

The background features a large, stylized outline of a lion's head in profile, facing left. Below the head is a banner with Latin text. The main title is centered over the lion's face.

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС
GENERALI GROUP

PAX VAN
TIBI GELI
MAR STA
CE E MEVS

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС GENERALI GROUP



ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС «GENERALI GROUP»

СОДЕРЖАНИЕ **5 стр.**

1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ **7 стр.**

1. Корректность и честность
2. Беспристрастность
3. Профессионализм и развитие (рост) человеческих ресурсов
4. Конфиденциальность
5. Конфликт интересов
6. Свобода конкуренции
7. Прозрачность (транспарентность) и полнота информации
8. Охрана здоровья
9. Охрана окружающей среды

2. ВОВЛЕКАЕМЫЕ СЕКТОРЫ **9 стр.**

Глава 1 – Отношения с клиентами **9 стр.**

1. Договорные отношения с клиентами
2. удовлетворение ожиданий клиента

Глава 2 – Отношения с акционерами **10 стр.**

1. Прозрачность внутри рынка
2. Контроль конфиденциальной информации

Глава 3 – Отношения с работниками (сотрудниками) **11 стр.**

1. Управление человеческими ресурсами
2. Безопасность и здоровье
3. Защита частной жизни
4. Внутренняя коммуникация
5. Клуб персонала

Глава 4 – Отношения с партнерами по договору **13 стр.**

1. Критерий отбора

Глава 5 – Отношения с государственными институтами и другими внешними структурами **14 стр.**



1. Органы государственного управления и самостоятельные органы
2. Политические партии, профессиональные союзы и ассоциации
3. Социальные инициативы

Глава 6 – Отношения со средствами массовой информации и внешние контакты с общественностью **16 стр.**

1. Внутренняя организация
2. Внутренняя коммуникация и рекламирование

3.Выполнение **17 стр.**

1. Принятие и распространение
2. Нарушения



СОДЕРЖАНИЕ

Начиная с момента образования компании в 1831 г., наши предшественники приняли на себя обязательство управлять наиболее эффективно и продуктивно деятельностью по личному и имущественному страхованию с целью извлечения выгоды в пользу акционеров путем достижения наивысшей степени удовлетворенности потребителей.

На протяжении многих деkad, Группа позиционировала себя исключительно в качестве страховой компании (которая и по сей день представляет основной бизнес компании) до становления многооперационной (многофункциональной) международной группы. В течение данного периода, группе удалось утвердить себя как одного из главных мировых организаций (предприятий), не только развивая и укрепляя себя в различных сегментах бизнеса, но и обозначая свое присутствие в экономической, культурной и социальной среде отдельных государств.

Группа постоянно преследует цель по социальному обязательству, рассматривая ее в качестве инвестиций, к которой все бизнес структуры должны быть призваны для поддержания, в убеждении, что конкурентоспособность должна быть неразрывно связана с этической чувствительностью, социальной вовлеченностью и охраной окружающей среды.

Во времена, когда интерес в отношении вопросов корпоративного управления все более увеличивается, одним из главных задач предпринятых нами является создание организационной модели компании и группы в целом, которая позволит управлять корпоративными рисками с высокой эффективностью. Вдобавок, мы считаем, что необходимо упорядочить и распространить среди всех коллег документ, расписывающий руководящие деонтологические принципы, которые всегда были в основе нашей деятельности. Настоящий Кодекс также распространяется на деятельность дочерних компаний (организаций) группы, с учетом культурных и социальных особенностей государств, в которых они работают (функционируют).

Группа планирует установить отношения со всеми сторонами, основываясь на принципах, предусмотренных в настоящем Кодексе, и преследуя цели по

созданию идеального образца сотрудничества, надеется, что они также поддержать, и будут твердо придерживаться таких принципов.

В основании настоящего документа лежит долгосрочная задача, которая поддержит и обеспечит этическими основами стратегию и задачи бизнес развития Группы.

Мы уверены, что наши настоящие и будущие акционеры оценят эти усилия направленные для (на) создания (е) (на развитие) в действительности лучшей Группы.

Этический Кодекс (Кодекс) включает:

- Руководящие принципы, характеризующие этику Группы;
- Рекомендации, регулирующие отношения со всеми сторонами;
- Нормы, описывающие систему контроля по обеспечению соблюдения и постоянного совершенствования этического кодекса



1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

1. КОРРЕКТНОСТЬ И ЧЕСТНОСТЬ.

Группа осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством, профессиональной этикой и внутренними положениями. Выполнение (исполнение) интересов Группы ни в коем случае не может быть использовано для оправдания действия (поведения) нарушающего принципы корректности и честности. По этой самой причине, любые формы преимуществ (прибыли, выгод, благ и привилегий) и подарков, как получаемых, так и предлагаемых должны быть отвергнуты, если расцениваются в качестве попытки повлиять на независимое решение или поведение вовлеченных сторон.

2. БЕСПРИСТРАСТНОСТЬ.

Во всех внутренних и внешних взаимоотношениях со сторонами, Группа избегает любых форм дискриминации, основанных на возрасте, расовом и этническом происхождении, национальности, политическом убеждении, религиозном веровании, поле, сексуальной ориентации или состоянии здоровья.

3. ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ.

Группа гарантирует должный уровень профессионализма для выполнения задач порученных ее сотрудникам. Для этой цели, Группа полностью поддерживает рост (развитие) ее персонала, предоставляя им подходящие средства для тренинга, профессиональной подготовки и развития.

4. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ.

В соответствии с законом, Группа гарантирует конфиденциальность информации находящейся в ее распоряжении. Сотрудникам запрещается использование конфиденциальной информации в любых целях не связанных с осуществлением ими своих профессиональных обязанностей.

5. КОНФЛИКТ (СТОЛКНОВЕНИЕ) ИНТЕРЕСОВ.

При осуществлении любой вида деятельности, Группа будет стараться не допустить любых ситуаций, которые могут быть причиной (быть источником, вызвать) действительного, или даже потенциального конфликта интересов. Примерами столкновения интересов включают не только случаи, описанные в законодательстве, но и ситуации, когда сотрудник (работник) действует, преследуя цели противоречащие целям компании или ее акционеров для извлечения личной выгоды.



6. СВОБОДНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ.

Группа признает, что свободная конкуренция на рынке является важной составляющей развития и постоянного (бизнес) совершенствования предпринимательства

7. ПРОЗРАЧНОСТЬ И ПОЛНОТА ИНФОРМАЦИИ

Вся информация, распространяемая Группой, должна быть полной, прозрачной, всесторонней и достоверной, позволяющей ее получателям принимать решения осведомленными об отношениях, устанавливаемых с самой Группой.

8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ.

Физическая и моральная целостность сотрудников рассматривается в качестве первичной ценности Группы. Условия труда должны отвечать личному достоинству, желанию быть в безопасности и здоровым.

9. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.

Группа принимает решение охранять окружающую среду в качестве первичного (главного, первостепенного) достояния (актива). Для этой цели, Группа будет принимать свои решения, гарантирующие, что экономическая инициатива совместима с экологическими требованиями, не только в соответствие с действующим законодательством, но и с учетом последних данных научного исследования и передового практического опыта зарегистрированного по этому вопросу.

Группа отказывается от любого вида поведения, противоречащего вышеупомянутым принципам.



2. ВОВЛЕКАЕМЫЕ СЕКТОРЫ

ГЛАВА 1 – ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ

Клиенты являются фундаментальной (основополагающей) ценностью Группы.

1. ДОГОВОРНЫЕ ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ

Принципы корректности, честности, профессионализма, прозрачности и наивысше возможная степень сотрудничества лежат в основе всех договорных отношений и обмена информацией с Клиентами Группы.

2. УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ОЖИДАНИЙ КЛИЕНТА

Группа придает первичное значение сохранению высоких стандартов качества оказываемых ею услуг и оптимизации удовлетворения ожиданий клиента. Принятые внутренние процедуры и компьютерные технологии призваны поддержать данные цели, в том числе путем постоянного мониторинга пожеланий (мнений) клиентов.

Группа отказывается от любой тактики направленной на приостановку процессов и будет действовать в целях оптимизации процедур в соответствии с правилами внутреннего контроля.



ГЛАВА II - ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ

Постоянное совершенствование инвестиций акционеров является одним из основных целей Группы, осуществляться на основе бизнес-политики, способной обеспечить адекватную отдачу во времени, благодаря оптимизации имеющихся ресурсов и повышение конкурентоспособности группы и финансовой стабильности.

1. ПРОЗРАЧНОСТЬ НА РЫНКЕ

Материнская компания должна ежегодно опубликовать доклад по корпоративному управлению и в исключительных случаях, когда есть важные нововведения в структуре акционеров. В докладе указываются функции, состав и срок полномочий корпоративных органов, наличие каких-либо соглашений акционеров, и приводится список основных акционеров.

Группа предоставляет всю необходимую информацию, чтобы позволить инвесторам строить свои решения о правильной оценке корпоративной политики, управления тенденции и прибыли ожидания от инвестированного капитала. С этой целью группа не должна прибегать лишь к предоставлению документов требуемых по закону, но и представлять данные для институциональных инвесторов и аналитики основным финансовым контрактам и по случаю каких-либо чрезвычайных операции. Любая информация, которая может оказать воздействие на торговые фондовой биржи должна быть быстро распространена через подробный пресс-релизы.

Эти документы должны быть доступны на веб-сайте группы (www.generali.com), так и пресс-релизах для институциональных инвесторов.

2. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ КОНТРОЛЬ

Конфиденциальная корпоративной информация будет управляться группой с использованием подходящей внутренней процедуры, которая будет гарантировать, что она достигает только заинтересованными сторонами или что ее распространение будет осуществлено только для корпоративных целей. Любая цена чувствительной информации, которая может повлиять на эволюцию стоимости акций должна быть передана за пределы компании путем выпуска оперативного и подробного пресс-релиза.



ГЛАВА III - ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ

"Человеческий фактор" является ключевым ресурсом группы. Именно за счет человеческих ресурсов можно получить максимальное удовлетворение клиента и, как следствие, оптимизация инвестиций акционеров. Группа поэтому решила выбрать и сохранить высококвалифицированные кадры. Группа уделяет особое внимание мотивационным аспектам и конкретным потребностям в подготовке кадров для поощрения своих сотрудников, принимая отдельных потенциалов во внимание и создает благоприятные условия для конструктивной, поощрительной и комфортной рабочей обстановки.

1. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Все сотрудники должны быть наняты с заключением трудовых договоров. Формы неправильного найма или эксплуатации не должны допускаться.

Группа будет отвергать любые формы дискриминации при выборе, управления или разработки карьеры его сотрудников.

Профессиональные профили кандидатов должны определяться исключительно на основе исполнения корпоративных интересов.

Группа будет также не допускать любые действия, которые могут подразумевать власть жестокого обращения и, более общо, посягательством на достоинство человека и его психо-физическую неприкосновенность.

Очистить и конкретной информации о законодательных аспектах и заработной платы должно уделяться сотрудников, когда они находятся на работе и в период их работы. На протяжении всего своего период работы, работники должны получать указания упрощения понимания свою работу и позволяет им выполнять их соответствующим образом, согласно их положению в компании. С целью обеспечения высокой степени профессионализма, группа будет признавать и поощрять квалификации своих человеческих ресурсов, что дает им возможность для участия в учебных курсах и профессиональных семинаров на корпоративном уровне.

В рамках этого Международная школа группы организует курсы тренингов высокого уровня для сотрудников любого предприятия Группы.



В случае реструктуризации, интересы каждого работника должны быть защищены. В случае необходимости, обучение и профессиональные меры переквалификации принимаются, принимая навыки и законных устремлений сотрудников во внимание.

Сотрудники должны соблюдать - старательно и честно - с обязанностями, связанными с их работой, и защищать корпоративные активы, сохраняя профессиональное поведение в соответствии с оперативными процедурами.

2. БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗДОРОВЬЕ

Группа гарантирует, что рабочая среда соответствует действующим положениям о безопасности и здоровья путем мониторинга, управления и предотвращения любых рисков, связанных с осуществлением профессиональной деятельности.

3. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Конфиденциальная информация о сотрудниках, должна рассматриваться в соответствии с действующим законодательством по этому вопросу, приняв соответствующие меры, гарантирующие высокую степень прозрачности лиц и предотвращения доступа третьих сторон, если и только это необходимо по обоснованным рабочим причинам.

4. ВНУТРЕННЯЯ СВЯЗЬ

Группа признает важность внутренних коммуникаций в качестве инструмента по рассылке институциональной информации и в качестве средств мотивации сотрудников. В зависимости от корпоративных ресурсов и, как дополнение к специальным учебным курсам, организуемых в рамках Группы, публикация фирменного журнала рекомендуется также как и обращение он-лайн информации через веб-сайты компаний Группы.

5. КЛУБЫ ШТАТНОГО ПЕРСОНАЛА

Группа будет развивать чувство причастности своих сотрудников не только во время рабочих часов, но также в рамках мероприятий, организованных Клубами штатного персонала. Группа будет содействовать развлекательным мероприятиям для персонала, будь то рабочего или вышедшего на пенсию, путем поддержки организации культурных, спортивных и общественных мероприятий.



ГЛАВА IV - ОТНОШЕНИЯ С ПАРТНЕРАМИ ПО КОНТРАКТАМ

Сотрудничество с договорными партнерами группы позволяет достичь конкретную реализацию повседневной деятельности. Группа признает важность их вклад и стремится вести с ними переговоры на условиях равноправия и взаимной выгоды уважение. Кроме того, она уважает их законных ожиданий получить четкие инструкции от типа задачи быть выполнены, а также выплаты, причитающиеся им.

1. КРИТЕРИИ ОТБОРА

Выбор партнеров по договору должны быть основаны на серии ясным, понятным и недискриминационной процедуры. Группа применяется только критерии, которые основаны на объективных конкурентоспособности и качества товаров и услуг поставляется потенциальными партнерами. Понятие качества включает в себя также соблюдение поставщиков, с этической параметров, выраженные в данном Кодексе.



ГЛАВА V - ОТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ДРУГИМИ ВНЕШНИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

1. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И НЕЗАВИСИМЫЕ ОРГАНЫ

Все отношения между Группой и общественными институтами основываются на принципах корректности, прозрачности, сотрудничества и невмешательства, в полном уважении функции, которую каждый осуществляет.

Группа отклоняет любое поведение, которое может быть истолковано как сговор или может нанести ущерб этим принципам.

2. ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПАРТИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ И АССОЦИАЦИИ

Группа не поддерживает ни одного мероприятия или инициативы, цели которой являются исключительно или в основном политические. Кроме того она, должна воздерживаться от любых прямых или косвенных давлений на политических представителей, а также не будет делать какой-либо вклад в развитие профессиональных союзов и ассоциаций, с которыми может возникнуть конфликт интересов.

3. СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Группа признает, в качестве принципа, моральным долгом внести вклад в совершенствование общества, в котором она работает. Такая обязанность должна быть обеспечена путем организации культурных мероприятий, развитие спорта и, самое главное, демонстрируя внимание к тем, кто испытывает трудности и финансовые затруднения.

Как следствие, группа должна, насколько это возможно:

- поддерживать научные исследования, для лечения тяжелых заболеваний. При выборе социальной инициативы, группа будет строго оценивать моральные черты и серьезности промоутеров и организаторов, и осуществлять в последующем проверку для того, чтобы убедиться, что средства были на самом деле и правильно использованы. Приоритет будет отдаваться случаям с участием смертельно больных, детей, пожилых людей и, в целом, людям испытывающих трудности;
- оказывать поддержку культурных мероприятий, основанных на вере в то, что



художественное выражение всегда является средством для повышения качества жизни;

- признавать спорт в качестве высоко-образовательной деятельности, в особенности,

поскольку она позволяет молодым расти здоровыми;

- придавать первостепенное значение учебной деятельности в экономической, актуарной

и в смежных секторах связанных со страхованием;

- признавать окружающую среду в качестве общего достояния, требующего защиты.

Группа будет содействовать ее защите и уважению, в том числе через экологически ответственного поведения своих сотрудников.



ГЛАВА VI - ОТНОШЕНИЯ С ПРЕССОЙ И ВНЕШНИХ КОММУНИКАЦИЙ

Группа признает важную роль играют средства массовой информации в деле информирования общественности, и особенно инвесторов. С этой целью группа стремится в полной мере сотрудничать все органы информации, не делая никаких дискриминации, уважения роли и бизнес требования конфиденциальности, с тем чтобы оперативно реагировать, полностью и прозрачно их информационных потребностей.

1. ВНУТРЕННЯЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Каждая компания группы, должна отвечать за публичность своих корпоративных намерений, сделанных в пределах своей компетенции.

Коммуникационная группа играет ключевую роль в обеспечении надлежащей координации деятельности компаний и предоставление четких руководящих принципов, с тем, чтобы гарантировать, что официальная позиция материнской компании и компаний группы по стратегическим вопросам, представляющим взаимный интерес, будет полной, четкой и последовательной.

2. КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ И РЕКЛАМА

Институциональные и рекламные продукты Группы должны быть в соответствии с основополагающими этических ценностями гражданского общества, к которому оно направлено, оно всегда гарантирует достоверность его содержания и отвергать любые грубые или оскорбительные сообщения.

Группа принимает участие в подготовке публикаций, представляющих общий интерес и обслуживание корпоративных сайтов, которые являются полными, эффективными и в соответствии с требованиями рынка.



3. ВЫПОЛНЕНИЕ

1. УТВЕРЖДЕНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

Кодекс определен и утвержден Советом директоров материнской компании и будет в будущем обновляться в таком же порядке.

Кодекс написан на итальянском и английском языках, и она при необходимости переводится на все языки в странах, где Группа активна. Он должен быть опубликован и правильно указан на сайте www.generali.com и на сайтах компаний Группы. Каждый член персонала или новый работник должен получить печатную копию Кодекса.

Для того, чтобы гарантировать, что Кодекс правильно понят, Международной школа группы и другие связанных с подготовкой тренингов департаменты по всей стране должны подготовить и принять Учебный план по ряду инициатив включающие роли и обязанности персонала.

2. НАРУШЕНИЯ

Если принципы этического кодекса нарушены, группа принимает дисциплинарные меры в отношении лиц, ответственных за эти нарушения - если такие действия считаются необходимыми для защиты корпоративных интересов - в соответствии с положениями действующего законодательства. В самых серьезных нарушений, перечисленные меры могут повлечь за собой исключение таких лиц из компании.

Сообщения о нарушениях или предполагаемых нарушениях должны быть доведены до сведения департамента внутреннего аудита материнской компании Группы в письменной форме и не в анонимной форме. Указанный департамент должен проанализировать доклад и связаться с руководящими работниками компании, где предполагаемое нарушение произошло, так что они могут принимать любые меры, подпадающих под их компетенцию.

Комитет внутреннего контроля, а при отсутствии этого Комитета, руководитель уполномоченный осуществлять внутренний контроль должны проверить, что меры будут приняты компаниями Группы. С этой целью компетентные органы не прибегают к сотрудничеству с департаментом внутреннего аудита Группы.