Alerta al cliente: El coronavirus - D&O, EPL y seguro de salarios y horas

A raíz del coronavirus (COVID-19), las empresas públicas y privadas están evaluando la incertidumbre del riesgo financiero y operativo para sus organizaciones.

Responsabilidad de Directores y Oficiales

Las empresas públicas enfrentan una mayor incertidumbre debido a las obligaciones de divulgación regulatoria. El 4 de marzo de 2020, en reconocimiento de los desafíos de divulgación planteados por COVID-19, el presidente de la Comisión de Bolsa y Valores (SEC), Jay Clayton, declaró: “La salud y la seguridad de todos los participantes en nuestros mercados es de suma importancia. Si bien la presentación pública oportuna de los informes de la Ley de Intercambio es una piedra angular del buen funcionamiento de los mercados, reconocemos que esta situación puede evitar que ciertos emisores compilen estos informes dentro de los plazos requeridos ".

La SEC siguió los comentarios del presidente con una Orden que otorga alivio de divulgación regulatorio temporal a las empresas (https://www.sec.gov/rules/other/2020/34-88318.pdf). Sujeto a ciertos criterios establecidos en la Orden, las empresas que cotizan en bolsa con obligaciones de divulgación entre el 1 de marzo de 2020 y el 30 de abril de 2020 tienen 45 días adicionales para cumplir con ciertos requisitos de divulgación reglamentarios. El presidente, sin embargo, continuó señalando: "También recordamos a todas las empresas que brinden a los inversores una visión con respecto a su evaluación y planes para abordar los riesgos materiales para sus negocios y operaciones resultantes del coronavirus en la mayor medida posible para mantener informados a los inversores y los mercados sobre desarrollos importantes. La forma en que las empresas planifican y responden a los eventos a medida que se desarrollan puede ser material para una decisión de inversión, e insto a las empresas a trabajar con sus comités de auditoría y auditores para garantizar que sus procesos de informes financieros, auditoría y revisión sean tan sólidos como sea posible a la luz de las circunstancias para cumplir con los requisitos aplicables. Las compañías que brindan información prospectiva en un esfuerzo por mantener a los inversores informados sobre desarrollos materiales, incluidas tendencias conocidas o incertidumbres con respecto al coronavirus, pueden tomar medidas para aprovechar el puerto seguro en la Sección 21E de la Ley de Intercambio para declaraciones prospectivas.”La SEC enfatizó que, debido a la fluidez de la situación, se pueden tomar medidas adicionales.

Ya hemos visto la nueva ola de litigios de valores "impulsados por eventos" debido a infracciones cibernéticas, accidentes aéreos, incendios forestales y derrames de petróleo. No es difícil imaginar cómo el potencial de una pandemia global y la gestión o la mala gestión percibida de una corporación, incluida la relacionada con sus divulgaciones corporativas, podría dar lugar a un reclamo de D&O. Tal reclamo de D&O podría ser en forma de una demanda colectiva de accionistas o una demanda derivada de una supuesta falla en revelar el impacto de la situación en una organización o la mala gestión del "evento" (tal vez incluso una interrupción del negocio que afectó materialmente los ingresos u operaciones).Los demandantes de los accionistas podrían potencialmente argumentar que dicha mala gestión resultó en una caída de existencias, desperdicio corporativo de recursos o fondos, o incluso la falta de supervisión adecuada del diferencial del brote dentro de su organización que resulta en lesiones físicas. Una demanda colectiva de accionista que alegue violaciones de las leyes de valores o una demanda derivada que alegue el incumplimiento de obligaciones fiduciarias derivadas de divulgaciones falsas o engañosas o la mala gestión corporativa de un evento impulsado por COVID-19 sería el tipo de reclamo que se espera que esté cubierto bajo una política de D&O. Predecir la reacción de los accionistas y la creatividad de los demandantes es un ejercicio difícil de adivinar; Además, el riesgo financiero y operativo y las consecuencias del COVID-19 se están desarrollando en tiempo real. Dicho esto, es importante tener en cuenta las características de una política típica de D&O pública o privada que podría estar implicada por esta versión potencial de litigios "impulsados por eventos"

We’re here to empower results

Si tiene alguna pregunta sobre su cobertura específica o está interesado en obtener cobertura, comuníquese con su agente de Aon

aon.com.

Sobre el Grupo de Servicios Financieros de Aon

El Grupo de Servicios Financieros (FSG) de Aon es el principal equipo de profesionales de corretaje de responsabilidad ejecutiva, con amplia experiencia en la representación de compradores de productos de seguros complejos, incluyendo responsabilidad de directores y funcionarios, responsabilidad de prácticas laborales, responsabilidad fiduciaria, fidelidad y seguro de responsabilidad profesional. La plataforma global de FSG ayuda a los clientes a abordar sus exposiciones de responsabilidad ejecutiva en sus operaciones mundiales. El Grupo de Servicios Financieros de Aon gestiona aproximadamente $ 2.9 mil millones en primas anuales, asiste con liquidaciones de reclamos anuales promedio de aproximadamente $ 700 millones y utiliza sus datos inigualables para respaldar los diversos objetivos comerciales de sus clientes.

AON
Empower Results®

Para estar preparados, se alienta a los directores, funcionarios y organizaciones a revisar proactivamente sus pólizas de seguro de D&O, prestando especial atención a las exclusiones y limitaciones. Por ejemplo, si bien generalmente no existe una exclusión específica de un evento COVID-19, las políticas de D&O públicas y privadas contienen diversas formas de exclusión de “lesiones corporales” que limitan el alcance de la cobertura de reclamos que involucran “lesiones corporales [que no sean angustia emocional o angustia mental], enfermedad o muerte de cualquier persona, o daño o destrucción de cualquier propiedad tangible, incluida la pérdida de uso de esta ... "La exclusión de lesiones corporales puede contener" devoluciones "al lenguaje de exclusión que proporciona mayor claridad con respecto a la intención de la exclusión de no aplicar a reclamos de valores, costos de defensa o reclamos no indemnizables. Por lo tanto, simplemente porque un reclamo surge de o se basa en lesiones corporales causadas por el virus COVID-19, la cobertura no puede excluirse automáticamente.

Si bien la mayoría de las políticas privadas/sin fines de lucro de D & O también contienen un lenguaje de "exclusión de lesiones corporales", algunas políticas tienen una exclusión más absoluta, es decir, "La Compañía no será responsable de la pérdida a causa de cualquier reclamación basada en, derivada de, atribuible a, o de cualquier manera que implica, directa o indirectamente..." Es más probable que el lenguaje "absoluto" " se aplique a las industrias con mayor exposición a reclamaciones por lesiones corporales, como educación, salud, equipos deportivos, lugares de entretenimiento o bienes raíces.

Algunas políticas de D&O pueden excluir la cobertura por difamación, calumnia, difamación oral o escrita, menosprecio o invasión del derecho de una persona a la privacidad. Desafortunadamente, ha habido situaciones en las que las personas han sido calumniadas debido a su origen nacional en relación con COVID-19. Un escenario puede ser imaginado cuando la condición médica de un empleado relacionada con el virus se revela sin su permiso. Ni las lesiones corporales ni la exclusión de calumnias o calumnias se aplican normalmente a las denuncias que se hacen como parte de un acto ilícito de prácticas de empleo o una reclamación de valores.
Debe hacerse referencia a una nota final con respecto a la estructura del programa D&O y la compra del Lado A (cobertura no indemnizable).
Se ha hecho referencia a la posibilidad de que los accionistas presenten litigios "basados en eventos" en forma de una demanda derivada en nombre de la empresa. En general, se cree que la gravedad de los juicios derivados están creciendo, como lo demuestran los recientes acuerdos de reclamos derivados en los cientos de millones de dólares. Un litigio "impulsado por eventos", como el que puede surgir de COVID-19, podría muy bien manifestarse en una demanda y demanda derivada. En ese caso, los compradores de seguros harían bien en reconsiderar los límites totales de la Parte A adquiridos (que normalmente no tienen una exclusión de "lesiones corporales") para garantizar una protección adecuada de las pérdidas no desmitificables derivadas de este tipo de asunto.

Al igual que con cualquier póliza de seguro, los hechos y alegaciones específicas de cualquier reclamación dictará la cobertura

Responsabilidad de prácticas laborales

Los empleadores en todas las industrias ya sean públicas, privadas o sin fines de lucro, se enfrentan al desafío de las exposiciones laborales elevadas relacionadas y las relacionadas con COVID-19 están evolucionando rápidamente. Los riesgos son abundantes e incluyen problemas de salud, personal adecuado, seguridad en el lugar de trabajo, viajes de los empleados, capacitación, gestión de interrupciones en las operaciones comerciales, alteración de los horarios de trabajo o asistencia en la oficina, gestión de políticas de regreso al trabajo y mantenimiento de la privacidad de los empleados. Además, los empleadores están sujetos a varias leyes laborales estatales y federales relacionadas con la discriminación, las represalias y la privacidad de los empleados, que son la base de posibles reclamos de responsabilidad por prácticas laborales. Los empleadores deben trabajar con un asesor laboral para asegurarse de que cumplen con las leyes laborales clave, incluida la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), la Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA), la Ley de No Discriminación de Información Genética (GINA), la Ley de Responsabilidad y Portabilidad del Seguro Médico (HIPPA) (según corresponda), así como otras leyes estatales y locales de licencia y privacidad de los empleados. Las leyes de denuncia de irregularidades y la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) pueden proporcionar a algunos empleados protecciones relacionadas con la seguridad y la salud con respecto a los escenarios que involucran a los empleados que se niegan a trabajar porque creen que su salud está en peligro inminente.

A medida que el evento evoluciona, la aplicabilidad de las leyes también puede hacerlo. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), que hace cumplir las leyes de discriminación en el lugar de trabajo, incluida la ADA, ha proporcionado orientación, que si se declara una pandemia en los Estados Unidos, lo que sugiere que la ADA permitiría

que los empleados que presentan síntomas de virus permanezcan en sus hogares. También han brindado orientación para ayudar a los empleadores a medida que atraviesan por el impacto del COVID-19 en su lugar de trabajo. (www.eeoc.gov).

Finalmente, como con cualquier práctica laboral, existe una exposición al riesgo que puede surgir de la inconsistencia real o percibida en la aplicación de políticas, incluida la realización de adaptaciones laborales o la implementación de acuerdos de trabajo flexibles, lo que puede dar lugar a acusaciones de discriminación y /o represalias. Los empleadores deben continuar capacitando a los empleados sobre los riesgos emergentes y reiterar las políticas antidiscriminatorias y de relación. Al igual que el D&O, las políticas de EPL contienen exclusiones por lesiones corporales, y las devoluciones aplicables deben evaluarse cuidadosamente.

Seguro de Salarios y horas

Los empleadores estadounidenses también deben asegurarse de no infringir las leyes de salarios y horas (W&H) de EE. UU. Algunos empleadores se enfrentan a negocios dramáticamente reducidos y, por lo tanto, están considerando permisos temporales, reducciones de horas y reducciones salariales. Para los empleados no exentos, los empleadores deben asegurarse de que cualquier cambio se aplique solo a la remuneración futura, no a la remuneración ya obtenida. El pago futuro también debe continuar cumpliendo con las leyes estatales y federales de salario mínimo, entre otras preocupaciones. Para los empleados exentos, los empleadores deben determinar si y cómo reducir los salarios, incluso si se deben instituir los permisos y cómo se pueden ejecutar dichos permisos.

Lo más importante de todo es que los empleadores deben contratar a sus abogados de empleo, interna o externamente, para revisar las opciones sobre cómo reducir el personal de manera efectiva sin violar las leyes salariales antes de tomar cualquier medida. En el extremo opuesto del espectro, otros empleadores están viendo su negocio en auge debido al brote, causando diferentes preocupaciones salariales. Para estas empresas, es probable que sea más una cuestión de asegurarse de que todos los empleados sean compensados de manera justa por las horas extras adicionales trabajadas y de estar seguros de que se sigan todas las reglas en torno a proporcionar períodos de comida y descanso, incluso cuando la organización se está extendiendo a sus límites.

En estos casos, las compañías deben enfatizar a los gerentes que se mantienen diligentes para garantizar que los empleados estén registrando y cobrando por todo el tiempo trabajado, mientras que los gerentes se aseguran de que los empleados tomen todos los períodos de comida y descanso requeridos.

Conclusión

El mejor consejo, ya sea D&O, EPL o Wage & Hour y las pólizas de seguro aplicables: revise las exclusiones y coberturas de su póliza específica.

El Grupo de Servicios Financieros de Aon está preparado para ofrecer una guía relacionada con los riesgos COVID-19 y su impacto en sus pólizas de seguro de riesgo ejecutivo. Además, la Fuerza de Tarea de Respuesta a Enfermedades Infecciosas de Aon ha establecido un Sitio de Respuesta COVID-19 (aon.com/coronavirus para apoyar a las organizaciones en el montaje de una respuesta efectiva a las enfermedades infecciosas (pandemia), y en la planificación de los impactos que pueden enfrentar las empresas, sus empleados y comunidades en las que operan las empresas y residen los empleados.

Disclaimer: This document has been provided as an informational resource for Aon clients and business partners. It is intended to provide general guidance on potential exposures and is not intended to provide medical advice or address medical concerns or specific risk circumstances. Due to the dynamic nature of infectious diseases, Aon cannot be held liable for the guidance provided. We strongly encourage visitors to seek additional safety, medical and epidemiologic information from credible sources such as the Centers for Disease Control and Prevention and World Health Organization. As regards insurance coverage questions, whether coverage applies or a policy will respond to any risk or circumstance is subject to the specific terms and conditions of the insurance policies and contracts at issue and underwriter determinations.