

EUROPEAN
SOCIAL CHARTER
OF THE
GENERALI GROUP

CARTA SOCIALĂ
EUROPEANĂ
A
GRUPULUI GENERALI



Publisher: Assicurazioni Generali S.p.A.
Editorial group: Group Labour Relations – European Works Council Relations
Coordination: Group Communication Department





Triest, November 28th, 2006

Trieste, 28 novembre 2006

Introduction

The European Social Charter of the Generali Group makes reference to the relevant international texts – UN Universal Declaration of Human Rights / International Labour Organisation rules – the EU Charter of Fundamental Rights and the request for the implementation of a “Charter of Fundamental Rights for Generali Group workers”, as required by the Generali Group European Works Council (EWC) representatives. Moreover, it reinforces what is already envisaged by the Generali Group Ethical Code of May, 11 2004, with particular reference to the Section “Relations with employees”. By means of this Social Charter, the Central Head Office of Assicurazioni Generali S.p.A. (Parent Company) aims at reasserting some guiding principles on the safeguard of its employees and, in general terms, the Group image, which apply to every EU Member State where the Generali Group operates.

Such an initiative confirms yet again the utmost care that the Group has always dedicated to the issues concerning human resources.

Cuvânt înainte

Pe baza textelor internaționale de referință – Declarația Universală a Drepturilor Omului adoptată de Organizația Națiunilor Unite / Regulamentele Organizației Internaționale a Muncii – Carta Drepturilor Fundamentale din Uniunea Europeană, la cererea înaintată de reprezentanții angajaților din Comitetul European de Întreprindere al Grupului Generali (CEI) de aderare la „Carta Drepturilor Fundamentale a Grupului Generali” și pentru a confirma ceea ce este deja prevăzut prin Codul Etic al Grupului Generali din 11 mai 2004, în special la secțiunea dedicată „Raporturilor cu angajații”, conducerea centrală a Assicurazioni Generali S.p.A (compania mamă) dorește să confirme unele principii cheie referitoare la protejarea propriilor angajați și în general a imaginii grupului, principii care se aplică în toate statele membre ale Uniunii Europene în care Grupul Generali este prezent.

O astfel de inițiativă, confirmă încă o dată, atenția pe care Grupul a acordat-o dintotdeauna problemelor referitoare la resursele umane.

1. Commitments

Having said that, the Parent Company is committed to implementing the Social Charter in every Generali Group company operating in the European Union in order to ensure full respect for:

- human dignity
- freedom
- equality
- solidarity
- the protection of health, safety and dignity of its employees in the workplace

and full compliance with:

- the ban on child labour¹
- the ban on any form of moral and sexual harassment and discrimination.

¹ According to the International Labour Organisation (ILO) rules, the minimum age of admission to employment may not be lower than the minimum school-leaving age.

1. Angajamente

Acestea fiind spuse, Conducerea se angajează să pună în aplicare această Cartă socială, în toate companiile Grupului Generali care își desfășoară activitatea în Uniunea Europeană, pentru a garanta respectarea următoarelor drepturi:

- demnitatea umană
- libertatea
- egalitatea
- solidaritatea
- protecția sănătății, securității și a demnității angajaților la locul de muncă

garantând în același timp și:

- interzicerea exploatării prin muncă a copilului¹
- interzicerea oricărei forme de hărțuire și de discriminare morală și sexuală.

¹ Conform regulilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM) vârsta minimă de angajare nu trebuie să fie mai mică decât vârsta minimă de absolvire a școlii obligatorii.

2. Aims

In accordance with national legislations, cultures and practices of the EU Member States where the Group operates, and in line with the autonomy that local companies have always enjoyed under the principles of the Generali Group, the Parent Company's goals in this Social Charter are the following:

- **promotion of corporate dialogue** at different levels and in different areas, while drawing inspiration from the EWC dialogue between the Central Head Office and workers' delegates / representatives under the Agreement in force. Corporate dialogue is the sharing and exchange of information between company and workers' representatives, with a view to consolidating and promoting mutual trust and a peaceful working environment to the benefit of workers and the Group companies
- **professional and human development** of all the Group employees by providing them with the necessary tools and training, in order to ensure suitable retraining in the event of corporate restructuring / reorganisation

2. Objective

În conformitate cu legislația, practicile și cultura statelor membre ale Uniunii Europene în care Grupul operează și în conformitate cu autonomia care a caracterizat întotdeauna rețeaua locală, conform principiilor Grupului Generali, în această Cartă Socială, compania mamă propune următoarele obiective:

- **promovarea dialogului social** la diverse nivele și în zone diferite, având ca element de referință dialogul în cadrul CEI, dintre Conducerea centrală și delegații / reprezentanții angajaților – conform prezentului acord; în ceea ce privește dialogul social se dorește efectuarea unui schimb și a unei puneri în comun a informațiilor între reprezentanții companiei și reprezentanții angajaților, pentru consolidarea și promovarea unui climat de încredere reciprocă și a unui mediu de lucru plăcut, în beneficiul angajaților și al companiilor Grupului
- **dezvoltarea profesională și umană** a tuturor angajaților Grupului oferindu-le instrumentele și pregătirea necesară, pentru a obține o recalificare profesională adecvată în cazul unei restructurări / reorganizări a companiei

- **compliance with equal opportunities** at work and in careers with no discrimination based on sex, ethnic origin, language, religion or sexual orientation
 - **to provide a suitable information to the workers' representations** at any appropriate level in case of reengineering projects causing relevant impact on workers; **protecting jobs wherever possible**, even by relocating employees in other Group entities
 - **recognition of trade-union rights** (i.e. the right of collective bargaining) **and freedom of assembly for workers' representatives** in compliance with the rules and regulations in force in the different countries where the Group companies operate.
- **respectarea principiului oportunităților egale** la locul de muncă și în evoluția carierei, fără discriminări sexuale, etnice, lingvistice, religioase sau care privesc orientarea sexuală
 - furnizarea unei **informări adecvate referitoare la reprezentarea angajaților** la orice nivel, în cazul unor proiecte de reorganizare cu impact important asupra numărului de locuri de muncă, **protejând, pe cât posibil, locurile de muncă**, eventual chiar prin relocarea angajaților către alte entități ale Grupului
 - **recunoașterea drepturilor la libertate sindicală, de constituire a unor sisteme de reprezentare a anjațaților și de exercitare a respectivelor funcții** (printre care dreptul la negocieri colective), conform regulilor / regulamentelor în vigoare în fiecare țară în care funcționează companii locale ale Grupului.

3. Implementation

With reference to Section “1. Commitments”, the Parent Company undertakes to ensure compliance with the Charter in the event of actual or alleged violation. The Parent Company shall promptly exchange information with local Head Offices and the Secretary of the EWC Select Committee in order to identify measures to put an end to the situation / s clashing with the values herein described.

Furthermore, the Parent Company shall act in order that the Group local Head Offices put into practice the aims listed in the previous Section 2. of the present Social Charter.

This Social Charter is written in Italian and English language and disseminated at all Group levels in the respective languages of the EU Member States where it operates.

3. Modalități de aplicare

Referitor la paragraful „1. Obligații”, compania mamă garantează că va asigura respectarea Cartei în cazul în care aceasta este încălcată sau se presupune că a fost încălcată. Compania va schimba cu promptitudine informații cu birourile locale și cu Secretarul Comitetului ales al CEI pentru a identifica măsurile necesare, pentru a elimina situațiile care contravin celor enumerate în prezenta Cartă.

Totodată, compania mamă va acționa pentru ca birourile locale ale Grupului să își ducă la îndeplinire propriile obiective, prezentate în paragraful 2. al prezentei Carte Sociale.

Prezenta Cartă Socială a fost redactată în limba italiană și în limba engleză și este distribuită la toate nivelele Grupului, în limba respectivă, în țările membre ale UE în care acesta funcționează.

Graphic design: de bellis comunicazione

