción y una actitud positiva.

Cuando existen obstáculos, los eliminamos y aprovechamos nuestras fortalezas unidas para cumplir nuestras promesas.

Somos una fuerza para hacer el bien:

Nos preocupamos por nuestros semejantes y somos sinceros en nuestro deseo de dejar el planeta mejor de lo que lo encontramos. Pensamos más allá del presente y demostramos nuestra integridad con palabras y acciones.

¿Quién debe cumplir este Código de Conducta?

El Código de Conducta se aplica a todos los directores, mediadores (independientemente de la modalidad contractual) y empleados de todas las compañías de Aegon. Esto incluye a los miembros del “Board y Executive Commitee de Aegon Ltd así como a otros directores ejecutivos y no ejecutivos o de supervisión de las compañías de Aegon. A efectos del presente Código de Conducta, todos los anteriores podrán denominarse conjuntamente "empleado" o "empleados".

El Código de Conducta también se aplica a los empleados que representan a Aegon en compañías participadas, joint ventures y otras iniciativas o proyectos de cooperación.

Este Código de Conducta es aprobado por todas las compañías de Aegon

Todas las compañías de Aegon han acordado cumplir con este Código de Conducta.
No obstante, cada compañía se reserva el derecho de mantener o introducir normas o requerimientos adicionales según proceda.

Compromiso y responsabilidad de los empleados

Se espera que todos los empleados actúen de manera coherente con los más altos estándares éticos y de conformidad con los valores y los comportamientos Vitales de Aegon.

Asimismo, todos los empleados son responsables frente a Aegon para realizar negocios de acuerdo con este Código de Conducta, así como cumplir con las leyes y regulaciones, políticas internas y normas de la compañía.

El incumplimiento de este Código de Conducta pueden conllevar acciones disciplinarias que pueden incluir el despido. Las infracciones de este Código de Conducta también pueden constituir infracciones de la ley y conllevar sanciones civiles o penales.

Nuestro Código de Conducta

Aegon se compromete a mantener altos estándares éticos. Nuestro Código de Conducta incluye nuestros valores y se aplica a todos los empleados de Aegon en todo el mundo. Incluye una serie de requerimientos obligatorios de cómo los empleados de Aegon deben hacer negocio, cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables, y actuar con criterio sólido en alcanzar decisiones de negocio éticas para los intereses a largo plazo de todas las partes interesadas, en adelante “stakeholders”.

Compañía y gobierno

1. Cumplimiento de las leyes y normativas

Los empleados deben cumplir con las leyes y normativas aplicables, así como con las políticas internas y las normas de la compañía, incluido este Código de Conducta.

¿Qué implica esto?

Cumplir con todas las leyes y normativas aplicables no es solo un requisito legal, sino que también es esencial si queremos cumplir con nuestro propósito y seguir siendo un socio de confianza a largo plazo para nuestros clientes.

2. Registro de las operaciones financieras

Los empleados deberán registrar de forma adecuada y justa todas las transacciones financieras en libros contables, los cuales estarán disponibles para su inspección por parte de los directivos de la sociedad, los funcionarios públicos y los auditores designados por la compañía.

¿Qué implica esto?

La confianza de todas nuestros stakeholders –clientes, accionistas, empleados y la comunidad en general– se basa en nuestra reputación de integridad y transparencia. Los empleados no deben utilizar cuentas secretas ni emitir documentos que no reflejen adecuadamente las operaciones a las que hacen referencia

3. Uso de información privilegiada y operaciones con información privilegiada

La información privilegiada es material no público. En el contexto de Aegon, se trata de información de naturaleza precisa que no se ha hecho pública en relación con Aegon u otros instrumentos financieros y que es probable que tenga un efecto significativo en el precio de dichos instrumentos financieros si se hiciera pública.

Cuando se divulga información privilegiada, a un tercero u otra área de la compañía, los empleados deben considerar siempre si la divulgación de información privilegiada es apropiada en el ejercicio normal de su empleo, deberes o actividad profesional. Aplica un principio estricto de "necesidad de conocer", es decir, el receptor de la información privilegiada debe tener legitimidad, una necesidad fundada de la información, y debe estar bajo un deber de confidencialidad.

Cuando un empleado dispone de información privilegiada, éste debe abstenerse de utilizar dicha información para adquirir o disponer directa o indirectamente ya sea por cuenta propia o por cuenta de terceros, de instrumentos financieros . El uso de información privilegiada para obtener un beneficio financiero o de otro tipo también se conoce como uso de información privilegiada. Si la información privilegiada se refiere a otros emisores o a entidades cuya matriz sea una empresa cotizada, la divulgación y restricciones comerciales de divulgación y de negociación podrán extenderse a ellas igualmente.

¿Qué implica esto?

El uso de información privilegiada y su divulgación ilícita minan la integridad de los mercados financieros y destruyen la confianza de los inversores, además de dañar la reputación de nuestra compañía y de nuestros empleados.

Todos los stakeholders deben tener acceso a la misma información al mismo tiempo, sin temer a que alguien con información privilegiada obtenga una ventaja injusta a su costa.

4. Comunicación en nombre de Aegon

Los empleados deben cumplir en todo momento con las obligaciones pertinentes de divulgación a través de informes, presentaciones y comunicados que sean imparciales, completos, oportunos, precisos y comprensibles. Al mismo tiempo, dichas comunicaciones deberán salvaguardar la confidencialidad y los intereses de Aegon.

Únicamente los empleados con autorización específica pueden actuar como portavoces de Aegon ante los medios de comunicación o el público en general. Las preguntas de los medios de comunicación relativas a las compañías de Aegon deben dirigirse a los portavoces de Aegon designados para ello. Esto abarca desde cualquier comunicación verbal y escrita con los medios de comunicación, incluyendo respuesta a las llamadas telefónicas de periodistas y comentarios en redes sociales.

Los empleados tienen prohibido participar en cualquier comunicación en nombre de las empresas de Aegon que sea falsa, engañosa o perjudicial para la reputación de la empresa o contraria a este Código de Conducta.

¿Qué implica esto?

Las noticias que aparezcan en los medios de comunicación (incluidas las redes sociales) pueden tener un impacto significativo en nuestra reputación o el precio de nuestras acciones. Por lo tanto, es esencial que solo los empleados autorizados se comuniquen con los medios de comunicación o con el público en general en nombre de Aegon. Toda comunicación en nombre de Aegon debe ser coherente con los valores, la estrategia y los objetivos de Aegon.

Gestión del negocio

1. Trato justo a todas las partes interesadas

Todos y cada uno de los empleados harán todo lo posible por tratar de forma justa a los clientes, accionistas, empleados, socios comerciales y competidores. Ninguno de ellos deberá aprovecharse de manera desleal mediante la manipulación, la ocultación, el uso inadecuado de información privilegiada, la distorsión de hechos materiales u otra práctica desleal.

¿Qué implica esto?

Al ser uno de los principales proveedores mundiales de productos y servicios financieros a largo plazo, Aegon realiza promesas sostenibles en el tiempo a los clientes, accionistas, empleados y a la comunidad en general. Al tratar a los stakeholders de manera justa y actuando de manera responsable e íntegra, podemos garantizar que continuaremos cumpliendo nuestra promesa de ayudar a las personas a proteger su seguridad financiera..

2. Ofrecer productos y servicios claros

Los empleados harán todo lo posible por proporcionar productos y servicios que sean justos, claros y que satisfagan las necesidades de nuestros clientes a largo plazo.

¿Qué implica esto?

Al ofrecer productos y servicios que cubren las necesidades a largo plazo de nuestros clientes y comunicarnos de forma clara y transparente, no solo demostramos nuestra integridad, sino que también podemos construir relaciones duraderas con los clientes basadas en el beneficio mutuo y la confianza.

3. Relaciones con socios comerciales

Aegon está comprometido a relacionarse con socios comerciales que compartan nuestros valores. Todos nuestros empleados, en función de su actividad profesional en nombre de la compañía deben perseguir este objetivo. Además, los empleados deben aplicar nuestro Código de Conducta en sus tratos con socios comerciales.

¿Qué implica esto?

Aegon establece relaciones duraderas con socios comerciales que compartan nuestros valores. Entre estos socios se incluye a los agentes, corredores, proveedores y joint ventures. Aegon espera que sus empleados actúen con integridad y apliquen el sentido común.

4. Confidencialidad y los derechos de propiedad de terceros

Los empleados deben mantener la confidencialidad de la información que les confíe Aegon, sus clientes y socios comerciales, excepto cuando su divulgación esté permitida o requerida por la ley.

La información confidencial incluye toda la información no pública que pueda ser utilizada por la competencia o sea perjudicial para la compañía, sus clientes o socios comerciales, si fuera divulgada. También incluye los datos personales de clientes y empleados. Los empleados deberán respetar todos los derechos de propiedad intelectual, como los derechos de autor, las marcas y las patentes.

¿Qué implica esto?

En este contexto, la información incluye los datos de la compañía, de los clientes, de los socios comerciales y de los empleados. Los datos protegidos o cualquier otro tipo de información confidencial solo podrán ser divulgados cuando sea permitida o requerida por la ley. El acceso a información confidencial dentro de la compañía está restringido a aquellos que tienen una necesidad legítima de conocerla. La confidencialidad es un requisito esencial para mantener la confianza de nuestros clientes, socios comerciales y empleados.

5. Prevención del soborno y la corrupción

Aegon se compromete a actuar con honestidad, integridad y transparencia. Gestionamos nuestro negocio de acuerdo con nuestra Misión y nuestros Valores. Por ello, es evidente que el soborno y la corrupción se oponen completamente a todo lo que representamos y defendemos.

La corrupción es el abuso de poder en beneficio propio. Perjudica a todos aquellos cuya vida, sustento o felicidad dependen de la integridad de las personas en una posición de autoridad. El soborno es una forma de corrupción y se define como el ofrecimiento, la entrega, la recepción o la solicitud de cualquier cosa de valor para influir de manera inapropiada en las acciones de otra persona, ya sea un funcionario público (cohecho) o una parte privada (corrupción en los negocios). Un soborno no tiene que implicar necesariamente dinero, sino que puede adoptar la forma de cualquier conducta indebida, incluyendo los favores. Los sobornos pueden incluir pagos personales o de la compañía con el objeto de mantener el negocio con un cliente o proveedor concreto.

¿Qué implica esto?

- Los empleados de Aegon tienen estrictamente prohibido ofrecer sobornos (en dinero o cualquier otro valor) a cualquier tercero o funcionario público, independientemente de su valor, sus resultados, las costumbres locales, la tolerancia a tales pagos por parte de las autoridades locales, o de la presunta necesidad del pago para obtener o retener negocios, o cualquier otra ventaja.

- Todas las comisiones y otros honorarios pagados o devengados a mediadores de seguros u otros representantes de Aegon deben cumplir con los requerimientos locales y conforme a una sólida y legítima práctica comercial, y representar una remuneración adecuada respecto de los servicios prestados.
- Se prohíbe a los empleados tratar de obtener nuevos negocios o cualquier otra ventaja comercial inapropiada autorizando que se realicen pagos indebidos a los clientes, ya sea a través de mediadores o de cualquier otro representante de Aegon.
- Los empleados no deben aceptar ni solicitar ningún pago indebido ni ninguna otra ventaja indebida.
- Los empleados pueden aceptar muestras de hospitalidad o regalos, siempre que sean razonables y de acuerdo con la política de regalos de Aegon. Todos ellos deben ser debidamente registrados conforme a los procedimientos establecidos. Las muestras de hospitalidad o regalos que pongan a los empleados en una situación de compromiso, o que tengan la apariencia de inapropiadas deberán ser rechazados.

6. Evitar conflictos de intereses

Puede surgir un conflicto de intereses en caso de que determinadas obligaciones profesionales, personales o intereses financieros puedan impedir a un empleado desempeñar sus funciones de forma justa, honesta y transparente.

Incluso si no hay un conflicto de intereses probado, los empleados deben evitar cualquier situación en la que un tercero o un funcionario público pueda razonablemente percibir o alegar un conflicto de intereses. Un conflicto de intereses real o potencial podría perjudicar la integridad y la reputación de Aegon.

¿Qué implica esto?

Los empleados tienen la obligación de promover el mejor interés de Aegon en todo momento y deben gestionar activamente cualquier conflicto de intereses real o potencial.

Ejemplos de posibles conflictos de intereses son:

- Un interés externo que impida a un empleado que se dedique completamente a sus obligaciones.
- El hecho de que los empleados o sus familiares más cercanos tengan un interés material en un proveedor, mediador, cliente o competidor de Aegon que pueda perjudicar su capacidad para tomar decisiones imparciales en representación de Aegon.
- Representar a Aegon en una operación en la que un empleado o un familiar directo tenga un interés personal material.
- Divulgar o utilizar información confidencial de Aegon en beneficio propio.

Los empleados están obligados a identificar y comunicar cualquier conflicto de interés real o potencial a través de los canales de comunicación apropiados.

7. Evitar prácticas comerciales desleales

La justa competencia es un principio fundamental del negocio de Aegon: Aegon opera de forma independiente y compite de forma justa con sus competidores. Aegon no debe participar, directa o indirectamente, en ninguna discusión o actividad que constituya un comportamiento contrario a la competencia.

El comportamiento contrario a la competencia se refiere a cualquier práctica comercial que impida y/o restrinja la competencia.

Algunos ejemplos son:

- Acuerdos escritos o verbales entre competidores que restrinjan la competencia, como la fijación de precios, el reparto de cuotas de mercado o reparto de clientes.
- Intercambio de información confidencial, estratégica o comercialmente sensible con los competidores.
- Abuso de una posición dominante en un mercado en el que Aegon goza de una posición fuerte que tenga como consecuencia la de nuestros competidores o explotación de nuestros clientes.

¿Qué implica esto?

Los empleados de Aegon no participarán en conductas que tengan un efecto negativo sobre la competencia. Los empleados deben entender las normas del derecho de la competencia y comprometerse plenamente a actuar en total conformidad con ellas. Si un empleado tiene conocimiento de cualquier posible infracción de la ley de competencia, deberá comunicarlo inmediatamente utilizando los canales de comunicación adecuados.

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

El blanqueo de capitales implica el tratamiento de los beneficios procedentes de delitos en un intento de camuflar su origen ilegal. La financiación del terrorismo incluye cualquier transacción o transferencia de fondos que apoye a una red terrorista o a una persona o entidad relacionada con el terrorismo. El blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo son actos delictivos y se oponen totalmente a nuestros valores y a los intereses de nuestros stakeholders.

¿Qué implica esto?

Los empleados no deben participar en ninguna actividad destinada a blanquear capitales o financiar el terrorismo. Asimismo, no deberán ayudar a ninguna persona u organización que intente beneficiarse de un hecho delictivo o de una actividad ilegal o que controle fondos invertidos en beneficio de una organización terrorista.

9. Cumplir con las sanciones

Las sanciones son impuestas por gobiernos u organizaciones internacionales contrarias a un objetivo específico. Las sanciones buscan cambiar o detener ciertas actividades, bien porque constituyen una amenaza para la seguridad nacional y los intereses económicos, bien porque violen leyes internacionales, los derechos humanos o los principios democráticos.

Aegon está comprometido con un sólido programa de cumplimiento de sanciones con el fin de evitar que nuestros productos y servicios sean empleados para realizar transacciones prohibidas o para evadir, evitar o eludir de cualquier otro modo las sanciones. Aegon investigará cualquier incumplimiento y tomará todas las medidas necesarias.

¿Qué implica esto?

Los empleados tienen estrictamente prohibido participar en cualquier tipo de transacción o acuerdo que infrinja las sanciones. Los empleados deben seguir las normativa interna y los requerimientos que regulan las sanciones locales e internacionales.

Lugar de trabajo

1. Prevenir la discriminación y otros comportamientos inapropiados

Aegon ofrece igualdad de oportunidades y no tolera la discriminación o cualquier otro comportamiento inapropiado en el trabajo.

Un comportamiento inapropiado es toda conducta no ética, irrespetuosa, injusta, perjudicial o no deseada por la persona involucrada, ya sea verbal, no verbal, física o psicológica. Incluye el acoso sexual, acoso laboral, agresión, abuso de poder, manipulación, violencia física y la intimidación, así como la discriminación. Este tipo de comportamientos son contrarios a nuestros valores fundamentales, perjudiciales para los empleados y para Aegon.

Los empleados deben ofrecer igualdad de oportunidades en el trabajo a todas las personas cualificadas y no deben discriminar por motivos de raza, color, religión, creencia, sexo, orientación sexual, identidad, genero, origen, nacionalidad, ascendencia, edad, discapacidad no relacionada con los requisitos del puesto de trabajo, información genética, ni en lo que respecta a la contratación, promoción, remuneración o bonificaciones, ni en su conducta general en el lugar de trabajo.

¿Qué implica esto?

Aegon se compromete a proporcionar a todos los empleados un entorno de trabajo seguro y satisfactorio en el que las personas se traten con respeto y dignidad. Ofrecer igualdad de oportunidades significa que los empleados son seleccionados únicamente en función de su capacidad para realizar el trabajo y que existe distinción, exclusión o preferencia por otros motivos, ni durante el proceso de

contratación ni posteriormente.

Los empleados que experimenten o presencien un trato injusto u otro comportamiento inadecuado deben denunciarlos a través de los canales adecuados.

2. Proteger la información personal

Aegon se compromete a proteger la información personal de sus empleados, proveedores, clientes y socios comerciales de forma profesional, legal y ética. La información personal se define en sentido amplio como cualquier información relativa a una persona identificada o identificable, como su nombre y datos de contacto.

Seguimos las normas aplicables y nuestro propio conjunto de normas de privacidad para garantizar que tratamos la información personal con un alto nivel de seguridad. Nuestras normas de privacidad garantizan que conservamos la información personal para fines comerciales legítimos y que somos transparentes sobre cómo obtenemos, utilizamos o compartimos información personal. Cualquier obtención o tratamiento de información personal debe realizarse con fines comerciales legítimos y debe ser justo, preciso, transparente y en ningún caso excesivo.

La información personal debe estar siempre debidamente protegida contra el acceso inapropiado o el uso indebido.

¿Qué implica esto?

- Los empleados deben identificar los riesgos de privacidad antes de recabar, utilizar, conservar o divulgar información personal, por ejemplo al introducir un nuevo sistema informático, proceso, proyecto o iniciativa de marketing.
- Los empleados deben procesar información personal solo para fines comerciales específicos que estén claramente definidos y sean legítimos.
- Si se procesa o comparte información personal, las personas afectadas deben haber sido informadas del posible uso de su información personal. En algunos casos, también debe obtenerse su consentimiento previo.
- Los empleados deben tratar de proteger la información personal si se comparte (con un tercero).
- Los empleados deben, en la medida en que sus obligaciones laborales lo permitan, asegurarse de que la información personal a la que tienen acceso es exacta, su uso está relacionado con fines de negocio legítimos y se mantiene actualizada.
- Los empleados, conforme a lo establecido en las leyes aplicables, deben eliminar de forma segura la información personal cuando ya no exista un propósito de negocio legítimo para mantenerla, si la eliminación no fuera viable, seguir protegiendo dicha información personal de forma consistente con el presente Código de Conducta hasta el momento en que se elimine de forma segura.

Los empleados que no estén seguros de si necesitan, por ejemplo, obtener el consentimiento antes de compartir o tratar información personal, o, que no sepan cómo proteger la información personal cuando la comparten con un tercero, deben pedir asesoramiento al Delegado de Protección de Datos, al área Legal o al departamento de Cumplimiento Normativo.

3. Utilización adecuada de los activos y equipos de Aegon

Los empleados utilizarán los activos de Aegon únicamente para fines legítimos u otros fines siempre que hayan sido autorizados. Las herramientas de comunicación interna de la compañía (como el correo postal, el correo electrónico, los teléfonos, las redes informáticas, el acceso a sitios de Intranet e Internet, etc.) solo podrán utilizarse para fines corporativos legítimos. Su uso personal por parte de los empleados se puede autorizar según el criterio de los superiores, siempre y cuando no interfiera en la actividad comercial de Aegon.

¿Qué implica esto?

Aegon se compromete a proporcionar a nuestros clientes productos y servicios de alta calidad. Los empleados deben actuar en todo momento de acuerdo a nuestros valores y en interés de nuestra compañía, los clientes y stakeholders cuando utilicen los activos y herramientas de comunicación de la compañía.

4. Cooperar con las investigaciones internas y externas

Los empleados están obligados a cooperar con cualquier investigación interna o externa que hayan sido debidamente autorizadas. Realizar declaraciones falsas o engañar de cualquier otro modo a auditores internos o externos, asesores jurídicos, responsables de cumplimiento, representantes de la compañía o reguladores puede tener como consecuencia sanciones graves. Aegon no aceptará ningún tipo de represalia contra los empleados que cooperen con este tipo de investigaciones.

¿Qué implica esto?

Aegon se compromete a mantener la confianza y el respeto de nuestros stakeholders. Por esta razón, nos esforzamos por ser siempre transparentes y honestos. Esto es especialmente importante en el caso de investigaciones, ya sean internas o externas. Todos los empleados están obligados a cooperar con todas esas investigaciones y a evitar declaraciones falsas o distorsionar los hechos.

5. Informar sobre comportamientos poco éticos o ilegales

Nuestra reputación se mantiene en cómo ponemos en práctica nuestro Código de Conducta. Los empleados deben cumplir con los requerimientos legales y actuar con criterio sólido en la toma de decisiones éticas. Los empleados deben pedir asesoramiento su mánager, departamento de Recursos Humanos o a la función Legal, de Riesgos o Cumplimiento Normativo, si se encuentran en una situación en la que experimenten o sospechen un comportamiento no ético o ilegal, o cuando su propio comportamiento se vea comprometido.

Aegon anima a los empleados y stakeholders a que denuncien cualquier sospecha o incumplimiento de regulaciones, leyes o Código de Conducta y políticas internas de Aegon.

Los empleados deben utilizar los canales de denuncia adecuados para informar de casos de malas prácticas o comportamientos inapropiados, poco éticos o ilegales. Los empleados pueden denunciar incumplimientos fuera del canal normal de denuncias si desean mantener el anonimato o escalar el caso a niveles superiores en la compañía. Los empleados pueden elegir informar de sus preocupaciones on-line o llamando al número de teléfono de ayuda habilitado. Para obtener más información, consulte la última página de este Código de Conducta.

Todos las denuncias serán investigadas y se espera que los empleados cooperen con cualquier investigación. Se mantendrá la confidencialidad de forma consistente con los intereses de todas las partes involucradas y con las obligaciones de Aegon en virtud de las leyes y las regulaciones.

Aegon protegerá frente a cualquier tipo de represalia a los empleados que, de buena fe y con la debida diligencia, denuncien comportamientos de malas prácticas, inapropiados, no éticos o ilegales. Los empleados que consideren haber sufrido represalias deberán informar de ello inmediatamente a través de los canales mencionados.

¿Qué implica esto?

Aegon se compromete a crear y mantener una cultura abierta y de apoyo en la que los empleados se sientan seguros para plantear inquietudes o denunciar incumplimientos reales o potenciales. Los empleados suelen ser las primeras personas en presenciar cualquier irregularidad dentro de la compañía. Es importante que dichos incidentes se identifiquen y resuelvan rápidamente para prevenir o reducir cualquier efecto adverso, como pérdidas financieras y daños reputacionales.

Responsabilidad social

1. Actividad comunitaria

Aegon tiene el firme compromiso de desarrollar prácticas empresariales sólidas y responsables y a contribuir al bienestar a largo plazo de las comunidades en las que viven y trabajan nuestros empleados. Tratamos de contribuir a un crecimiento económico sostenible y apoyar a organizaciones alineadas con nuestros esfuerzos por ayudar a las personas a alcanzar una seguridad financiera para toda la vida. El objetivo de Aegon es dirigir la mayor parte de sus donaciones a las siguientes áreas principales: salud, bienestar, reducción desigualdades, igualdad y medioambiente.

¿Qué implica esto?

Aegon anima a nuestros empleados a participar en actividades que beneficien a sus comunidades locales. Esto incluye la actividad política, siempre que no interfiera con sus obligaciones y responsabilidades como empleado de Aegon. Aegon apoya plenamente el derecho de libre asociación.

2. Inversión de forma responsable

Aegon es un importante inversor en numerosos sectores y compañías y nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad como proveedor de capital. Aegon se compromete a invertir de forma prudente y responsable en nombre de nuestros clientes, identificando y gestionando el riesgo adecuadamente. Aegon es signatario de los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas.

Aegon aspira a contribuir al bienestar y desarrollo sostenible en el ejercicio de su actividad inversora. Creemos que la

integración de criterios medioambientales, sociales y de gobierno en la toma de decisiones de inversión puede tener un efecto positivo sobre el rendimiento a largo plazo. Exigimos a todos los empleados, en particular a los que participan en actividades de inversión, que apoyen este enfoque.

¿Qué implica esto?

Los empleados que participan en la gestión de activos deben seguir los mandatos y las instrucciones de inversión acordados, y operar de acuerdo con los requerimientos de inversión de los clientes. Esto incluye gestionar cada cartera de acuerdo con el perfil de riesgo acordado. Además, Aegon pretende además incorporar aspectos medioambientales, sociales y de gobierno en nuestras actividades de inversión.

3. Respaldo y protección de los derechos humanos

Aegon está comprometido con la defensa de los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Conforme a la política de derechos humanos de Aegon, todas las actividades de la compañía se guían por los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las normas de la Organización Internacional del Trabajo y los principios de derechos humanos y normas laborales contenidas en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

¿Qué implica esto?

Aegon espera que nuestros empleados cumplan con estos estándares y principios en su trabajo para la compañía.

Datos de contacto Aegon Speak Up

Si escuchas o ves algo que podría ir en contra del Código de Conducta de Aegon, te animamos a contarlo y marcar la diferencia. Dependemos de que todo el mundo, tanto si trabaja en Aegon como si hace negocios con nosotros, alce la voz cuando sea necesario.

¡Prometemos escuchar, actuar y proteger!

Datos de contacto Responsable de Cumplimiento del Grupo Aegon

Responsable de Cumplimiento Normativo del Grupo Aegon
Bulevar Schiphol 223
1118 BH Schiphol, Países Bajos
Correo electrónico: GroupComplianceOfficer@Aegon.com

Datos de contacto Responsable de Cumplimiento de Aegon en España

Correo electrónico: compliance@aegon.es

¿Cómo puedo denunciar una mala conducta?

Puedes llamar a la línea telefónica de ayuda. Está operativa 24 horas al día, 7 días a la semana.

Tanto la web como la línea telefónica están disponibles en múltiples idiomas.

Los números que figuran a continuación corresponden únicamente a las principales oficinas y empresas de Aegon en los países.

Lista de números de teléfono gratuitos locales:

- Bermudas 1 885 579 9534
- Brasil 212 018 1111
- China 400 120 3062
- Hong Kong 800 906 069
- España 900 905 460
- Países Bajos 0 800 022 0441
- Reino Unido 0 808 189 1053
- Estados Unidos 800 461 9330

Si tu localidad no aparece aquí, selecciona la opción (Denunciar en línea), donde encontrarás instrucciones sobre cómo llamar al teléfono gratuito de ayuda de tu localidad.

Denunciar en línea

Por favor, consulta www.aegon.com/speakup/report. Este enlace te llevará directamente a un portal en línea seguro impulsado por Convercent. También puedes encontrarlo a través de www. convercent.com/report, donde primero debes introducir el nombre de la empresa antes de poder informar sobre un incidente.

Ten en cuenta que el Servicio Speak Up de Aegon es un entorno seguro: es un servicio disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, gestionado por una empresa independiente. Puedes denunciar de manera confidencialidad, si así lo prefieres. En cualquier caso, cuando comunicas una infracción, se crean un número de acceso y una contraseña confidenciales, para que puedas comprobar el estado de tu comunicación, ver los mensajes o comunicarte con el personal designado, llamados Coordinadores Speak Up. Se hace un seguimiento de todas las comunicaciones por parte de Aegon de manera inmediata.

Acerca de Aegon

Aegon ofrece soluciones de inversión, protección y jubilación, con un enfoque estratégico en dos mercados principales (Estados Unidos y Reino Unido), tres mercados en crecimiento (España y Portugal, Brasil y China) y una gestora de activos global.

Actualizado: Octubre de 2026
Aegon
Bulevar Schiphol 223
1118 BH Schiphol
Países Bajos
© 2026. Aegon Ltd. Todos los derechos reservados.
Descargue la última versión en www.aegon.com/coc