



Όμιλος Generali

Κώδικας δεοντολογίας

**Εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της
Assicurazioni Generali S.p.A. στις 14 Δεκεμβρίου 2012**

Ένα μήνυμα από το Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Ο Όμιλός μας κατέχει περήφανα μια ηγετική θέση στην παγκόσμια αγορά ασφαλίσεων, χάρη στις θεμελιώδεις αξίες μας, όπως η ποιότητα, η διαφάνεια και η δίκαιη κρίση, που πάντα ήταν πλοηγόι στις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες.

Συνεργαζόμενοι από κοινού ως μία ομάδα, συμβάλλουμε στη βελτίωση της ποιότητας της ζωής των πελατών μας, καθώς και της αίσθησης της ασφάλειας που τους προσφέρουμε. Πιστεύουμε σε μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση και στην οικοδόμηση σχέσεων αμοιβαίας εμπιστοσύνης με βάση την ποιότητα των υπηρεσιών μας.

Η εναρμόνισή μας με τα υψηλότερα διεθνή πρότυπα αριστείας εξασφαλίζει τη φήμη και την αναγνώριση του ομίλου Generali παγκοσμίως. Πρέπει να είμαστε υπερήφανοι που αποτελούμε μέρος αυτού του Ομίλου και να γνωρίζουμε καλά πόσο σημαντική είναι η ατομική συμβολή μας στην επιτυχία του.

Η εικόνα του ομίλου Generali εξαρτάται από τη δουλειά μας και είναι στο χέρι όλων μας η διατήρηση της ισχυρής της φήμης. Πρέπει να διασφαλίζουμε ότι οι θεμελιώδεις αξίες του Ομίλου αποτυπώνονται πλήρως στις καθημερινές επιχειρηματικές μας δραστηριότητες, καθώς και στις σχέσεις μας με τους συναδέλφους, τους πελάτες, τους μετόχους, τους προμηθευτές και όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας αποτελεί τον οδηγό μας προς το στόχο αυτό.

Σας προτρέπω να τον διαβάσετε με προσοχή και να τηρείτε κατά γράμμα τις διατάξεις του, ανατρέχοντας σε αυτές όσο συχνά χρειάζεται. Έχετε τον μαζί σας και συμβουλευτείτε τον κάθε φορά που χρειάζεστε καθοδήγηση για το πώς να συμπεριφερθείτε.

Είμαι βέβαιος ότι, μέσα από τη σκληρή δουλειά του καθενός σας, η Generali θα συνεχίσει να επιτυγχάνει μεγάλες επιδόσεις, με πολιτικές ύψιστης δικαιοσύνης. Όπως και καθένας από εσάς, δεσμεύομαι ότι θα πετύχω αυτό το στόχο και σας ευχαριστώ όλους για τη συνεχή συμβολή σας.

Με εκτίμηση,

Mario Greco

Πίνακας περιεχομένων

Ένα μήνυμα από το Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου.....	2
Κοινές διατάξεις	4
Πεδίο εφαρμογής	4
Κανονισμοί του Ομίλου	4
Υποχρέωση συμμόρφωσης	4
Αναφορά προβληματισμών και εσφαλμένων συμπεριφορών	4
Παραβάσεις	5
Κανόνες συμπεριφοράς	6
Ορθή επιχειρηματική πρακτική	6
Εταιρική κοινωνική ευθύνη.....	6
Εργασιακό περιβάλλον, διαφορετικότητα και αποδοχή της.....	7
Χώρος εργασίας.....	8
Προστασία περιουσιακών στοιχείων και επιχειρηματικών δεδομένων	8
Προσωπικές πληροφορίες και ιδιωτικό απόρρητο	8
Σύγκρουση συμφερόντων	9
Καταπολέμηση της δωροδοκίας και της διαφθοράς.....	9
Σχέσεις με τους πελάτες.....	10
Θεμιτός ανταγωνισμός και αντιμονοπωλιακή πρακτική	10
Επιλογή προμηθευτών	11
Χρηματοοικονομικές πληροφορίες.....	11
Εσωτερικές πληροφορίες	12
Επικοινωνία με συγκεκριμένα τρίτα πρόσωπα.....	12
Καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, καταπολέμηση της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και διεθνείς κυρώσεις	13
Τελικές διατάξεις.....	14
Έγκριση και διανομή.....	14
Εκπαίδευση	14

Κοινές διατάξεις

Πεδίο εφαρμογής

Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας (ο «Κώδικας») ορίζει τους θεμελιώδεις κανόνες για τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των μελών των εποπτικών και διοικητικών οργάνων (συλλογικά, «Εργαζόμενοι») του ομίλου Generali.

Τρίτα πρόσωπα (σύμβουλοι, προμηθευτές, πράκτορες κ.λπ.) που ενεργούν για λογαριασμό του Ομίλου οφείλουν να συμμορφώνονται στις αρχές που καθορίζονται στον Κώδικα.

Κανονισμοί του Ομίλου

Ο Κώδικας συμπληρώνεται από ένα σύνολο Κανονισμών του Ομίλου.

Δεδομένου ότι οι Κανονισμοί αυτοί ορίζουν τα ελάχιστα πρότυπα συμπεριφοράς, οι εταιρίες του Ομίλου μπορούν να υιοθετήσουν πρόσθετα μέτρα.

Υποχρέωση συμμόρφωσης

Όλοι οι Εργαζόμενοι οφείλουν να γνωρίζουν και να τηρούν τον παρόντα Κώδικα και τους Κανονισμούς του Ομίλου, καθώς και άλλους εσωτερικούς κανονισμούς που σχετίζονται με τα συγκεκριμένα καθήκοντα και δραστηριότητές τους.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να παρακολουθήσουν εισαγωγικά και ετήσια επαναληπτικά προγράμματα κατάρτισης.

Αναφορά προβληματισμών και εσφαλμένων συμπεριφορών

Ο Όμιλος ενθαρρύνει τους Εργαζόμενους να αναφέρουν προβληματισμούς και θέματα σχετικά με πρακτικές ή δράσεις που θεωρούν ότι αποτελούν πραγματική ή δυνητική παράβαση του νόμου, του Κώδικα, των Κανονισμών του Ομίλου ή άλλων εσωτερικών κανονισμών.

Οι αναφορές μπορούν να γίνονται προσωπικά ή ανώνυμα, γραπτά ή προφορικά, και αντιμετωπίζονται με απόλυτη εμπιστευτικότητα σύμφωνα με το νόμο και τις διατάξεις των σχετικών Κανονισμών του Ομίλου.

Τυχόν αντίποινα εναντίον Εργαζομένων που αναφέρουν προβλήματα καλόπιστα δεν είναι ανεκτά.

Οι κανόνες συμπεριφοράς που καθορίζονται από τον Κώδικα επηρεάζουν την καθημερινή εργασία μας. Για κάθε νέα δραστηριότητα που αναλαμβάνουμε, πρέπει να θέτουμε το ερώτημα στον εαυτόν μας όχι μόνο αν αυτή είναι νόμιμη και επιτρέπεται από τους ισχύοντες κανονισμούς, αλλά και αν ευθυγραμμίζεται με το πνεύμα του Κώδικα και των Κανονισμών του Ομίλου.

Παραβάσεις του Κώδικα θέτουν σε κίνδυνο την επιχειρηματική δραστηριότητα και τη φήμη του Ομίλου. Για το λόγο αυτό, μην διστάσετε να αναφέρετε τυχόν παραπτώματα που εντοπίζετε.

Ανατρέξτε στην ενότητα "Αναφορά προβληματισμών και εσφαλμένων συμπεριφορών" των Κανονισμών του Ομίλου

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Παραβάσεις

Παραβάσεις του Κώδικα ή των Κανονισμών του Ομίλου από εργαζόμενους ενδέχεται να οδηγήσουν σε πειθαρχικά μέτρα σύμφωνα με την νομοθεσία και διατάξεις κάθε χώρας.

Παραβάσεις μπορεί επίσης να έχουν ως αποτέλεσμα την επιδίκαση αποζημιώσεων ή ποινικές διώξεις.

Κανόνες συμπεριφοράς

Ορθή επιχειρηματική πρακτική

Ο Όμιλος δραστηριοποιείται επιχειρηματικά σε συμμόρφωση με τη νομοθεσία, τους εσωτερικούς κανονισμούς και την επαγγελματική δεοντολογία.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να συμπεριφέρονται με ηθική και ειλικρίνεια, συμμορφούμενοι προς την ισχύουσα νομοθεσία, τους εσωτερικούς κανονισμούς, τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα και των Κανονισμών του Ομίλου, καθώς και τις δεσμεύσεις περί βιώσιμης ανάπτυξης του Ομίλου. Τα διευθυντικά στελέχη οφείλουν να ενεργούν ως πρότυπα και να προάγουν μια κουλτούρα/παιδεία ηθικών αρχών και συμμόρφωσης με την νομοθεσία και σχετικές διατάξεις.

Ανατρέξτε στην ενότητα "Πολιτική Συμμόρφωσης του Ομίλου"

Εταιρική κοινωνική ευθύνη

Ο Όμιλος έχει ως στόχο να συμβάλλει στην ποιότητα της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, βασιζόμενος στο σεβασμό των θεμελιωδών ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων και την προστασία του περιβάλλοντος. Ο Όμιλος προάγει μια νοοτροπία και πνεύμα βιώσιμης ανάπτυξης σε όλες τις σφαίρες επιρροής του, και ειδικά μεταξύ των Εργαζομένων, των πελατών και των προμηθευτών του.

Για το λόγο αυτό, οι Εργαζόμενοι δεσμεύονται να:

- αξιοποιούν στο μέγιστο δυνατό βαθμό τους συναδέλφους τους, προάγοντας την ανάπτυξη και αναγνωρίζοντας την ατομική συνεισφορά καθενός στην επιτυχία του οργανισμού
- βελτιώνουν τις συνθήκες των κοινοτήτων όπου δραστηριοποιείται ο Όμιλος, διαδραματίζοντας ένα ρόλο εταιρικού πολίτη για την υποστήριξη θεσμών, οργανισμών και ενώσεων
- θέτουν τις δεξιότητες και τους πόρους του Ομίλου στην υπηρεσία των πιο ευπαθών ομάδων, με σκοπό την προώθηση της ένταξης των φτωχότερων και πιο μειονεκτούντων ατόμων
- λαμβάνουν υπόψη την περιβαλλοντική, κοινωνική και εταιρικής διακυβέρνησης συμπεριφορά των εκδοτών/εταιριών στους οποίους επενδύει ο Όμιλος, όταν διαχειρίζονται τις επενδύσεις του Ομίλου
- συμβάλλουν στην προστασία του περιβάλλοντος, προάγοντας μια μείωση των άμεσων και έμμεσων περιβαλλοντικών επιπτώσεων των δραστηριοτήτων τους.

Κάθε χρόνο, στο Διάγραμμα Δεσμεύσεων Βιώσιμης Ανάπτυξης του, ο Όμιλος καθορίζει τις πρωτοβουλίες που έχουν προγραμματιστεί για την εν λόγω περίοδο. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να ενεργούν σύμφωνα με τις δεσμεύσεις του Ομίλου και με σκοπό την επίτευξη αυτών των πρωτοβουλιών.

Ανατρέξτε στην ενότητα "Περιβαλλοντική Πολιτική του ομίλου Generali" και στην περαιτέρω τεκμηρίωση που διατίθεται στην ενότητα "βιώσιμη ανάπτυξη" (sustainability) της διαδικτυακής τοποθεσίας του Ομίλου (www.general.com).

Εργασιακό περιβάλλον, διαφορετικότητα και αποδοχή της

Ο Όμιλος διασφαλίζει ένα ενθαρρυντικό περιβάλλον εργασίας, απαλλαγμένο από κάθε είδους διακρίσεις ή παρενοχλήσεις. Η διαφορετικότητα και η ένταξή της στο εργατικό δυναμικό προάγονται, με την πεποίθηση ότι η συνεργασία μεταξύ ανθρώπων με διαφορετικές παιδείες/κουλτούρες, δεξιότητες, προοπτικές και εμπειρίες είναι θεμελιώδους σημασίας για την προσέλκυση ταλέντων και για να καταστήσει δυνατή την επιχειρηματική ανάπτυξη και καινοτομία.

Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να αντιμετωπίζουν ο ένας τον άλλο με σεβασμό, αποφεύγοντας συμπεριφορές που θα μπορούσαν να βλάψουν την αξιοπρέπεια του άλλου.

Τα διευθυντικά στελέχη οφείλουν να δημιουργούν και να προάγουν ένα φιλόξενο και υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας, όπου η ακεραιότητα, ο σεβασμός, η συνεργασία, η διαφορετικότητα και η αποδοχή της εφαρμόζονται αποτελεσματικά.

Οι αποφάσεις που αφορούν στους Εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της στελέχωσης, της κατάρτισης, της αξιολόγησης και της εξέλιξης, βασίζονται αποκλειστικά στις ατομικές αρετές και επιδόσεις και δεν μπορούν να επηρεάζονται από παράγοντες όπως για παράδειγμα η φυλή, η εθνικότητα, η θρησκεία/πεποιθήσεις, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η οικογενειακή κατάσταση ή οι πολιτικές απόψεις.

Η επικοινωνία με τους Εργαζόμενους πρέπει να είναι ανοικτή και δίκαιη. Ο Όμιλος ενθαρρύνει την ανάπτυξη των ατομικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων, παρέχοντας κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση ως μέρος ενός ευρύτερου πλαισίου ανάπτυξης του προσωπικού.

Ο Όμιλος αναγνωρίζει την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους Εργαζόμενους του.

Απορρίπτει σθεναρά κάθε μορφή παράνομης εργασίας ή εκμετάλλευσης, καθώς και κάθε είδος αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας και παιδικής εργασίας.

Ο Όμιλος καταπολεμά κάθε είδος παρενόχλησης και εκφοβισμού.

Καταπολέμηση της παρενόχλησης: προειδοποιητικά σημάδια και συμβουλές

Οφείλουμε να απορρίπτουμε σθεναρά οποιαδήποτε ασεβή συμπεριφορά, έχοντας υπόψη ότι η παρενόχληση καθορίζεται από το πώς οι άλλοι αντιλαμβάνονται τις δράσεις μας, ανεξάρτητα από τις αρχικές προθέσεις μας.

Έτσι, για παράδειγμα, e-mail ή μηνύματα σεξουαλικού περιεχομένου, ανεπιθύμητες χειρονομίες ή σωματική επαφή, καθώς και προσβλητικά ή ταπεινωτικά σχόλια για προσωπικά χαρακτηριστικά απαγορεύονται και πρέπει να θεωρούνται μορφές παρενόχλησης, ανεξάρτητα αν σκοπός τους ήταν κάποιο διασκεδαστικό σχόλιο ή αστείο.

Αν αισθάνεστε ότι είστε θύμα οποιουδήποτε είδους παρενόχλησης ή εκφοβισμού :

- ❖ *να σημειώσετε τι συνέβη (ημερομηνία, ώρα, τοποθεσία, περίσταση, μάρτυρες) και να διατηρήσετε στοιχεία για κάθε ανάρμοστη συμπεριφορά (υλικό, γραπτή συνομιλία κ.λ.π.)*
- ❖ *να καταστήσετε σαφές στο δράστη ότι η συμπεριφορά αυτή είναι απαράδεκτη και πρέπει να σταματήσει, τονίζοντας ότι ο Όμιλος δεν ανέχεται οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης και ότι μια τέτοια συμπεριφορά τιμωρείται αυστηρά,*
- ❖ *εάν ο/η παρενοχλών/ουσα δεν σταματήσει την ανάρμοστη συμπεριφορά, μην διστάσετε να αναφέρετε την κατάσταση, καθώς αποτελεί παράβαση του παρόντος Κώδικα.*

Να θυμάστε ότι μπορείτε πάντα να ζητήσετε υποστήριξη από τον προϊστάμενό σας ή από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή Συμμόρφωσης.

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Χώρος εργασίας

Ο Όμιλος διασφαλίζει έναν υγιή, ασφαλή και προστατευμένο χώρο εργασίας.

Ο Όμιλος εγγυάται στους Εργαζόμενους δίκαιες συνθήκες εργασίας, διασφαλίζοντας ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον.

Οι Εργαζόμενοι καλούνται να αποφεύγουν συμπεριφορές που μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο την υγεία ή την ασφάλεια οποιουδήποτε ατόμου.

Οι Εργαζόμενοι υποστηρίζουν τις προσπάθειες του Ομίλου για την προστασία του περιβάλλοντος και την ελαχιστοποίηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τις δραστηριότητές τους.

Προστασία περιουσιακών στοιχείων και επιχειρηματικών δεδομένων

Τα ενσώματα και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου πρέπει να προστατεύονται και να διαφυλάσσονται.

Τα ενσώματα περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένης της ακίνητης περιουσίας, του εξοπλισμού και των προμηθειών, πρέπει να προστατεύονται από ζημιές και κακή χρήση και να χρησιμοποιούνται αποκλειστικά και μόνο για εργασιακούς σκοπούς, εκτός εάν υπάρχει κατάλληλη εξουσιοδότηση για το αντίθετο.

Οι επιχειρηματικές πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών που έχουν αποκτηθεί κατά την εκτέλεση εργασιών για λογαριασμό του Ομίλου, πρέπει να αντιμετωπίζονται ως εμπιστευτικές. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να τις χειρίζονται με απόλυτη εχεμύθεια και να τις αποκαλύπτουν μόνο όταν και στο βαθμό που είναι απαραίτητο ή μετά από ειδική εξουσιοδότηση. Οι ίδιοι κανόνες ισχύουν για όλα τα έγγραφα που περιέχουν τέτοιες εμπιστευτικές πληροφορίες.

Επίσης πρέπει να προστατεύεται η πνευματική ιδιοκτησία του Ομίλου (δηλαδή ιδέες, προϊόντα, μεθοδολογίες, στρατηγικές κλπ.), ανάλογα με την περίπτωση ακόμη και με την κατοχύρωση διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας, εμπορικών σημάτων και πνευματικών δικαιωμάτων.

Η υποχρέωση για τη διαφύλαξη της πνευματικής ιδιοκτησίας του Ομίλου συνεχίζεται ακόμη και μετά από τη λήξη της συνεργασίας με τον Όμιλο.

Όλα τα επιχειρηματικά δεδομένα πρέπει να καταγράφονται με ακρίβεια και πληρότητα. Όλα τα αρχεία και έγγραφα πρέπει να είναι διαθέσιμα και προσβάσιμα μετά από αίτημα των αρχών ή εξουσιοδοτημένου προσωπικού.

Τα αρχεία και τα δεδομένα, συμπεριλαμβανομένων των ηλεκτρονικών αρχείων και e-mails, θα πρέπει να διατηρούνται για όσο διάστημα απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία. Σε περίπτωση εκκρεμών ή προβλέψιμων δικαστικών διαμαχών ή επιθεωρήσεων από αρμόδιες αρχές, θα πρέπει να διατηρούνται για όλο το επιπλέον αναγκαίο διάστημα.

Η δόλια αλλοίωση ή πλαστογράφηση οποιουδήποτε αρχείου ή εγγράφου απαγορεύεται αυστηρά.

Η αποκάλυψη πληροφοριών στο βαθμό που χρειάζεται σημαίνει ότι η πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες θα πρέπει να επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους και νόμιμους σκοπούς. Έτσι, κάθε φορά που καλούμαστε να αποκαλύψουμε εμπιστευτικές πληροφορίες, θα πρέπει να επιβεβαιώνουμε προσεκτικά το σκοπό του αιτήματος, ακόμη και αν προέρχεται από άλλο τμήμα της ίδιας εταιρίας.

Οι πληροφορίες που αφορούν επιχειρηματικές δραστηριότητες πρέπει να προστατεύονται καθ' όλο τον κύκλο ζωής αυτών. Θα πρέπει να προσέχουμε ιδιαίτερα ως προς την απόρριψη εγγράφων που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, δεδομένου ότι εφαρμόζονται οι ίδιοι κανόνες που ισχύουν για τον κατάλληλο χειρισμό των πληροφοριών αυτών.

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Προσωπικές πληροφορίες και ιδιωτικό απόρρητο

Κατάλληλος χειρισμός προσωπικών πληροφοριών και σεβασμός δικαιωμάτων ιδιωτικότητας.

Η μεταχείριση προσωπικών πληροφοριών που αφορούν τρίτους, είτε πελάτες, εργαζόμενους, προμηθευτές ή άλλα πρόσωπα, πρέπει να γίνεται στο βαθμό που χρειάζεται και σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να συλλέγονται, να υποβάλλονται σε επεξεργασία και να

Οι προσωπικές πληροφορίες είναι πληροφορίες που αφορούν κατονομαζόμενο ή αναγνωρίσιμο φυσικό πρόσωπο, π.χ. υγειονομικά και οικογενειακά στοιχεία, αριθμός διαβατηρίου ή δελτίου ταυτότητας, τραπεζικά στοιχεία κ.λπ.

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

κοινοποιούνται μόνο για εξειδικευμένους, νόμιμους και υποχρεωτικούς σκοπούς και στο βαθμό που είναι απολύτως αναγκαίο.

Σε κάθε περίπτωση πρέπει επίσης να γίνονται σεβαστές οι επιλογές και οι προτιμήσεις απορρήτου που δηλώνονται από τον ιδιοκτήτη οποιασδήποτε προσωπικής πληροφορίας.

Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται στη μεταφορά δεδομένων εκτός των εθνικών συνόρων συμπεριλαμβανομένων και των εταιριών του Ομίλου. Γενικά, πριν από τη διαβίβαση πληροφοριών, οι Εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να ελέγχουν τους περιορισμούς, εάν υπάρχουν, που προβλέπονται από το νόμο, ζητώντας τη συμβουλή του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση αμφιβολιών.

Σύγκρουση συμφερόντων

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να δρουν προς εξυπηρέτηση των συμφερόντων του Ομίλου.

Μια σύγκρουση συμφερόντων προκύπτει όταν ένας Εργαζόμενος εμπλέκεται σε προσωπικές δραστηριότητες ή σχέσεις που ενδέχεται να επηρεάζουν την ικανότητά του/της να ενεργεί προς το βέλτιστο συμφέρον του Ομίλου. Γενικά, οι συγκρούσεις συμφερόντων πρέπει να αποφεύγονται και, εάν μια σύγκρουση είναι αναπόφευκτη, θα πρέπει να διαχειρίζεται με σκοπό την αποφυγή ζημίας για τον Όμιλο.

Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να γνωρίζουν τις πιθανές συγκρούσεις που ενδέχεται να προκύψουν στο πλαίσιο των καθημερινών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και πρέπει να τις αναφέρουν στον προϊστάμενό τους ή στο Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Σε περίπτωση οποιασδήποτε αμφιβολίας σχετικά με την ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων, πρέπει να ζητούν διευκρινίσεις από τον προϊστάμενό τους ή το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Σύγκρουση συμφερόντων προκύπτει όταν εμείς, τα μέλη της οικογένειάς μας ή άλλα πρόσωπα του στενού μας κύκλου, θα μπορούσαμε να αποκτήσουμε προσωπικά οφέλη ως αποτέλεσμα της θέσης μας στον Όμιλο ή με την πρόσβαση σε εμπιστευτικές πληροφορίες, καθώς και όταν ένας από τους συγγενείς μας προσλαμβάνεται λόγω της επιρροής μας ή της θέσης μας στην εταιρία.

Επιπλέον, συγκρούσεις συμφερόντων θα μπορούσαν να εμφανιστούν σε περιπτώσεις άσκησης δραστηριοτήτων εκτός του Ομίλου, για παράδειγμα, θητεία σε θέση εργαζόμενου, διευθυντή ή συμβούλου επιχειρήσεων, ιδρυμάτων ή μη κερδοσκοπικών οργανισμών, όταν οι δραστηριότητες αυτές αμειβονται από πρόσωπα/ φορείς που έχουν ή προσδοκούν να συνάψουν σχέσεις με τον Όμιλο.

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Ανατρέξτε στην ενότητα «Σύγκρουση συμφερόντων» των Κανονισμών του Ομίλου

Καταπολέμηση της δωροδοκίας και της διαφθοράς

Ο Όμιλος καταδικάζει και καταπολεμά όλες τις μορφές δωροδοκίας και διαφθοράς.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να ασκούν τις δραστηριότητές τους με έντιμο και ηθικό τρόπο.

Ουδεμία μορφή διαφθοράς, συμπεριλαμβανομένης της δωροδοκίας και του εκβιασμού, είναι ανεκτή. Για τον λόγο αυτόν, οι Εργαζόμενοι οφείλουν να απέχουν από την προσφορά ή την αποδοχή αδικαιολόγητων/μη οφειλόμενων πληρωμών, δώρων, ψυχαγωγίας ή άλλων οφελών.

Τα δώρα είναι ακατάλληλα εάν δημιουργούν την εντύπωση κακής πίστης ή ανάρμοστης επιρροής σε επιχειρηματικές αποφάσεις.

Οι ίδιοι κανόνες ισχύουν και για δώρα, ψυχαγωγία ή άλλα οφέλη που προσφέρονται σε μέλη της οικογένειάς σας.

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Απαγορεύεται να υπόσχονται, να δίνουν ή να λαμβάνουν δώρα με τη μορφή μετρητών ή με ισοδύναμες μεθόδους πληρωμής ή με οποιοδήποτε άλλο είδος διαπραγματεύσιμων τίτλων.

Δώρα, ψυχαγωγία ή άλλα οφέλη μπορούν να προσφερθούν ή να γίνουν αποδεκτά μόνο σε σχέση με επιχειρηματική δραστηριότητα και μόνο εφόσον κρίνονται συνήθη και κατάλληλα για την περίπτωση (δηλαδή όταν είναι εύλογα και σύμφωνα με την τοπική νομοθεσία) και η αξία τους δεν θα πρέπει να υπερβαίνει κανονικά τα € 100,00.

Η φύση των εργασιών του Ομίλου απαιτεί αλληλεπίδραση με δημόσιους λειτουργούς, δημόσιους φορείς ή αρχές και εκπροσώπους πολιτικών κομμάτων και συνδικάτων. Στις περιπτώσεις αυτές, οι Εργαζόμενοι οφείλουν να απέχουν

από την προσφορά ή τη λήψη, άμεσα ή έμμεσα, οποιουδήποτε οφέλους, εκτός εάν αυτό σχετίζεται με τις συνήθεις επιχειρηματικές δραστηριότητες και είναι συμβατό με τη νομοθεσία και τις συνήθεις τοπικές πρακτικές. Οποιαδήποτε δώρα και προσκλήσεις για ψυχαγωγικές εκδηλώσεις προς δημόσιους λειτουργούς, απαιτούν την έγκριση του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώνουν τον προϊστάμενό τους και το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης για κάθε απόπειρα προσφοράς ή αποδοχής αδικαιολόγητων/μη οφειλόμενων δώρων, ψυχαγωγίας ή άλλων οφελών που θα μπορούσαν να δημιουργήσουν την εντύπωση ανάρμοστης επιρροής σε επιχειρηματικές αποφάσεις.

Ανατρέξτε στην ενότητα "Καταπολέμηση της δωροδοκίας και της διαφθοράς" των Κανονισμών του Ομίλου

Σχέσεις με τους πελάτες

Η ικανοποίηση των πελατών αποτελεί βασικό παράγοντα της στρατηγικής θεώρησης των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων του Ομίλου, επιτρέποντας στον Όμιλο την ενίσχυση και βελτίωση της ηγετικής του θέσης.

Όσον αφορά στις σχέσεις με τους πελάτες, οι Εργαζόμενοι οφείλουν να συμπεριφέρονται ορθά και έντιμα, ευθέως και επαγγελματικά και να απέχουν από απατηλές ή παραπλανητικές πρακτικές.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν πάντα υπόψη το βέλτιστο συμφέρον των πελατών, παρέχοντας πρόσφορες λύσεις για τις ανάγκες τους. Οι συγκρούσεις συμφερόντων πρέπει να αποφεύγονται ή, αν είναι αναπόφευκτες, να διαχειρίζονται με σκοπό την προστασία των συμφερόντων των πελατών.

Κατά την πρόταση προϊόντων και υπηρεσιών, οι Εργαζόμενοι πρέπει να προβαίνουν μόνο σε αληθείς, ειλικρινείς και απολύτως ακριβείς δηλώσεις.

Πρέπει να παρέχεται υποστήριξη μετά την πώληση, η οποία πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμη από τον πελάτη.

Η ικανοποίηση των πελατών θα πρέπει να παρακολουθείται συνεχώς. Τα νέα προϊόντα και υπηρεσίες πρέπει να αναπτύσσονται σύμφωνα με τις εξελισσόμενες ανάγκες των πελατών και τα εντοπισμένα περιθώρια βελτίωσης.

Η διαδικασία ανάπτυξης προϊόντων και υπηρεσιών πρέπει να ορίζεται με σαφήνεια και κάθε εταιρία του Ομίλου πρέπει να υιοθετεί περιοδικά ένα στρατηγικό σχέδιο νέων προϊόντων και υπηρεσιών.

Όταν προτείνουμε προϊόντα και υπηρεσίες στους πελάτες μας, πρέπει να ενεργούμε προς το βέλτιστο συμφέρον τους, ως εκ τούτου, ενημερώνοντας τους για όλες τις σχετικές μορφές του προϊόντος ή της υπηρεσίας που προσφέρουμε.

Επιπλέον πρέπει να διασφαλίζουμε ότι οι πελάτες είναι κατάλληλα ενημερωμένοι πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την πώληση, και ότι έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν ελεύθερα μία απαίτηση ή να κάνουν παράπονα.

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Θεμιτός ανταγωνισμός και αντιμονοπωλιακή πρακτική

Ο Όμιλος αναγνωρίζει το θεμελιώδη ρόλο του ελεύθερου ανταγωνισμού στην αύξηση των επιχειρηματικών ευκαιριών και στη βελτίωση της απόδοσης.

Ο ανταγωνισμός πρέπει να βασίζεται σε ανώτερης ποιότητας προϊόντα και υπηρεσίες και θεμιτές εμπορικές πρακτικές.

Οι Εργαζόμενοι απαγορεύεται να δυσφημούν τους ανταγωνιστές ή τα προϊόντα/ τις υπηρεσίες τους ή να χειραγωγούν, αποκρύπτουν ή παρουσιάζουν μια διαστρεβλωμένη άποψη της πραγματικότητας, προκειμένου να αποκτήσουν παράνομα κέρδη.

Επιπλέον, απαγορεύονται οι πρακτικές και συμπεριφορές που αποσκοπούν στον περιορισμό του ελεύθερου και θεμιτού ανταγωνισμού.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να είναι προσεκτικοί όσον αφορά τους ισχύοντες νόμους περί ανταγωνισμού και κανόνες

Θα πρέπει να θεωρούμε αντι-ανταγωνιστικές πρακτικές τα ακόλουθα:

- όλες τις συμφωνίες με ανταγωνιστές που αποσκοπούν στον καθορισμό τιμών ή ασφαλιστρών ή στον περιορισμό του είδους ή της ποσότητας των προσφερόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών
- όλες τις συμφωνίες με προμηθευτές ή πράκτορες που αποσκοπούν στον περιορισμό του ελεύθερου ανταγωνισμού
- την ανταλλαγή πληροφοριών με τους ανταγωνιστές σχετικά με τις μελλοντικές στρατηγικές που σχετίζονται με τα προϊόντα ή τις τιμές.

περί μονοπωλίου όταν συναλλάσσονται με ανταγωνιστές, προκειμένου να αποφεύγονται τυχόν ανάρμοστες συμπεριφορές.

Για το σκοπό αυτό, πρέπει να ζητούν τη συμβουλή του Νομικού Τμήματος και του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, για διευκρινίσεις σχετικά με την εθνική νομοθεσία και τους κανονισμούς.

Επιλογή προμηθευτών

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Ο Όμιλος διασφαλίζει την δίκαιη κρίση, τη διαφάνεια και την ευθύτητα στις σχέσεις με τους προμηθευτές του.

Στις σχέσεις με τους προμηθευτές, οι Εργαζόμενοι οφείλουν να συμπεριφέρονται δίκαια, με διαφάνεια και ευθύτητα, και να αποφεύγουν καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων.

Η επιλογή των προμηθευτών πρέπει να βασίζεται αποκλειστικά στις αρχές του θεμιτού ανταγωνισμού και στην ποιότητα των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών.

Η ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών θα πρέπει να αξιολογείται με βάση διεθνή δεοντολογικά κριτήρια όσον αφορά τα εργασιακά και τα ανθρώπινα δικαιώματα και λαμβάνοντας υπόψη τον περιβαλλοντικό αντίκτυπο των μεθόδων παραγωγής και εφοδιασμού.

Ανατρέξτε στην ενότητα "Κώδικα δεοντολογίας για τους προμηθευτές του Ομίλου Generali"

Χρηματοοικονομικές πληροφορίες

Η πλήρης και ακριβής χρηματοοικονομική πληροφόρηση αποτελεί θεμελιώδες "εργαλείο" ώστε τα ενδιαφερόμενα μέρη να προβαίνουν σε τεκμηριωμένες αποφάσεις όσον αφορά τις σχέσεις τους με τον Όμιλο.

Οι οικονομικές εκθέσεις πρέπει να είναι ειλικρινείς, δίκαιες, πλήρεις και σε αυστηρή συμμόρφωση με τα λογιστικά πρότυπα του Ομίλου και τα εθνικά λογιστικά πρότυπα.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να μεταχειρίζονται τα χρηματοοικονομικά δεδομένα με εντιμότητα και ορθότητα, διατηρώντας λεπτομερείς και ανόθευτες τις οικονομικές πληροφορίες σε ανακτήσιμη μορφή για όλη τη διάρκεια της καθορισμένης περιόδου διατήρησης. Δόλιες αλλοιώσεις ή παραποιήσεις αρχείων ή εγγράφων απαγορεύονται και δεν μπορούν σε ουδεμία περίπτωση να δικαιολογηθούν.

Οι επιχειρηματικοί στόχοι και επιδιώξεις πρέπει να επιτυγχάνονται δίκαια και χωρίς δόλιες αλλοιώσεις ή παραποιήσεις οποιουδήποτε είδους.

Μην διστάσετε να καταγγείλετε συμπεριφορές που φαίνονται να έρχονται σε σύγκρουση με την παρούσα δήλωση.

Τα διευθυντικά στελέχη οφείλουν να προάγουν μια φιλοσοφία εσωτερικού ελέγχου επί των οικονομικών εκθέσεων.

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Οι οικονομικές καταστάσεις και άλλες πληροφορίες που απευθύνονται στους μετόχους, τις εποπτικές αρχές και το κοινό πρέπει να είναι κατανοητές και δημόσια διαθέσιμες σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία.

Εσωτερικές πληροφορίες

Ο Όμιλος λαμβάνει μέτρα για να αποτρέπει την παράνομη χρήση εσωτερικών πληροφοριών και να εξασφαλίζει την ορθή διαχείριση των συναλλαγών που αφορούν αξιόγραφα.

Οι εσωτερικές πληροφορίες είναι συγκεκριμένες πληροφορίες που δεν είναι δημόσια γνωστές, αλλά, αν γινόντουσαν δημόσια γνωστές, θα μπορούσαν να επηρεάσουν σημαντικά την τιμή των αξιογράφων.

Οι πληροφορίες αυτές, ανεξάρτητα από το αν αφορούν μια εταιρία του Ομίλου ή άλλη εταιρία εκτός του Ομίλου ή εισηγμένους τίτλους αυτών, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με απόλυτη εχεμύθεια και να γνωστοποιούνται μόνο στο βαθμό που απαιτείται, σύμφωνα με τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας.

Όταν κατέχουν εσωτερικές πληροφορίες, οι Εργαζόμενοι πρέπει να απέχουν από την αποκάλυψη αυτών, εκτός προς τους συναδέλφους τους που έχουν έγκυρο επιχειρηματικό λόγο να τις αποκτήσουν. Εσωτερικές πληροφορίες μπορούν επίσης να γνωστοποιούνται σε τρίτους (δικηγόροι, ελεγκτές, σύμβουλοι κ.λπ.), οι οποίοι έχουν ανάγκη να τις γνωρίζουν σε σχέση με κάποια εύλογη αιτία και έχουν συνάψει κατάλληλες συμφωνίες εμπιστευτικότητας.

Οι Εργαζόμενοι που έχουν στην κατοχή τους εμπιστευτικές πληροφορίες δεν επιτρέπεται να διαχειρίζονται, άμεσα ή έμμεσα, ή να παρέχουν συμβουλές ή να διατυπώνουν συστάσεις, σχετικά με αξιόγραφα του Ομίλου ή άλλα αξιόγραφα, εάν οι συναλλαγές βασίζονται σε αυτές τις πληροφορίες. Οι ίδιοι κανόνες ισχύουν ανεξάρτητα από το αν διαχειρίζονται τα αξιόγραφα αυτά για προσωπικούς σκοπούς ή για λογαριασμό του Ομίλου.

Σε κάθε περίπτωση, οι Εργαζόμενοι που σχεδιάζουν να διαχειριστούν ή να συστήσουν σε κάποιο να διαχειριστεί αξιόγραφα του Ομίλου πρέπει να συμμορφώνονται πλήρως με τους ισχύοντες νόμους και τις πολιτικές του Ομίλου/ τις τοπικές πολιτικές.

Επικοινωνία με συγκεκριμένα τρίτα πρόσωπα

Ο Όμιλος υποστηρίζει τη διαφάνεια των χρηματοπιστωτικών αγορών, εξασφαλίζοντας μια προσεκτική διαχείριση της επικοινωνίας με τα μέσα ενημέρωσης, τους οικονομικούς αναλυτές και το κοινό.

Όλες οι επικοινωνίες προς τα ενδιαφερόμενα μέρη του Ομίλου θα πρέπει να είναι ειλικρινείς, έγκαιρες και ακριβείς.

Οι σχέσεις με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, οικονομικούς αναλυτές, οίκους αξιολόγησης, επενδυτές και αρμόδιες αρχές υπόκεινται στην αποκλειστική διαχείριση ειδικών τμημάτων. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να αποφεύγουν την παροχή πληροφοριών για τον Όμιλο ή εγγράφων που περιέχουν τέτοιες πληροφορίες σε τέτοια τρίτα πρόσωπα, εκτός εάν έχουν συγκεκριμένη εξουσιοδότηση.

Οι Εργαζόμενοι καλούνται να απέχουν από το δημόσιο σχολιασμό φημών για τον Όμιλο, εάν δεν έχουν επιβεβαιωθεί από επίσημες πηγές.

Οι εσωτερικές πληροφορίες μπορεί να αφορούν, για παράδειγμα:

- αποτελέσματα απόδοσης, ειδικά αν είναι απρόσμενα
- μη ανακοινωθείσα επικείμενη εισαγωγή ενός σημαντικού νέου προϊόντος ή υπηρεσίας
- αλλαγές στην εκτελεστική διοίκηση
- αλλαγές στο στρατηγικό προσανατολισμό
- αλλαγές στη διάρθρωση του κεφαλαίου
- συγχωνεύσεις, εξαγορές ή πωλήσεις περιουσιακών στοιχείων ή εταιρίας του Ομίλου.

Τα έγγραφα που σχετίζονται με τις συνεδριάσεις των εποπτικών και διοικητικών οργάνων, καθώς και όλα τα έγγραφα που σχετίζονται με ανώτερες διοικητικές αποφάσεις, συχνά περιέχουν εσωτερικές πληροφορίες. Για το λόγο αυτό, τα έγγραφα αυτά πρέπει να διατηρούνται μόνο για όσο διάστημα είναι απολύτως αναγκαίο και να διαχειρίζονται με την πλέον απόλυτη εχεμύθεια.

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Η δημοσίευση πληροφοριών σε κοινωνικά δίκτυα όπως το LinkedIn®, το Facebook®, το Twitter® κ.λπ. σημαίνει διάδοση δεδομένων σε ένα ευρύ κοινό ανθρώπων. Κατά συνέπεια πρέπει να είμαστε πολύ προσεκτικοί στη διάδοση πληροφοριών σχετικά με τον Όμιλο κατά τη χρήση μέσω κοινωνικής δικτύωσης.

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, καταπολέμηση της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και διεθνείς κυρώσεις

Ο Όμιλος έχει δεσμευτεί για τη διεθνή καταπολέμηση του ξεπλύματος μαύρου χρήματος και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας, απορρίπτοντας κάθε συμπεριφορά που θα μπορούσε να θεωρηθεί υποστηρικτική των εγκλημάτων αυτών.

Εργαζόμενοι αρμόδιοι πρέπει να εξασφαλίζουν και να διατηρούν κατάλληλη γνώση και ενημέρωση για τους πελάτες και τις πηγές των κεφαλαίων που διατίθενται για συναλλαγές σύμφωνα με τις πολιτικές του Ομίλου ή τη νομοθεσία.

Κάθε φορά που ένας Εργαζόμενος υποψιάζεται ότι ο αντισυμβαλλόμενος επιχειρεί να χρησιμοποιήσει τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες του Ομίλου για παράνομους σκοπούς, όπως ξέπλυμα χρήματος ή χρηματοδότηση τρομοκρατίας, θα πρέπει να ενημερώσει αμέσως το αρμόδιο στέλεχος σχετικά με την κατάσταση.

Εργαζόμενοι αρμόδιοι πρέπει να έχουν πλήρη και επικαιροποιημένη γνώση για τα σχετικά περιοριστικά μέτρα που εφαρμόζονται από το κράτος και τους διεθνείς οργανισμούς εναντίον ορισμένων χωρών, προσώπων, περιουσιακών στοιχείων και υπηρεσιών.

Ανατρέξτε στην ενότητα "Πολιτική του Ομίλου για την καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες"

Τελικές διατάξεις

Έγκριση και διανομή

Ο Κώδικας έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Assicurazioni Generali S.p.A. Ο Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου είναι υπεύθυνος για την έγκριση των Κανονισμών του Ομίλου.

Ο Κώδικας και οι Κανονισμοί του Ομίλου εγκρίθηκαν από το διοικητικό, εκτελεστικό ή εποπτικό όργανο κάθε εταιρίας του Ομίλου.

Οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι είναι υπεύθυνοι για την εποπτεία της εφαρμογής τους σύμφωνα με τις εθνικές νομικές απαιτήσεις.

Ο Κώδικας αντικαθιστά οποιονδήποτε προϋπάρχοντα κώδικα δεοντολογίας του Ομίλου. Όλες οι εσωτερικές πολιτικές πρέπει να συμμορφώνονται με τις διατάξεις του Κώδικα.

Σε περίπτωση που προκύψουν συγκρούσεις μεταξύ του Κώδικα ή των Κανονισμών του Ομίλου και της εθνικής νομοθεσίας, αυτές θα πρέπει να αναφέρονται αμέσως στο Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου, προκειμένου να διασφαλιστεί μια επιτυχής επίλυση.

Το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου είναι υπεύθυνο για την υποβολή προτάσεων αναθεώρησης του Κώδικα στο Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε ο Κώδικας να είναι πάντα επικαιροποιημένος.

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι θα είναι εύκολα προσβάσιμος και διαθέσιμος για όλους, ο Κώδικας μεταφράζεται στις γλώσσες όλων των χωρών όπου δραστηριοποιείται ο Όμιλος και δημοσιεύεται στη διαδικτυακή τοποθεσία του Ομίλου – www.generali.com – και στις διαδικτυακές τοποθεσίες κάθε εταιρίας του Ομίλου.

Εκπαίδευση

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι ο Κώδικας και οι Κανονισμοί του Ομίλου έχουν κατανοηθεί σωστά και εφαρμόζονται αποτελεσματικά, θα πρέπει να οργανώνονται εισαγωγικά και ετήσια επαναληπτικά εκπαιδευτικά προγράμματα ως προς τη συμμόρφωση.

Οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι ενθαρρύνουν μια ευρύτερη γνώση του Κώδικα και των Κανονισμών του Ομίλου και διασφαλίζουν τη συμμετοχή όλων των Εργαζόμενων στα εν λόγω εκπαιδευτικά προγράμματα συμμόρφωσης.

Οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι εξασφαλίζουν επίσης ότι δίνεται σε κάθε Εργαζόμενο ένα αντίτυπο του Κώδικα.



Όμιλος Generali

Κώδικας δεοντολογίας

Εγκεκριμένος από το Διοικητικό Συμβούλιο της Assicurazioni Generali S.p.A. στις 14 Δεκεμβρίου 2012