



Skupina Generali

Kódex správania

Odkaz CEO skupiny

Milí kolegovia,

naša skupina hrdo zastáva vedúcu pozíciu na globálnom poisťovacom trhu vďaka našim základným hodnotám, medzi ktoré patrí kvalita, transparentnosť a čestnosť, ktoré boli vždy hnacím motorom našej obchodnej činnosti.

Spoločným fungovaním ako tím prispievame k zlepšovaniu kvality života našich zákazníkov a ich pocitu bezpečnosti. Veríme v prístup zameraný na ľudí a v budovanie vzťahov vzájomnej dôvery na základe kvality našich služieb.

Náš súlad s najvyššími medzinárodnými štandardmi najlepšej praxe zaručuje dobré meno skupiny Generali a jej rozpoznanie na celom svete. Musíme byť hrdí, že sme súčasťou skupiny a uvedomovať si, aký nevyhnutný je náš individuálny prínos pre jej úspech.

Imidž Generali závisí od našej práce a je na nás všetkých obhájiť stabilné dobré meno skupiny. Musíme zaručiť, aby boli základné hodnoty skupiny plne zakotvené v našej každodennej obchodnej činnosti a vo vzťahoch s našimi spolupracovníkmi, zákazníkmi, akcionármi, dodávateľmi a všetkými zainteresovanými osobami.

Kódex správania predstavuje náš návod na dosiahnutie tohto cieľa.

Odporúčam vám dôkladne si ho preštudovať, dôsledne dodržiavať jeho ustanovenia a často sa na ne odvolávať. Majte kódex správania stále so sebou a nahliadnite doňho zakaždým, keď potrebujete naznačiť, ako sa správať.

Som presvedčený, že usilovnou prácou každého z vás bude skupina Generali naďalej dosahovať vynikajúce výsledky s maximálnou čestnosťou. Rovnako ako každý z vás, aj ja mám prvoradý záujem, aby sa tak dialo a ďakujem vám všetkým za váš nepretržitý prínos.

S úctou

Mario Greco

Obsah

Odkaz CEO skupiny	2
Spoločné ustanovenia	4
Platnosť	4
Smernice skupiny	4
Povinnosť dodržiavať súlad	4
Oznamovanie znepokojivých záležitostí a nekorrektného konania	4
Porušenia.....	5
Pravidlá správania.....	6
Čestné vykonávanie činnosti	6
Firemná spoločenská zodpovednosť	6
Pracovné prostredie, diverzita a inklúzia	7
Pracovný priestor	8
Ochrana aktív a obchodných údajov	8
Osobné údaje a súkromie.....	8
Konflikty záujmov	9
Zákaz úplatkárstva a korupcie.....	9
Vzťahy so zákazníkmi	10
Čestná hospodárska súťaž a antitrust.....	10
Výber dodávateľov	11
Finančné informácie	11
Obchody na základe neverejných informácií.....	12
Komunikácia s niektorými externými stranami	12
Zákaz prania špinavých peňazí, financovania terorizmu a medzinárodné sankcie.....	13
Záverečné ustanovenia	14
Prijatie a distribúcia	14
Školenia	14

Spoločné ustanovenia

Platnosť

Tento kódex správania (ďalej len „kódex“) definuje základné pravidlá pre zamestnancov, vrátane členov dozorných a riadiacich orgánov (ďalej spoločne len „zamestnanci“) skupiny Generali.

Tretie osoby (konzultanti, dodávatelia, agenti atď.), ktoré konajú v mene skupiny, by mali dodržiavať zásady uvedené v tomto kódexe.

Smernice skupiny

Kódex dopĺňa súbor smerníc skupiny.

Kým tieto smernice určujú minimálne štandardy správania, spoločnosti skupiny môžu prijať aj dodatočné opatrenia.

Povinnosť dodržiavať súlad

Všetci zamestnanci zodpovedajú za to, že budú poznať a dodržiavať tento kódex a tieto smernice skupiny, ako aj iné interné nariadenia vzťahujúce sa na ich konkrétne úlohy a činnosti.

Zamestnanci musia absolvovať úvodné a každoročné preškoloňovacie programy.

Oznamovanie znepokojivých záležitostí a nekorektného konania

Skupina nabáda zamestnancov, aby oznamovali obavy z praktík a činností, ktoré považujú za faktické alebo potenciálne porušenie zákona, kódexu, smerníc skupiny alebo iných interných nariadení.

Oznámenie môžete urobiť osobne alebo anonymne, písomne alebo ústne a bude sa považovať za prísne dôverné v zmysle zákona a ustanovení príslušných smerníc skupiny.

Postih voči zamestnancom, ktorí oznámia znepokojivé záležitosti v dobrej viere, sa netoleruje.

Pozri smernice skupiny „Oznamovanie znepokojivých záležitostí a nekorektného konania“

Pravidlá správania, ktoré určuje kódex, ovplyvňujú našu každodennú činnosť. Pri každej novej činnosti, do ktorej sa pustíme, by sme sa mali sami seba opýtať nielen to, či je to legálne a povolené v zmysle platných nariadení, ale či je to v súlade s myšlienkou kódexu a smerníc skupiny.

Porušenie kódexu ohrozuje činnosť a dobré meno skupiny. Preto sa neváhajte ozvať a oznámiť nečestné konanie, ktorého ste boli svedkom.

PAMÄTAJTE

Porušenia

Porušenie kódexu alebo smerníc skupiny zo strany zamestnancov môže viesť k disciplinárnemu konaniu v súlade s nariadeniami platnými v danej krajine.

Porušenia môžu viesť aj k priznaniu náhrady škody alebo k trestnému stíhaniu.

Pravidlá správania

Čestné vykonávanie činnosti

Skupina vykonáva svoju činnosť v súlade so zákonom, internými nariadeniami a profesionálnou etikou.

Zamestnanci sa musia správať čestne, poctivo, dodržiavať platné právo, interné nariadenia, ustanovenia tohto kódexu a smerníc skupiny, ako aj záväzky skupiny v oblasti udržateľnosti. Manažéri by mali slúžiť ako príklad a presadzovať kultúru etiky a súladu.

Pozri „Group Compliance Policy“ a Compliance interný predpis

Firemná spoločenská zodpovednosť

Cieľom skupiny je prispievať ku kvalitnému ekonomickému a spoločenskému rozvoju na základe rešpektovania základných ľudských a pracovných práv a ochrany životného prostredia. Skupina presadzuje kultúru udržateľnosti vo všetkých oblastiach svojej pôsobnosti, najmä medzi zamestnancami, zákazníkmi a dodávateľmi.

Zamestnanci sa preto usilujú:

- maximálne využiť znalosti kolegov, podporovať rozvoj a oceňovať individuálny prínos k úspechu organizácie;
- zlepšovať podmienky spoločenstiev, v ktorých skupina pôsobí, zohrávať úlohu podnikového občana na podporu inštitúcií, organizácií a združení;
- využívať zručnosti a zdroje skupiny pre tých ktorí sú najzraniteľnejší, na podporu integrácie najchudobnejších a najviac znevýhodnených osôb;
- zohľadňovať aj environmentálne a spoločenské správanie, ako aj správanie v oblasti podnikového riadenia u emitentov, do ktorých investujú pri riadení investícií skupiny;
- prispievať k ochrane životného prostredia, podporovať znižovanie priameho a nepriameho vplyvu ich činnosti na životné prostredie.

Každý rok skupina vo svojej tabuľke záväzkov v oblasti udržateľnosti zverejňuje iniciatívy, ktoré plánuje na dané obdobie. Zamestnanci musia konať v súlade so záväzkami skupiny a tak, aby sa tieto iniciatívy dosiahli.

Pozri „Environmental Policy of the Generali Group“ a ďalšiu dokumentáciu uvedenú v časti „udržateľnosť“ na firemnej webstránke skupiny (www.generali.com).

Pracovné prostredie, diverzita a inklúzia

Skupina zabezpečuje podnetné pracovné prostredie bez akejkoľvek formy diskriminácie alebo obťažovania. Diverzita a inklúzia v rámci pracovnej sily sa presadzujú v presvedčení, že spolupráca medzi ľuďmi z rôznych kultúr, zručností, perspektív a skúseností je základom na prilákanie talentov a zabezpečenie firemného rastu a inovácií.

Zamestnanci sa budú voči sebe správať s úctou a budú sa vyhýbať konaniu, ktoré by mohlo poškodzovať niečiu dôstojnosť.

Manažéri musia vytvárať a podporovať srdečné a podnetné prostredie, kde sa účinne uplatňuje úcta, spolupráca, diverzita a inklúzia.

Pozri smernice skupiny „Podpora diverzity a inklúzie“

Rozhodnutia týkajúce sa zamestnancov, vrátane ich náboru, prijímania, vzdelávania, hodnotenia a postupu vychádzajú výlučne zo zásluh a výsledkov jednotlivca a nemôže ich ovplyvniť napríklad rasa, etnický pôvod, náboženstvo/presvedčenie, sexuálna orientácia, rodinný stav alebo politický názor.

Komunikácia vo vzťahu k zamestnancom musí byť otvorená a spravodlivá. Skupina podporuje rozvoj individuálnych schopností a zručností prostredníctvom vhodného odborného vzdelávania ako súčasť širšieho rámca rozvoja pracovníkov.

Skupina uznáva slobodu združovania a kolektívneho vyjednávaného pre svojich zamestnancov.

Striktne odmieta akúkoľvek formu nelegálnej práce alebo zneužívania, ako aj akýkoľvek druh nútenej alebo povinnej práce a detskej práce.

Skupina vystupuje voči akémukoľvek druhu obťažovania, šikanovania a mobbingu.

Zákaz obťažovania: varovné signály a tipy

Musíme rázne odmietnuť akékoľvek neúctivé správanie, pričom musíme mať na pamäti, že obťažovanie určuje to, ako naše činy vnímajú druhí, bez ohľadu na naše pôvodné úmysly.

Preto sú zakázané napríklad sexuálne orientované e-maily alebo textové správy, nevhodné gestá alebo fyzický kontakt, ako aj urážlivé alebo degradujúce poznámky o osobných vlastnostiach a musia sa považovať za formu obťažovania bez ohľadu na to, či boli zamýšľané ako hravé poznámky alebo vtipy.

Ak máte pocit, že ste obeťou akéhokoľvek druhu obťažovania, šikanovania alebo mobbingu:

napište, čo sa stalo (dátum, čas, miesto, situácia, svedkovia) a uchovajte si dôkazy o akomkoľvek neprístojnom konaní (napr. materiály, písomné konverzácie atď.);

dajte obťažovateľovi jasne najavo, že takéto konanie je neprijateľné a musí prestať, pričom poukážte na to, že skupina vystupuje dôrazne voči akejkoľvek forme obťažovania a toto nevhodné správanie je prísne postihované;

ak obťažovateľ so svojim nevhodným správaním neprestane, bezodkladne situáciu oznámte, keďže predstavuje porušenie tohto kódexu.

Pamätajte, že môžete vždy požiadať o pomoc svojho nadriadeného, úsek ľudských zdrojov alebo Compliance GS (Compliance Function).

PAMÄTAJTE

Pracovný priestor

Skupina zabezpečuje zdravý, bezpečný a chránený pracovný priestor.

Skupina svojim zamestnancom zaručuje spravodlivé pracovné podmienky a zabezpečuje bezpečné a zdravé prostredie.

Zamestnanci sú povinní vyhýbať sa konaniu, ktoré by mohlo ohroziť zdravie alebo bezpečnosť kohokoľvek iného.

Zamestnanci podporujú úsilie skupiny chrániť životné prostredie a minimalizovať vplyv ich pracovnej činnosti na životné prostredie.

Ochrana aktív a obchodných údajov

Hmotný a nehmotný majetok skupiny sa musí chrániť.

Hmotný majetok skupiny vrátane nehnuteľností, vybavenia a zásob musí byť chránený pred poškodením a zneužívaním a musí sa používať výlučne na pracovné účely, pokiaľ nie je riadne schválené iné použitie.

Obchodné informácie vrátane informácií získaných pri plnení poverení v mene skupiny, sa budú považovať za dôverné. Zamestnanci s nimi musia zaobchádzať prísne dôverne a poskytnúť ich výlučne osobám, ktoré ich potrebujú vedieť, alebo na to majú špecifické oprávnenie. Rovnaké pravidlá sa vzťahujú na všetky dokumenty obsahujúce tieto dôverné informácie.

Duševné vlastníctvo skupiny (napr. nápady, produkty, metodiky, stratégie atď.) musí byť chránené, pokiaľ možno aj prostredníctvom patentov, ochranných známok a autorských práv.

Povinnosť chrániť duševné vlastníctvo skupiny pokračuje aj po skončení zamestnania v skupine.

Všetky obchodné údaje musia byť zaznamenané presne a úplne. Evidencia a dokumenty musia byť k dispozícii a prístupné na žiadosť úradných orgánov alebo oprávnených pracovníkov.

Evidencia a údaje vrátane elektronických súborov a e-mailov sa musia uchovávať po dobu, ktorú vyžadujú platné zákony; v prípade prebiehajúceho alebo predvídateľného súdneho sporu alebo kontrol úradných orgánov sa musia uchovávať aj dlhší potrebný čas.

Podvodné úpravy alebo falšovanie akýchkoľvek záznamov alebo dokumentov je prísne zakázané.

Poskytovanie informácií osobám, ktoré ich potrebujú vedieť znamená, že prístup k týmto informáciám musí byť povolený len na špecifické a oprávnené účely. Preto kedykoľvek nás požiadajú o poskytnutie dôverných informácií, musíme si dôkladne overiť účel požiadavky, aj keď prišla z iného oddelenia rovnakej spoločnosti.

Obchodné informácie sa musia chrániť počas ich celého životného cyklu. Musíme dávať pozor pri likvidácii dokumentov obsahujúcich dôverné informácie, keďže sa na ne vzťahujú rovnaké pravidlá riadnej manipulácie.

PAMÄTAJTE

Osobné údaje a súkromie

S osobnými údajmi sa musí nakladať náležite a musí sa rešpektovať právo na súkromie.

K osobným údajom týkajúcim sa tretích osôb, či už zákazníkov, zamestnancov, dodávateľov alebo iných, musia mať prístup len osoby, ktoré ich potrebujú nevyhnutne vedieť a musí sa s nimi nakladať v súlade s miestnym právom.

Osobné údaje sa musia zhromažďovať, spracúvať a poskytovať výlučne na určité, oprávnené a potrebné

Osobné údaje sú informácie týkajúce sa identifikovanej alebo identifikovateľnej osoby, napríklad zdravotné a rodinné záležitosti, číslo pasu alebo občianskeho preukazu, bankové informácie atď.

PAMÄTAJTE

účely a v striktno nevyhnutnom rozsahu.

Treba rešpektovať možnosti a preferencie ochrany súkromia, ktoré uvedie vlastníak akýchkoľvek osobných údajov.

Osobitná starostlivosť je potrebná pri prenose dát cez hranice štátov, a to aj medzi spoločnosťami skupiny. Všeobecne pred prenosom informácií sú zamestnanci povinní overiť si, ktoré prípadné obmedzenia stanovuje zákon a konzultovať s Compliance GS (Compliance Function) akékoľvek pochybnosti.

Konflikty záujmov

Zamestnanci musia konať tak, aby sledovali záujmy skupiny.

Ku konfliktu záujmov dochádza, keď sa zamestnanec podieľa na osobných aktivitách alebo vzťahoch, ktoré by mohli narúšať jeho schopnosť konať v najlepšom záujme skupiny. Všeobecne sa konfliktom záujmov treba vyhýbať a v prípade, že sa konfliktu vyhnúť nedá, musí sa riešiť tak, aby skupina neutrpela ujmu.

Zamestnanci by si mali uvedomovať potenciálne konflikty, ktoré môžu vzniknúť pri každodennej obchodnej činnosti a tieto konflikty musia hlásiť svojmu nadriadenému alebo Compliance GS (Compliance Function). Ak majú akékoľvek pochybnosti v súvislosti s existenciou konfliktu záujmov, musia žiadať o objasnenie svojho nadriadeného alebo Compliance GS (Compliance Function).

Konflikty záujmov vznikajú, keď by sme mohli my, naši rodinní príslušníci alebo iné blízke osoby získať osobný profit v dôsledku našej pozície v skupine alebo prostredníctvom prístupu k dôverným informáciám, ako aj vtedy, keď je zamestnaný jeden z našich príbuzných vďaka nášmu vplyvu alebo našej pozícii v spoločnosti.

Okrem toho konflikty záujmov by mohli závisieť od realizácie činností mimo skupiny, napríklad pri pôsobení ako zamestnanec, riaditeľ alebo konzultant spoločností, nadácií alebo neziskových organizácií, keď odmenu za tieto činnosti poskytujú subjekty, ktoré sú vo vzťahu so skupinou, alebo takýto vzťah predpokladajú.

PAMÄTAJTE

Pozri smernice skupiny „Konflikty záujmov“

Zákaz úplatkárstva a korupcie

Skupina odsudzuje všetky formy úplatkárstva a korupcie a bojuje voči nim.

Zamestnanci musia vykonávať činnosť čestným a etickým spôsobom.

Netoleruje sa žiadna forma korupcie vrátane úplatkárstva a vydierania. V tejto súvislosti zamestnanci nesmú ponúkať ani prijímať neprimerané platby, dary, reprezentačné ani iné výhody.

Vždy je zakázané sľubovať, dávať alebo prijímať dary vo forme peňazí alebo ekvivalentných platobných metód, alebo akéhokoľvek iného druhu obchodovateľných cenných papierov.

Dary sú nevhodné, ak vytvárajú zdanie zlej vôle alebo neprimeraného vplyvu v obchodných rozhodnutiach.

Rovnaké pravidlá sa vzťahujú na dary, reprezentačné alebo iné výhody, ktoré sú poskytnuté vašim rodinným príslušníkom.

PAMÄTAJTE

Dary, reprezentačné alebo iné výhody možno ponúkať alebo prijímať výlučne v súvislosti s obchodnou činnosťou a ak sa považujú za bežné a vhodné za daných okolností (t. j. keď sú primerané a v súlade so zákonmi krajiny) a zvyčajne by nemali presiahnuť 100 EUR.

Povaha činnosti skupiny si vyžaduje interakciu s verejnými činiteľmi, verejnými inštitúciami alebo orgánmi, predstaviteľmi politických strán alebo odborových zväzov. Za týchto okolností zamestnanci nesmú ponúkať alebo prijímať, či už priamo alebo nepriamo, čokoľvek, pokiaľ to nie je v súvislosti s bežnou obchodnou činnosťou, v súlade so zákonom a zvyčajnou miestnou praxou. Akékoľvek dary a pozvania na zábavné podujatia pre verejných činiteľov musí schváliť Compliance GS (Compliance Officer).

Zamestnanci musia informovať svojho priameho nadriadeného a Compliance GS (Compliance Function) o každom pokuse dať alebo prijať neprimerané dary, reprezentačné alebo iné výhody, ktoré by mohli vytvárať zdanie neprimeraného vplyvu v obchodných rozhodnutiach.

Pozri smernice skupiny „Zákaz úplatkárstva a korupcie“

Vzťahy so zákazníkmi

Spokojnosť zákazníkov je kľúčovým faktorom strategických obchodných vyhládok skupiny, ktorý jej umožňuje posilňovať a zlepšovať jej vedúcu pozíciu.

Vo vzťahoch so zákazníkmi sú zamestnanci povinní správať sa korektne a čestne, otvorene a profesionálne a zdržať sa klamlivých alebo zavádzajúcich praktík.

Zamestnanci musia mať vždy na pamäti najlepší záujem zákazníka a poskytnúť mu riešenia vyhovujúce jeho potrebám. Konfliktom záujmov sa treba vyhnúť, alebo v prípade, že sa im vyhnúť nemožno, sa musia riešiť tak, aby sa chránili záujmy zákazníkov.

Pri ponuke produktov a služieb našim zákazníkom sa od nás očakáva, že budeme konať v ich najlepšom záujme a informovať ich o všetkých relevantných hľadiskách produktu alebo služby, ktorú ponúkame.

Okrem toho musíme zabezpečiť, aby boli zákazníci dostatočne informovaní pred predajom, počas neho a po predaji a aby mali možnosť slobodne predložiť svoj nárok alebo podať sťažnosť.

PAMÄTAJTE

Pri ponúkaní produktov a služieb musia zamestnanci uvádzať len vyhlásenia, ktoré sú faktické, pravdivé a úplne presné.

Musí sa poskytovať popredajná pomoc, ktorá musí byť ľahko dostupná.

Spokojnosť zákazníkov sa musí neustále monitorovať. Nové produkty a služby sa musia vyvíjať v súlade s rozvojom potrieb zákazníkov a identifikovanými oblasťami na zlepšenie.

Proces vývoja produktov a služieb musí byť jasne definovaný a každá spoločnosť skupiny musí pravidelne prijímať strategický plán nových produktov a služieb.

Čestná hospodárska súťaž a antitrust

Skupina uznáva základnú úlohu voľnej hospodárskej súťaže vo zvyšovaní obchodných príležitostí a výsledkov.

Hospodárska súťaž musí byť založená na kvalitnejších produktoch a službách a na čestných obchodných praktikách.

Zamestnanci majú zákaz diskreditovať konkurenciu alebo jej produkty či služby, ako aj manipulovať, zatajovať alebo prezentovať skreslený pohľad na realitu s cieľom získať nezákonné zisky.

Okrem toho sú zakázané praktiky a konanie, ktorých cieľom je obmedzenie voľnej a čestnej hospodárskej súťaže.

Zamestnanci musia mať na zreteli platné zákony o ochrane hospodárskej súťaže a smernice regulujúce nezákonné obmedzovanie hospodárskej súťaže (antitrust) pri vzťahoch s konkurentmi, aby sa vyhli nevhodnému konaniu.

Na tento účel sa treba poradiť s právnym odborom a Compliance GS (Compliance Function) na objasnenie miestnych zákonov a nariadení.

Za praktiky obmedzujúce hospodársku súťaž musíme považovať:

- všetky zmluvy s konkurenciou zamerané na pevné stanovenie cien alebo poistného, alebo na obmedzovanie druhu alebo množstva ponúkaných produktov alebo služieb;
- všetky zmluvy s dodávateľmi alebo agentmi, ktorých zámerom je obmedziť voľnú hospodársku súťaž;
- výmenu informácií s konkurentmi o budúcich stratégiách v súvislosti s produktmi alebo cenami.

Výber dodávateľov

PAMÄTAJTE

Skupina zabezpečuje čestnosť, transparentnosť a priamočiarosť vo vzťahoch so svojimi dodávateľmi.

Vo vzťahoch s dodávateľmi sú zamestnanci povinní správať sa čestne, transparentne a priamočiaro a vyhnúť sa situáciám konfliktu záujmov.

Výber dodávateľov musí byť založený výlučne na princípoch čestnej hospodárskej súťaže a kvality ponúkaných produktov a služieb.

Kvalita produktov a služieb sa musí posudzovať na základe medzinárodných etických kritérií v oblasti pracovných a ľudských práv a pri zohľadnení environmentálneho vplyvu spôsobu výroby a dodávok.

Pozri „Ethical Code for suppliers of the Generali Group“

Finančné informácie

Úplné a presné finančné informácie sú základným prostriedkom, ktorý umožňuje zainteresovaným osobám prijímať informované rozhodnutia vo vzťahoch so skupinou.

Finančné správy musia byť pravdivé, čestné, úplné a prísne v súlade s účtovnými štandardmi skupiny a daného štátu.

Zamestnanci musia nakladať s finančnými údajmi čestne a presne, pričom musia uchovávať podrobné a neskreslené finančné informácie vo formáte, z ktorého ich možno obnoviť, počas celého trvania určenej doby úschovy. Podvodné úpravy a falšovanie záznamov a dokumentov sú zakázané a nikdy nemôžu byť odôvodnené.

Obchodné ciele a plány sa musia dosiahnuť čestne a bez podvodných úprav alebo falšovania akéhokoľvek druhu.

Očakáva sa, že manažéri budú presadzovať kultúru internej kontroly finančného výkazníctva.

Neváhajte oznámiť konanie, ktoré sa zdá byť v rozpore s týmto ustanovením.

PAMÄTAJTE

Účtovná závierka a ďalšie informácie určené pre akcionárov, regulátorov a verejnosť musia byť zrozumiteľné a verejne dostupné v zmysle platného miestneho práva.

Obchody na základe neverejných informácií

Skupina prijíma opatrenia, ktoré bránia nezákonnému využívaniu neverejných informácií a zabezpečuje čestné riadenie obchodov s cennými papiermi.

Neverejné informácie sú špecifické informácie, ktoré nie sú verejne známe, keby sa však zverejnili, mohli by mať významný vplyv na cenu cenných papierov.

Tieto informácie, bez ohľadu na to, či sa týkajú členskej spoločnosti skupiny alebo inej spoločnosti mimo skupiny alebo jej kótovaných cenných papierov, sa musia považovať za prísne dôverné a poskytnúť len osobám, ktoré ich potrebujú nevyhnutne vedieť, v súlade s ustanoveniami miestneho práva.

V prípade, že majú zamestnanci neverejné informácie, nesmú ich poskytnúť nikomu, okrem kolegov, ktorí majú oprávnený obchodný dôvod tieto informácie získať. Neverejné informácie možno poskytnúť aj tretím osobám (právnici, audítori, konzultanti atď.), ktorí ich potrebujú vedieť v súvislosti s riadnym dôvodom a podpísali príslušné zmluvy o dôvernosti údajov.

Zamestnanci, ktorí majú neverejné informácie, nesmú obchodovať, či už priamo alebo nepriamo,

ani dávať tipy ani odporúčania v súvislosti s cennými papiermi skupiny alebo inými cennými papiermi, pokiaľ sú transakcie založené na týchto informáciách. Rovnaké pravidlá platia tak v prípade, keď obchodujú s cennými papiermi súkromne, ako aj v prípade, keď tak robia v mene skupiny.

V každom prípade zamestnanci, ktorí plánujú obchodovať alebo odporúčať komukoľvek obchody s cennými papiermi skupiny, musia plne dodržiavať platné zákony a zásady skupiny a miestne zásady.

Komunikácia s niektorými externými stranami

Skupina podporuje transparentnosť finančných trhov, pričom zabezpečuje dôsledné riadenie komunikácie s médiami, finančnými analytikmi a verejnosťou.

Všetka komunikácia voči zainteresovaným osobám skupiny musí byť otvorená, včasná a presná.

Vzťahy s médiami, finančnými analytikmi, ratingovými agentúrami, investormi a úradnými orgánmi riadia výlučne špecificky určené útvary. Zamestnanci nesmú týmto osobám poskytovať informácie o skupine, ani dokumenty obsahujúce akékoľvek informácie, pokiaľ na to nie sú oprávnení.

Neverejné informácie sa môžu týkať napríklad:

- výsledkov činnosti, najmä ak sú neočakávané;
- nezverejneného skorého uvedenia dôležitého nového produktu alebo služby;
- zmien vo výkonnom vedení;
- zmien v strategickom smerovaní;
- zmien v kapitálovej štruktúre;
- fúzií, akvizícií alebo predaja akéhokoľvek významného aktíva alebo spoločnosti skupiny.

Dokumenty súvisiace so zasadnutiami dozorných a riadiacich orgánov, ako aj dokumenty týkajúce sa rozhodnutí vrcholového vedenia často obsahujú neverejné informácie. Tieto dokumenty sa preto musia uschovať len počas striktno nevyhnutného času a musí sa s nimi nakladať prísne dôverne.

PAMÄTAJTE

Zverejňovanie informácií na sociálnych sieťach ako LinkedIn®, Facebook®, Twitter® atď. znamená poskytovať údaje širokému publiku. Preto musíme byť veľmi opatrní pri zverejňovaní informácií o skupine, keď používame stránky sociálnych médií.

PAMÄTAJTE

Zamestnanci sú povinní zdržať sa verejného komentovania fám o spoločnosti, pokiaľ nie sú potvrdené oficiálnymi zdrojmi.

Zákaz prania špinavých peňazí, financovania terorizmu a medzinárodné sankcie

Skupina je zástanca medzinárodného boja voči praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu, pričom je proti akémukoľvek konaniu, ktoré by mohlo byť zamýšľané ako podpora uvedených trestných činov.

Príslušní zamestnanci musia získať a neustále mať vhodné poznatky o zákazníkoch a zdrojoch prostriedkov, ktoré sú k dispozícii pre transakcie v súlade so zásadami skupiny alebo legislatívou.

Kedykoľvek majú zamestnanci podozrenie, že protistrana sa usiluje použiť produkty alebo služby skupiny na nelegálne účely, napríklad pranie špinavých peňazí alebo financovanie terorizmu, okamžite musia o situácii informovať určenú zodpovednú osobu.

Príslušní zamestnanci musia mať plné a aktuálne poznatky o relevantných reštriktívnych opatreniach prijatých miestnou vládou a medzinárodnými organizáciami voči určitým štátom, osobám, aktívam alebo službám.

Pozri „Group Anti-money laundering policy“ a interný predpis „AML predpis“

Záverečné ustanovenia

Prijatie a distribúcia

Kódex schválilo predstavenstvo Assicurazioni Generali S.p.A.

Za prijímanie smerníc skupiny zodpovedá CEO skupiny.

Kódex a smernice skupiny prijíma administratívny, riadiaci alebo dozorný orgán každej spoločnosti skupiny.

Jednotliví CEO (GR) zodpovedajú za dohľad nad ich implementáciou v súlade s miestnymi zákonnými požiadavkami.

Kódex nahrádza akýkoľvek iný existujúci kódex správania v rámci skupiny. Všetky interné zásady musia byť v súlade s ustanoveniami kódexu.

V prípade rozporov medzi kódexom, resp. smernicami skupiny a miestnou legislatívou ich treba urýchlene oznámiť útvaru Group Compliance, aby sa zabezpečilo ich úspešné vyriešenie.

Útvar Group Compliance zodpovedá za návrh revízií kódexu pre predstavenstvo na zabezpečenie jeho aktuálnosti.

Aby bol kódex ľahko prístupný a verejne dostupný, je preložený do jazykov všetkých krajín, v ktorých skupina pôsobí a zverejnený na firemnej webstránke skupiny - www.generali.com - a na webstránkach každej spoločnosti skupiny.

Školenia

Aby sa zaručilo náležité chápanie a účinné uplatňovanie kódexu a smerníc skupiny, treba zorganizovať úvodné a ročné preškoľovacie programy v oblasti compliance.

CEO (GR) podporujú široké povedomie o kódexe a smerniciach skupiny a zabezpečujú zainteresovanie všetkých zamestnancov na programoch školení v oblasti compliance.

CEO (GR) zabezpečujú, aby dostal výtlačok kódexu každý zamestnanec.



Skupina Generali

Kódex správania

*Schválené predstavenstvom
Assicurazioni Generali S.p.A. 14. decembra 2012*