

Codul de conduită al Grupului Generali



01.

»» Mesaj din partea Group CEO



Dragi colegi,

Îmi face plăcere să vă prezint **Codul de conduită Generali**.

Acest document, ar trebui să fie privit mai degrabă ca o recunoaștere a identității noastre ca echipă și o recunoaștere a valorilor cu care ne identificăm, decât o listă de obligații. În plus, acest document ne întărește drepturile de a fi tratați corect și fără discriminare, precum și de a lucra împreună pentru obiectivele unei organizații care în mod constant promovează și recompensează etica muncii și cel mai bun management în interesul tuturor părților interesate.



Scopul Generali este proiectat să ghideze alegerile oamenilor mult peste ciclul strategic curent:



astfel încât să permită oamenilor să-și modeleze un viitor mai sigur având grija de viața și visele lor.



Un astfel de scop nobil derivă din, și contribuie la, formarea culturii Generali. Scopul și cultura Generali ajută la distingerea profesioniștilor care lucrează pentru Generali, și ca rezultat, se vor conduce la evidențierea întregii organizații, a valorii sale, a mărcii Generali și a poziționării sale pe piața. Asta este ceea ce permite ca Generali să câștige încrederea clienților săi și să construiască o relație pe viață cu ei. Ei reprezintă acea țintă către care noi – ca și colegi și ființe umane – țintim să ne ridicăm, să protejăm și să întărim. Ei ne conduc acțiunile, ne alimentează motivația și ne cimentează legăturile chiar și dincolo de simple interacțiuni de muncă.

De asemenea ei ne inspiră deprinderile, inclusiv comportamentele care sunt vizibile și la care aderăm cu toții. Comportamente de natura: “atingerii umane (human touch)” și sentimentul adevăraților proprietari ai unor acțiuni și proiectelor sunt elemente favorabile scopului Generali.

În cele din urmă, scopul și cultura Generali se reflectă într-un set de regulamente, dintre care unele sunt menționate în acest document. Vă invit să citiți Codul de Conduită, să respectați îndrumările sale, să-l folosiți ca referință și în cazul în care aveți îndoieli sau dacă remarcați anumite comportamente nepotrivite să le raportați. În același timp ar trebui să-l promovați printre colegi și să-l consultați.

Sunt convins ca acest Cod de Conduită Generali este unul dintre fundamentele identității culturale a grupului, și servește ca un suport ideal pentru expertiza, pasiunea și talentul fiecăruia dintre colegii companiei. Totodată oferă succes și durabilitate pe termen lung și contribuie pozitiv la siguranța tuturor părților interesate și în cele din urmă pentru realizarea încercărilor oamenilor de a-și modela un viitor mai sigur având grijă de viața și visele lor.

Al Dvs.,

Philippe Donnet
Group CEO



Cuprins

Mesaj din partea Group CEO 4

02. Prevederi Generale 6

Aplicabilitate	7
Regulile Grupului	7
Datoria de a se conforma	7
Raportarea problemelor și conduitelor incorecte	7
Nerespectarea regulilor	7

03. Reguli de conduită..... 8

Mediul de lucru, diversitatea și integrarea.....	9
Spațiul de lucru	11

Protecția bunurilor și a datelor	11
Conflicte de interese	12
Măsurile anti-mită și anti-corupție	13
Relațiile cu clienții	14
Selecția furnizorilor	15
Informații financiare.....	16
Gestionarea informațiilor interne	16
Comunicarea cu partenerii externi	17

04. Prevederi finale 19

Formarea.....	20
---------------	----





02.

**»» Prevederi
generale**



► Aplicabilitate

Acest Cod de Conduită (denumit în continuare „Cod”) definește regulile fundamentale pentru angajații Grupului Generali, inclusiv pentru membrii organismelor de conducere/management și de supraveghere (denumite colectiv, în continuare, „Angajații”).

Terțele părți (consultanții, furnizorii, agenții, etc.) care acționează în numele Grupului sunt obligate să adere la principiile stipulate în Cod.

► Regulile Grupului

Codul este completat de un set de **reglementari de implementare**.

În timp ce acest set de reglementari stabilește standarde minime de comportament, companiile Grupului pot adopta măsuri suplimentare.

► Datoria de a se conforma

Toți Angajații sunt responsabili pentru cunoașterea și respectarea acestui **Cod precum și a altor reglementări interne** relevante pentru sarcinile și activitățile lor.

Angajații trebuie să participe la programe de pregătire inițiale și ulterioare.

► Raportarea problemelor și conduitelor incorecte

Grupul încurajează Angajații să raporteze preocupările lor cu privire la practicile sau acțiunile despre care consideră că e posibil să încalce sau că încalcă efectiv prevederile legale, Codul sau alte reglementări interne.

Rapoartele pot fi întocmite personal sau anonim, în scris sau verbal și sunt tratate strict confidențial, conform legii și reglementărilor interne relevante.

Nu sunt tolerate represaliile împotriva Angajaților care raportează problemele cu bună-credință.

Referință: “Raportarea problemelor și conduitelor incorecte”

Să ținem minte

Regulile de comportament stipulate în Cod influențează munca noastră zilnică. Pentru orice activitate nouă pe care ne-o asumăm, ar trebui să ne întrebăm nu numai dacă ea este legală și permisă de reglementările în vigoare, ci, de asemenea, dacă respectă spiritul Codului.

Nerespectarea Codului pune în pericol activitatea și reputația Grupului. Prin urmare, nu ezitați să puneți în discuție și să raportați neregulile la care sunteți martor.

► Nerespectarea regulilor

Nerespectarea Codului sau a reglementărilor de implementare de către angajați poate atrage după sine acțiuni disciplinare, conform reglementărilor locale în vigoare.

Nerespectarea regulilor poate duce, de asemenea, la solicitarea de daune sau la acțiuni în instanță.



03.



Reguli de conduită



► Conduită corectă în activitate

Grupul își desfășoară activitatea în conformitate cu legislația, reglementările interne și etica profesională.

Angajații trebuie să se comporte corect și onest, respectând legislația în vigoare, reglementările interne, prevederile acestui Cod și **regulamentele de implementare**, precum și angajamentele de sustenabilitate ale Grupului. Este de așteptat ca managerii să acționeze ca modele de comportament și să promoveze aceste principii.

Referință: “Politica de conformitate a grupului”

► Sustenabilitate

Grupul își propune să contribuie la dezvoltarea economică și socială de calitate, bazată pe respectul pentru drepturile fundamentale ale omului și pe dreptul la muncă, dar și pe protecția mediului. Grupul promovează o cultură a sustenabilității în toate sferile de influență, în mod specific printre Angajații, clienții și furnizorii săi.

Astfel, Angajații sunt dedicați:

- să facă tot ce este posibil față de colegii lor, promovând dezvoltarea și recunoscând contribuțiile individuale la reușita organizației;
- să optimizeze condițiile comunităților în care Grupul își desfășoară activitatea, jucând un rol de cetățean model ce susține instituțiile, organizațiile și asociațiile;
- să-și pună aptitudinile și resursele în slujba acelor care sunt cei mai vulnerabili, pentru a promova integrarea persoanelor celor mai sărace și dezavantajate;
- să ia în considerare, de asemenea, comportamentul și principiile de guvernare socială și corporatistă și de mediu al partenerilor, atunci când gestionează activitățile grupului de subscriere, investiții și achiziții;
- să contribuie la protecția mediului, promovând o reducere a impactului direct sau indirect asupra mediului în activitățile lor.

În fiecare an, în Carta Angajamentelor de Sustenabilitate, Grupul își prezintă modelul de sustenabilitate și își definește prioritățile. Angajații trebuie să acționeze în concordanță cu angajamentele Grupului și pentru a obține viziunea sa de sustenabilitate.

Referință: regulamentul “Sustenabilitatea grupului”

► Mediul de lucru, diversitatea și integrarea

Grupul asigură un mediu de lucru stimulant, fără nici un fel de discriminare sau hărțuire. Sunt promovate diversitatea și integrarea în cadrul forței de muncă, din convingerea că o cooperare între oameni cu diferite culturi, aptitudini, perspective și experiențe este fundamentală în atragerea talentelor, dar și pentru a permite dezvoltarea și inovația în activitate.



Continuă...

- Angajații se vor trata reciproc cu respect, evitând conduitele ce pot afecta demnitatea cuiva. Managerii trebuie să creeze și să promoveze un mediu primitor/receptiv și de susținere, unde sunt efectiv urmărite integritatea, respectul, cooperarea, diversitatea și integrarea.

Deciziile care privesc angajații - inclusiv recrutarea, angajarea, formarea, evaluarea și avansarea – sunt bazate exclusiv pe merit și performanțe individuale și nu pot fi influențate, de exemplu, de aspecte precum rasa, etnia, confesiunea religioasă/credința, orientarea sexuală, starea civilă sau vederile politice.

Comunicarea către Angajați necesită deschidere și corectitudine. Grupul încurajează dezvoltarea capacităților și aptitudinilor individuale, prin furnizarea de cursuri de formare profesională adecvate, ca parte a unui cadru mai larg de dezvoltare a personalului.

Grupul recunoaște libertatea de asociere și negocierile colective pentru angajații săi.

Grupul respinge ferm orice formă de muncă ilegală sau exploatare, precum și orice fel de muncă forțată sau obligatorie și munca **prestată** de minori.

Grupul se declară împotriva oricărui tip de hărțuire, intimidare și constrângere.

Referință: “Promovarea diversității și integrării”

Să ținem minte

Măsurile împotriva hărțuirii: semne și anunțuri de avertizare

Trebuie să respingem ferm orice formă de comportament lipsit de respect, având în vedere că hărțuirea este determinată de modul în care percep alții acțiunile noastre, indiferent de intențiile noastre inițiale.

Astfel, de exemplu, mesajele cu text și e-mail-urile cu tentă sexuală, gesturile necuvenite sau contactul fizic, precum și comentariile ofensatoare sau degradante despre aspectul fizic sunt interzise și trebuie să fie considerate forme de hărțuire, indiferent dacă se intenționează a fi remarci inofensive sau glume.

În cazul în care considerați că sunteți o victimă a oricărui fel de hărțuire, intimidare sau constrângere:

- notați ce s-a întâmplat (data, ora, locul, situația, martorii) și păstrați probele oricărei conduite inadecvate (de ex., materiale, conversații scrise, etc.);
- puneți-i în vedere hărțuitorului că o astfel de conduită este inacceptabilă și trebuie să se oprească, punctând faptul că Grupul se declară ferm împotriva oricărei forme de hărțuire, iar acest comportament necorespunzător este sever sancționat;
- dacă hărțuitorul nu încetează acest comportament necorespunzător, nu ezitați să raportați situația, deoarece reprezintă o violare a Codului.

Amintiți-vă că puteți oricând să solicitați sprijinul managerului, departamentului de resurse umane sau Ofițerului de Conformitate.

► Spațiul de lucru

Grupul asigură un spațiu de lucru sănătos, sigur și securizat.

Grupul le garantează Angajaților săi condiții de lucru corecte, asigurând un mediu sigur și sănătos. Angajații sunt rugați să evite conduitele care pot periclita sănătatea și siguranța cuiva.

Angajații susțin eforturile Grupului de a proteja mediul și de a minimaliza impactul activităților pe care le derulează asupra mediului.

► Protecția bunurilor și a datelor

Bunurile (Activele) corporale și necorporale ale grupului trebuie să fie protejate.

Bunurile Grupului, inclusiv proprietățile, echipamentele și stocurile trebuie protejate de daune și utilizare defectuoasă, urmând a fi folosite numai în scop lucrativ, în afară de cazul când se aprobă în mod adecvat un alt tip de utilizare.

Informațiile legate de activitate - inclusiv acele informații obținute în îndeplinirea sarcinilor asumate în numele Grupului - vor fi tratate ca fiind confidențiale. Angajații trebuie să le gestioneze în strictă confidențialitate și să le divulge exclusiv conform principiului nevoii de a ști ori dacă sunt autorizați în mod specific în acest sens. Aceleași reguli li se aplică tuturor documentelor conținând informații confidențiale.

Proprietatea intelectuală a Grupului (de ex. ideile, produsele, metodologiile, strategiile, etc.) trebuie să fie protejată, dacă este nevoie, prin patente, mărci comerciale și drepturi de autor.

Obligația de a păstra proprietatea intelectuală aparținând Grupului rămâne în vigoare chiar și atunci când se încheie perioada de angajare în cadrul Grupului.

Toate datele trebuie înregistrate în mod riguros și complet. Evidențele și documentele trebuie să fie disponibile și accesibile la cererea autorităților sau personalului autorizat.

Evidențele și datele, inclusiv fișierele electronice și e-mail-urile trebuie păstrate atâta vreme cât prevede legea în vigoare; în eventualitatea în care survine un litigiu previzibil ori în curs de derulare sau vreo inspecție a autorităților, acestea trebuie păstrate atât timp cât este necesar.

Modificarea frauduloasă sau falsificarea oricărei evidente sau document este strict interzisă.

Să ținem minte

Divulgarea informațiilor conform principiului „nevoii de a ști” înseamnă că accesul la astfel de informații trebuie să fie permis numai pentru anumite scopuri, specificate și legitime. Astfel, ori de câte ori se solicită divulgarea de informații, trebuie să verificați cu atenție scopul cererii, chiar dacă aceasta vine de la un alt departament al aceleiași companii.

Informațiile legate de activitate trebuie să fie păstrate în siguranță pe parcursul întregului ciclu de viață. Trebuie să acordăm atenție în cazul eliminării/distrugerii de documente conținând informații confidențiale, de vreme ce se aplică aceleași reguli pentru gestionarea adecvată.

► Date și informații cu caracter personal

Informațiile personale trebuie să fie gestionate adecvat, iar drepturile referitoare la protecția datelor cu caracter personal trebuie respectate.

Informațiile personale care se referă la terțe părți, fie clienți, angajați, distribuitori, fie alți terți, trebuie să fie gestionate în baza principiului „nevoii de a ști” și în concordanță cu legislația locală.

Datele personale trebuie colectate, procesate și distribuite numai pentru anumite scopuri specifice, necesare și legitime și numai în măsura în care datele respective sunt absolut necesare.

Opțiunile și preferințele cu privire la protecția datelor personale exprimate de către persoana vizată pentru orice fel de informații personale trebuie să fie respectate. O atenție deosebită este necesară la transferul de date în afara țării, inclusiv între companiile Grupului.

În general, înainte de transmiterea informațiilor, Angajații sunt rugați să verifice ce restricții sunt prevăzute de lege, dacă este cazul, consultând Ofițerul pentru Conformitate, ori de câte ori există vreo nelămurire.

Referință: reglementările privind “Protecția datelor cu caracter personal”

Să ținem minte

Informațiile personale reprezintă informații referitoare la un individ identificat sau care fac o persoană identificabilă, de ex: aspecte de sănătate și de familie, numărul și seria pașaportului și codul numeric personal, seria cărții de identitate, informații bancare, etc.

► Conflicte de interese

Angajații trebuie să acționeze urmărind atingerea intereselor Grupului.

Un conflict de interese se produce atunci când un Angajat este implicat în activități sau relații personale ce pot afecta capacitatea sa de a acționa în cel mai bun interes al Grupului. În general, conflictele de interese trebuie evitate și, dacă un conflict este inevitabil, acesta trebuie gestionat pentru a evita actele realizate în detrimentul Grupului.

Este de așteptat ca Angajații să fie conștienți de eventualele conflicte ce pot surveni în activitățile zilnice, prin urmare trebuie să le raporteze managerului lor sau Ofițerului de Conformitate. Dacă au vreo îndoială în legătură cu existența unui conflict de interese, aceștia trebuie să solicite clarificări din partea managerilor sau a Ofițerului de Conformitate.

Referință: reglementările privind “Conflictul de interese”



Continuă...

Să ținem minte

Conflictele de interese survin atunci când noi, membrii familiei noastre sau alte persoane apropiate am putea primi beneficii personale ca urmare a funcției noastre în cadrul Grupului sau a accesului nostru la informații confidențiale, precum și atunci când una dintre rudele noastre este angajată datorită influenței sau poziției noastre în companie.

Mai mult decât atât, conflictele de interese pot depinde de activitățile din afara Grupului, de exemplu atunci când, în calitate de angajat, director ori consultant al companiilor, al fundațiilor sau organizațiilor non-profit, se primește o remunerație din partea acelor entități care fie au deja o relație de afaceri cu Grupul, fie așteaptă să stabilească o relație comercială cu acesta.

► Măsurile anti-mită și anti-corupție

Grupul condamnă și combate toate formele de mită și corupție.

Angajații trebuie să-și desfășoare activitatea într-o manieră onestă și etică.

Nici o formă de corupție, inclusiv mita și extorcarea, nu sunt tolerate. Astfel, Angajații trebuie să se abțină de la oferirea sau acceptarea de plăți necuvenite, cadouri, evenimente de divertisment sau alte beneficii.

Este întotdeauna interzis să se promită, să se ofere sau să se accepte cadouri sub forma unor sume în numerar sau metode de plată echivalente sau orice alt fel de valori negociabile.

Cadourile, evenimentele de divertisment sau alte beneficii pot fi oferite sau acceptate numai în legătură cu activitatea de business și dacă sunt considerate o practică normală și adecvată circumstanței (de ex. atunci când sunt rezonabile și sunt conforme cu legislația locală) și nu trebuie să depășească, în mod normal, valoarea de 100 €.

Natura activității Grupului necesită interacțiunea cu Oficiali din sectorul public, instituții publice sau autorități publice, reprezentanți ai partidelor politice și ai uniunilor sindicale. În astfel de circumstanțe, Angajații trebuie să se abțină de la oferirea sau primirea, direct sau indirect, a oricărui lucru, în afară de cazul când nu se află în legătură cu activitățile obișnuite și doar dacă se respectă legislația și practicile locale obișnuite. Orice cadouri și invitații la evenimente de divertisment făcute Oficialilor din sectorul public necesită aprobarea Ofițerului de Conformitate.

Angajații trebuie să-și informeze superiorul direct și Ofițerului de Conformitate despre orice încercare de a da sau de a primi cadouri necuvenite, distracții sau alte beneficii ce pot crea impresia de influență nepotrivită în luarea deciziilor care privesc activitatea.

Referință: reglementările privind “Anti-bribery and anti-corruption”



Continuă...

Să ținem minte

Cadourile sunt inadecvate dacă dau impresia de rea-credință sau influență nepotrivită în luarea deciziilor în cadrul activității.

Aceleași reguli se aplică cadourilor, evenimentelor de divertisment și altor beneficii ce sunt oferite membrilor de familie ai angajaților.

► Relațiile cu clienții

Satisfacția clientului este un factor-cheie al viziunii strategice de business a Grupului, care îi permite Grupului să își consolideze și să își îmbunătățească poziția de lider.

În relațiile cu clienții, Angajații trebuie să aibă un comportament corect și onest, deschis și profesionist și să se abțină de la practici înșelătoare sau amăgitoare.

Angajații trebuie să ia întotdeauna în considerare interesele clienților, oferind soluții adecvate nevoilor lor. Conflictele de interese vor trebui evitate sau, dacă sunt inevitabile, vor fi gestionate corespunzător, în așa fel încât să fie protejate interesele clienților.

În ceea ce privește propunerea de produse și servicii, Angajații trebuie să facă declarații numai dacă acestea sunt complete, oportune, corecte și reale.

Asistența post-vânzare trebuie să fie asigurată și ușor accesibilă.

Satisfacția Clientului trebuie să fie monitorizată constant. Noile produse și servicii trebuie să fie dezvoltate în acord cu nevoile clienților și a ariilor de îmbunătățire identificate.

Procesul de dezvoltare a produselor și serviciilor trebuie să fie clar definit, fiecare companie a Grupului urmând să adopte periodic un plan strategic de noi servicii și produse.

Să ținem minte

Atunci când propunem clienților noștri produse și servicii, este de dorit să acționăm în cel mai bun interes al acestora, așadar îi vom informa asupra tuturor aspectelor relevante în legătură cu produsele sau serviciile oferite.

Prin urmare, trebuie să ne asigurăm că toți clienții sunt informați în mod adecvat înainte, în timpul și după încheierea tranzacției vânzare și că ei pot depune în mod liber documentele pentru un dosar de daună sau pot trimite o reclamație.

► **Competiția corectă și măsurile anti-concurențiale**

Grupul recunoaște rolul fundamental al liberei concurențe în creșterea oportunităților de afaceri și al performanței.

Competiția trebuie să se bazeze pe produse și servicii superioare și pe practici comerciale corecte. Angajaților le este interzis să discrediteze concurența sau vreunul dintre produsele și serviciile acestora ori să manipuleze, să ascundă sau să prezinte o viziune distorsionată a realității, pentru a obține avantaje ilicite.

Mai mult decât atât, practicile și conduitele care afectează o competiție corectă și libera sunt interzise.

Angajații trebuie să cunoască legislația în vigoare privind competiția, precum și reglementările anti-trust în relațiile cu competitorii, pentru a evita o conduită incorectă. În acest sens, trebuie consultat Departamentul Juridic și Ofițerul de Conformitate asupra legislației și reglementărilor locale.

Referință: reglementările privind “Măsurile anti-concurențiale”

Să ținem minte

Trebuie să considerăm ca fiind practici anti-concurențiale următoarele:

- toate contractele cu competitorii care ținesc să fixeze prețurile și primele de asigurare sau care restricționează felul ori cantitatea de produse sau servicii ce sunt oferite;
- toate contractele cu furnizorii sau agenții menite să restricționeze libera concurență;
- schimbul de informații cu competitorii despre strategiile viitoare cu privire la produse sau prețuri.

► **Selecția furnizorilor**

Grupul asigură corectitudinea, transparența și onestitatea în relațiile cu furnizorii.

În relațiile cu furnizorii, Angajații sunt obligați să aibă un comportament corect, transparent și onest/direct și să evite situațiile de conflicte de interese.

Selecția furnizorilor trebuie să fie exclusiv bazată pe principiile liberei concurențe și pe calitatea produselor și serviciilor oferite.

Calitatea produselor și serviciilor trebuie să fie evaluată conform criteriilor etice internaționale referitoare la dreptul la muncă și la drepturile omului și se va lua în considerare impactul producției și metodelor de distribuție asupra mediului înconjurător.

Referință: “Codul Etic pentru furnizori al Grupului Generali”

► Informații financiare

Informațiile financiare complete și corecte reprezintă niște mijloace fundamentale care le permit părților interesate să ia decizii informate în relațiile lor cu Grupul.

Rapoartele financiare trebuie să fie exacte, corecte, complete și în strictă conformitate cu standardele contabile locale și ale Grupului.

Angajații trebuie să gestioneze datele financiare în mod onest și cu acuratețe, menținând informațiile financiare detaliate și nedistorsionate, într-un format recuperabil, pe durata perioadei de retenție date. Modificările frauduloase sau falsificările de evidențe sau documente sunt interzise și nu pot fi niciodată justificate.

Este de așteptat ca managerii să promoveze o cultură a controlului intern în ceea ce privește raportările financiare.

Situațiile financiare și alte informații înaintate acționarilor, autorităților de reglementare și opiniei publice trebuie să fie ușor de înțeles și disponibile către public, conform legislației locale în vigoare.

Să ținem minte

Țintele și obiectivele de business trebuie să fie atinse corect și fără vreo modificare frauduloasă sau falsificare de orice fel.

Nu ezitați să raportați conduitele care par să intre în conflict cu această declarație.

► Gestionarea informațiilor interne

Grupul promovează măsuri pentru a preveni utilizarea improprie a informațiilor interne și pentru a asigura tranzacționarea corectă a acțiunilor implicate în tranzacții.

Informațiile interne reprezintă informații specifice ce nu sunt de domeniul public, dar, dacă sunt făcute publice, pot influența semnificativ prețul acțiunilor.

Astfel de informații, indiferent dacă sunt legate de o companie a Grupului sau de o companie din afara Grupului ori de acțiunile lor listate, trebuie tratate cu strictă confidențialitate și divulgate doar în conformitate cu principiul „nevoii de a ști”, în concordanță cu prevederile legislației locale.

Atunci când se află în posesia unor informații interne, Angajații trebuie să se abțină de la divulgarea acestora cu excepția către colegii lor, respectiv aceluia care au un motiv de business valabil pentru a le primi. Informațiile interne pot, de asemenea, să fie divulgate către terțe părți (avocați, auditori, consultanți, etc.) care au nevoie să le cunoască, având o motivație adecvată, și care încheie contracte de confidențialitate corespunzătoare.



Continuă...

- ▶ Angajații care se află în posesia unor informații interne au interdicția de a gestiona, direct sau indirect, sau de a oferi indicații ori de a face recomandări asupra acțiunilor Grupului sau a altor tipuri de titluri de valoare, dacă tranzacțiile se bazează pe astfel de informații. Aceleași reguli se aplică indiferent dacă se tranzacționează acțiuni în scopuri personale sau în numele/interesul Grupului.

În orice caz, Angajații ce plănuiesc să tranzacționeze sau să recomande cuiva să tranzacționeze acțiunile Grupului trebuie să se conformeze complet legislației în vigoare și politicilor Grupului, precum și celor locale.

Să ținem minte

Informațiile interne se referă, de exemplu:

- ▶ Rezultatele financiare, în special dacă acestea sunt neașteptate;
- ▶ introducerea iminentă, neanunțată, a unui nou și important produs sau serviciu;
- ▶ schimbările survenite în conducerea executivă;
- ▶ modificările direcției strategice;
- ▶ schimbările în structura capitalului;
- ▶ fuziuni, achiziții sau vânzări ale oricărui activ sau companie a Grupului.

Documentele legate de ședințele organismelor de supraveghere și de conducere, precum și toate documentele aferente deciziilor managementului conțin adesea astfel de informații. Astfel de documente trebuie, prin urmare, să fie păstrate doar atâta vreme cât este absolut necesar și gestionate în strictă confidențialitate.

▶ Comunicarea cu partenerii externi

Grupul susține transparența piețelor financiare, asigurând un management atent al comunicărilor cu presa, analiștii financiari și opinia publică.

Toate comunicările către părțile interesate din sfera Grupului trebuie să fie sincere, exacte și transmise în timp util. Relațiile cu media, analiștii financiari, investitorii și autoritățile sunt gestionate exclusiv de funcțiile desemnate special în acest sens. Angajații trebuie să se abțină de la oferirea de informații despre Grup sau de documente cu orice fel de conținut, către acești terți, cu excepția situației în care sunt autorizați să o facă.

Angajaților li se cere să se abțină de la comentarii publice asupra zvonurilor despre Grup, dacă acestea nu sunt confirmate din surse oficiale.



Continuă...

Să ținem minte

Postarea de informații pe rețelele de socializare, precum LinkedIn®, Facebook®, Twitter® etc. presupune răspândirea de date către o gamă largă de subiecți. Astfel, trebuie să fim foarte atenți în ceea ce privește divulgarea de informații despre Grup, atunci când utilizăm site-urile media de socializare.

► Măsurile pentru combaterea spălării banilor, a finanțării terorismului și a sancțiunilor internaționale

Grupul este angajat în lupta internațională împotriva spălării banilor și finanțării terorismului, respectând legile și reglementările privind sancțiunile, opunându-se oricărei acțiuni ce poate fi bănuită că susține astfel de infracțiuni.

Angajații responsabili trebuie să obțină și să păstreze informații **adecvate** asupra clienților și **înțelegerea tranzacții în conformitate cu standardele** Grupului și legislației **locală** în vigoare.

În orice moment, Angajații care suspectează că **terții** încearcă să utilizeze produsele și serviciile Grupului în scopuri ilegale, precum spălarea de bani sau finanțarea terorismului, trebuie să informeze prompt **Ofițerul de Conformitate și/sau Ofițerul Responsabil de Combaterea Spălării banilor**.

Angajații responsabili trebuie să posede cunoștințe complete și actualizate despre astfel de măsuri adoptate de **Uniunea Europeană, Națiunile Unite, Statele Unite și jurisdicția locală** aplicabilă anumitor țări, oameni, active sau servicii. împotriva

**Referință: reglementările privind
“Combaterea spălării banilor” și
“Sancțiunile internaționale”**



04.



Prevederi finale



Adoptarea și distribuția

Codul a fost aprobat de către Consiliul Director al Assicurazioni Generali S.p.A.

Directorul executiv al Grupului este responsabil pentru adoptarea Regulamentului Grupului.

Codul și Regulamentul Grupului sunt adoptate de organismele de supraveghere, de cele de conducere sau de cele administrative ale fiecărei companii a Grupului.

Directorii executivi sunt responsabili pentru supravegherea implementării Codului și a **reglementarilor implementate** în concordanță cu cerințele legale locale.

Codul înlocuiește orice alt cod de conduită existent în cadrul Grupului. Toate politicile interne trebuie să se conformeze prevederilor Codului.

În situația în care Codul și Regulamentul Grupului intră în conflict cu legislația locală, aceste contradicții trebuie raportate prompt către Ofițerul de Conformitate al Grupului, pentru a se asigura o rezolvare optimă.

Ofițerul de Conformitate al Grupului este responsabil cu propunerea de revizuii ale Codului adresate Consiliului, astfel încât Codul să fie în permanentă actualizat.

Pentru a ne asigura că este ușor accesibil și disponibil opiniei publice, Codul este tradus în toate limbile țărilor unde Grupul operează și este publicat pe site-ul web al Grupului – www.generali.com – precum și pe site-urile web ale fiecărei companii a Grupului.

► Formarea

Pentru a garanta faptul că acest Cod și reglementările implementate sunt înțelese în mod adecvat și aplicate corespunzător, trebuie organizate anual programe de pregătire atât introductive, cât și recapitulative.

Echipele de management asigură distribuția și informare vastă a Codului și a **reglementarilor de implementare**, și sprijină implicarea tuturor Angajaților în programele de pregătire.



Codul de conduită al Grupului Generali

