

# Etični kodeks Skupine Generali

## Uvodna beseda

Že od ustanovitve družbe leta 1831 so si naši predhodniki prizadevali voditi poslovanje na področju premoženjskih in osebnih zavarovanj na najbolj učinkovit in produktiven način, z namenom ustvariti najboljše rezultate za svoje delničarje in obenem doseči najvišjo stopnjo zadovoljstva strank.

Skozi različna obdobja se je Skupina razvila od skoraj izključno zavarovalniške družbe (kar še vedno predstavlja jedro poslovanja) do multifunkcionalne mednarodne skupine. V tem času se je uspela prebiti med glavne igralce na svetu ne samo v razvoju in krepitvi svojih poslovnih segmentov, pač pa je pustila svoj pečat tudi v gospodarskem, kulturnem in socialnem okolju mnogih držav.

Skupina si je vztrajno prizadevala za družbeno angažiranost, ki jo šteje kot investicijo, ki ji mora biti zavezano vsako poslovanje, in v prepričanju, da je konkurenčnost neločljivo povezana z etično občutljivostjo, družbeno vpletenostjo in varovanjem okolja.

V času, ko zanimanje za upravljanje družb neprestano narašča, je ena od večjih nalog, ki smo si jo zadali, ustvaritev organizacijskega modela družbe in Skupine, ki bo omogočal upravljanje s korporacijskimi tveganji z naraščajočo učinkovitostjo. Poleg tega pa se še bolj zavedamo, da je potrebno formalizirati in distribuirati vsem vpletenim dokument, ki uveljavlja vodilna etična načela, ki so vedno bila srčika vseh naših aktivnosti. Ta kodeks se uporablja pri vseh aktivnosti podrejenih družb, ob upoštevanju kulturnih in družbenih posebnosti v državah, kjer delujejo.

Skupina namerava vzpostaviti razmerja z vsemi sogovorniki na načelih, izraženih v tem Kodeksu, ter ustvariti idealno obliko sodelovanja, s trdnim upanjem, da bodo tudi oni ta načela sprejeli in se po njih ravnali.

Temelj tega dokumenta je dolgoročna zaveza, ki bo podprla in zagotovila etične temelje strategiji skupine in ciljem poslovnega razvoja.

Prepričani smo, da bodo naši sedanji in bodoči delničarji cenili te napore, ki so namenjeni izboljšanju Skupine.

Ta Etični kodeks (»Kodeks«) vključuje:

- vodilna načela, ki določajo etiko Skupine;
- smernice vodenja komunikacije z vsemi sogovorniki;
- pravila za določitev sistema kontrole, ki bo zagotavljala spoštovanje Kodeksa in njegovo stalno izboljševanje.

## 1. Vodilna načela

### 1. Korektnost in poštenost

Skupina deluje v skladu z veljavno zakonodajo, profesionalno etiko in internimi pravili. Zasedovanje ciljev skupine ne sme nikoli biti opravičilo za obnašanje, ki krši načela korektnosti in poštenosti. Zaradi tega bo vsaka oblika koristi ali darila, tako prejeta kot ponujena, zavrnjena, če jo je mogoče šteti kot poskus vplivanja na neodvisno presojo ali obnašanje vpletenih strani.

### 2. Nepristranskost

V odnosih z vsemi notranjimi in zunanji sogovorniki se bo Skupina izogibala kakršnikoli obliki diskriminacije, ki bi temeljila na starosti, rasi, etični pripadnosti, nacionalnosti, politični opredelitvi, verskem prepričanju, spolu, spolni usmerjenosti ali zdravju prizadetih.

### 3. Profesionalizem in razvoj človeških virov

Skupina bo jamčila primerno profesionalno raven izpolnjevanje nalog, dodeljenih njenim zaposlenim. V ta namen se Skupina popolnoma posveča razvoju svojih človeških virov in jim zato omogoča primerne instrumente za njihovo šolanje, profesionalno usposabljanje in razvoj.

### 4. Zaupnost

V skladu z zakonom Skupina jamči za zaupnost informacij, s katerimi razpolaga. Zaposlenim je prepovedano uporabljati zaupne informacije za kakršnekoli druge namene kot za opravljanje njihovih delovnih nalog.

### 5. Konflikt interesov

Pri opravljanju vseh dejavnosti se mora Skupina izogibati vsaki situaciji, ki bi dejansko ali celo zgolj potencialno utegnila povzročiti konflikt interesov. Primeri »konflikta interesov« ne vključujejo samo tiste primere, ki so kot taki zakonsko določeni, pač pa tudi situacije, v katerih delavec zasleduje interes, ki je drugačen od interesa družbe ali njenih delničarjev z namenom pridobiti osebno korist.

### 6. Svobodna konkurenca

Skupina prepozna svobodno konkurenco na trgu kot bistveni faktor za rast in stalne poslovne izboljšave.

### 7. Transparentnost in popolnost informacij

Vse informacije, ki jih posreduje Skupina, morajo biti popolne, transparentne, razumljive in ustrezne, s čimer omogočajo prejemniku sprejem odločitev, zavedajoč se usmeritev Skupine.

### 8. Varovanje zdravja

Fizična in moralna integriteta zaposlenih v Skupini se šteje kot primarna vrednota Skupine. Delovni pogoji morajo spoštovati osebno dostojanstvo posameznika, biti morajo varni in zdravi.

## **9. Okoljevarstvo**

Skupina je zavezana k varovanju okolja kot primarne dobrine. V ta namen bo Skupina sprejemala odločitve, ki bodo zagotovile skladnost poslovnih pobud z zahtevami okolja, upoštevajoč ne samo veljavno zakonodajo, temveč tudi zadnje znanstvene izsledke in najboljše izkušnje na tem področju.

Skupina odklanja vsakršno ravnanje, ki nasprotuje omenjenim načelom.

## **2. Posamezna področja**

### **Poglavje I – Odnosi s strankami**

Stranke so za Skupino bistvenega pomena.

#### **1. Pogodbeni odnosi s strankami**

Načela korektnosti, poštenosti, profesionalizma, transparentnosti in najvišje možne stopnje sodelovanja so srčika vseh pogodbenih odnosov in komunikacije s strankami Skupine.

#### **2. Zadovoljstvo strank**

Za Skupino je primarnega pomena obdržati visoke standarde kvalitete svojih storitev in optimalno zadovoljstvo strank. Interni postopki in računalniška tehnologija podpirajo te cilje tudi s stalnim spremljanjem mnenj strank.

Skupina zavrača vsako taktiko upočasnjevanja procesov in bo delovala s ciljem racionalizacije postopkov v skladu s pravili notranje kontrole.

### **Poglavje II – Odnosi z delničarji**

Eden izmed glavnih ciljev Skupine je stalno zviševanje vrednosti vlaganj delničarjev, ki se uresničuje s poslovno politiko, sposobno zagotavljanja ustreznih donosov v določenem času, zahvaljujoč optimizaciji dostopnih virov ter zvečanju konkurenčnosti in finančne trdnosti Skupine.

#### **1. Transparentnost v odnosu do trga**

Materinska družba izda vsako leto poročilo o upravljanju družbe ter izjemoma vmes, če pride do pomembnih sprememb v delničarski strukturi. Poročilo vsebuje navedbe funkcij, sestavo in mandate korporacijskih organov, obstoj delničarskih sporazumov in seznam glavnih delničarjev.

Skupina zagotavlja vse potrebne informacije, ki delničarjem omogočajo sprejemanje svojih odločitev na osnovi pravilne ocene politike družbe, trendov upravljanja in pričakovanih dobičkov iz vloženega kapitala. Da bi dosegla ta cilj, Skupina ne uporablja samo instrumentov, ki jih ponuja zakon, temveč posreduje podatke tudi institucionalnim vlaga-

teljem in analitikom na pomembnih finančnih srečanjih in ob posebnih dogodkih. Vsaka informacija, ki bi lahko vplivala na borzno trgovanje, mora biti takoj posredovana s podrobnim sporočilom za javnost. Ti dokumenti kot tudi sporočila za javnost za institucionalne vlagatelje morajo biti dostopni na spletnih straneh Skupine ([www.generali.com](http://www.generali.com)).

## **2. Kontrola zaupnih informacij**

Z zaupnimi korporacijskimi informacijami upravlja Skupina tako, kot je določeno z ustreznimi internimi postopki, ki jamčijo, da so z njimi seznanjeni samo zainteresirani delničarji, oziroma da je njihovo posredovanje namenjeno izključno za potrebe korporacije. O vsaki občutljivi informaciji, ki bi lahko vplivala na ceno vrednosti delnic, se izda takojšnje in podrobno sporočilo za javnost.

## **Poglavje III – Odnosi z zaposlenimi**

»Človeški faktor« je ključni vir Skupine. Le s pomočjo ljudi je možno doseči največje zadovoljstvo strank in posledično optimizirati vlaganja delničarjev. Zato je Skupina odločena, da izbere in obdrži le visoko profesionalne kadre. Skupina daje poseben poudarek motivacijskim vidikom in posebnim potrebam po usposabljanju za namen napredovanja svojih kadrov, upoštevajoč individualne potenciale ter ugodne pogoje za konstruktivno, nagrajevalno in prijetno delovno okolje.

### **1. Upravljanje s človeškimi viri**

Vsi zaposleni sklenejo pogodbo o zaposlitvi. Ne tolerira se nobena oblika neregularnega dela ali izkoriščanja. Skupina odklanja vsakršno obliko diskriminacije pri izbiri, upravljanju in kariernem razvoju zaposlenih. Profesionalna znanja kandidatov se ocenjujejo izključno glede na interese korporacije. Skupina odklanja tudi vsako dejanje, ki bi vključevalo zlorabo avtoritete, in še bolj splošno, nasilje nad človekovim dostojanstvom in psihofizično integriteto.

Zaposlenim je potrebno ob začetku zaposlitve in tekom celotnega obdobja zaposlitve posredovati jasne in podrobne informacije o zakonskih podlagah in plačah. Med trajanjem zaposlitve prejemajo zaposleni navodila, ki jim olajšujejo razumevanje njihovega dela in jim omogočajo, da lahko svoje delo opravljajo primerno, ustrezno svojemu položaju v družbi. Z namenom zagotavljanja visoke stopnje profesionalizma Skupina prepozna in razvija znanja svojih zaposlenih, tako da jim omogoča udeležbo na tečajih usposabljanja in profesionalnih delavnicah na ravni korporacije. V tem okviru bo Mednarodna šola Skupine organizirala usposabljanje na visokem nivoju za svoje zaposlene v vseh družbah Skupine.

V primeru prestrukturiranja se bo varovala vrednost vsakega zaposlenega. Če bo potrebno, se izvedejo potrebna usposabljanja in prekvalifikacije, pri čemer se bodo upoštevala obstoječa znanja in legitimne ambicije zaposlenega.

Delavci morajo izpolnjevati – prizadevno in lojalno – dolžnosti, povezane s svojim delovnim mestom, in varovati korporacijsko premoženje s profesionalnim delom v skladu z operativnimi postopki.

## **2. Varnost in zdravje**

Skupina jamči, da delovno okolje ustreza veljavnim pogojem varnosti in zdravja, tako da izvaja spremljanje, upravljanje in preprečevanje tveganj, povezanih z opravljanjem profesionalnih dejavnosti.

## **3. Varovanje zasebnosti**

Z zaupnimi informacijami o zaposlenih je potrebno ravnati v skladu z veljavno predmetno zakonodajo, tako da se sprejmejo ustrezni ukrepi, ki jamčijo najvišjo stopnjo transparentnosti za vpletene osebe in preprečujejo dostop tretjih oseb, razen in samo v primeru, ko to opravičujejo razlogi dela.

## **4. Interna komunikacija**

Skupina priznava pomembnost interne komunikacije kot orodja za posredovanje institucionalnih informacij in kot sredstvo motivacije zaposlenih. Odvisno od korporacijskih virov in kot dodatek specialnim treningom, ki se organizirajo znotraj Skupine, se spodbuja objavljane publikacij služb družbe kot tudi on-line informacij preko spletnih strani družb v Skupini.

## **5. Klubi zaposlenih**

Skupina spodbuja občutek pripadnosti družbi ne samo med delovnim časom, ampak tudi preko aktivnosti, ki jih organizirajo Klub zaposlenih. Skupina spodbuja rekreacijske aktivnosti tako aktivno zaposlenih kot tudi že upokojenih delavcev, s tem da podpira organizacijo kulturnih, športnih in družabnih dogodkov.

# **Poglavje IV – Odnosi s pogodbenimi partnerji**

Sodelovanje s pogodbenimi partnerji Skupine omogoča dejansko izvrševanje vsakdanjih poslovnih dejavnosti. Skupina priznava pomembnost njihovih prispevkov in se zavezuje k medsebojnemu pogajanju na podlagi enakopravnosti in vzajemnega spoštovanja. Nadalje upošteva njihova legitimna pričakovanja, da dobijo jasna navodila za naloge, ki jih bodo izvajali, vključno s plačilnimi pogoji.

## **1. Izbirni kriteriji**

Izbira pogodbenih partnerjev temelji na vrsti jasnih, ciljno naravnanih in nediskriminatornih postopkov. Skupina upošteva kriterije, ki temeljijo na objektivni konkurenčnosti in kvaliteti storitev in izdelkov, ki jih nudi potencialni partner. Pojem kvalitete vključuje tudi skladnost dobavitelja z etičnimi normami, navedenih v tem Kodeksu.

## **Poglavje V – Odnosi z javnimi institucijami in drugimi zunanjimi osebami**

### **1. Državni organi in neodvisne institucije**

Vsi odnosi med Skupino in javnimi institucijami temeljijo na načelih korektnosti, transparentnosti, sodelovanja in nevmešavanja, s polnim spoštovanjem do njihovih vlog. Skupina odklanja vsak postopek, ki bi ga bilo mogoče razumeti kot tajni dogovor ali bi lahko škodil tem načelom.

### **2. Politične stranke, sindikati in združenja**

Skupina ne podpira nobenih dogodkov ali iniciative, ki bi bile izključno ali pretežno političnega pomena. Nadalje se vzdrži vsakršnega posrednega ali neposrednega pritiska na politične predstavnike ter ne daje nobenih prispevkov sindikatom ali združenjem, s katerimi bi bila v koliziji interesov.

### **3. Družbena iniciativa**

Skupina priznava kot načelo moralno dolžnost prispevati k izboljšanju družbe, v kateri deluje. Takšno dolžnost izkazuje z organizacijo kulturnih dogodkov, promocijo športa in, najbolj pomembno, z izkazovanjem pozornosti tistim, ki se znajdejo v stiskah in finančnih težavah.

Posledično Skupina v največji možni meri:

- podpira znanstvene raziskave v prid izboljšanja zdravljenja težkih bolezni. Pri izbiri družbene iniciative Skupina striktno ocenjuje moralne lastnosti in resnost izvajalcev in organizatorjev ter izvaja kasnejše kontrole, da preveri, ali so bili viri dejansko in pravilno porabljeni. Prednost se daje primerom, ki vključujejo na smrt bolne, otroke, starejše in na splošno tiste, ki so v stiski ;
- podpira kulturne dogodke, v prepričanju, da umetniško izražanje prispeva k izboljšanju kvalitete življenja;
- priznava šport kot zelo izobraževalno dejavnost, še posebej, ker omogoča mladini zdrav razvoj;
- priznava primarno pomembnost usposabljanju na ekonomskem, aktuarskem in zavarovalnem področju;
- prepoznava potrebo po varstvu okolja kot skupni dobrini. Skupina promovira varovanje in spoštovanje okolja, vključno skozi ekološko ozaveščeno delovanje svojih zaposlenih.

## **Poglavje VI – Odnosi z mediji in zunanja komunikacija**

Skupina priznava medijem temeljno vlogo, ki jo igrajo pri obveščanju javnosti in še posebej vlagateljev. Zaradi tega se Skupina zaveže sodelovati z vsemi mediji, brez kakršnekoli diskriminacije, upošteva njihove vloge in zahtevo po poslovni zaupnosti, z namenom, da se potrebam po informacijah zadosti nemudoma, popolno in transparentno.

### **1. Interna organizacija**

Vsaka družba v Skupini je odgovorna, da v okviru svojih pristojnosti seznanijo javnost z namerami korporacije. Komunikacija Skupine igra bistveno vlogo pri zagotavljanju primerne koordinacije družb in jasnih smernic, s čimer zagotavlja, da je uradno stališče glede strateških zadev, ki so v skupnem interesu popolno, jasno in konsistentno.

### **2. Korporacijska komunikacija in oglaševanje**

Oglaševanje Skupine kot institucije in njenih produktov mora biti v skladu s temeljnimi etičnimi vrednotami civilne družbe, ki jo nagovarja; vedno mora zagotavljati verodostojnost vsebine in odklanjati groba ali ofenzivna sporočila.

Skupina skrbi za pripravo publikacij splošnega interesa in za vzdrževanje korporacijskih spletnih strani, ki morajo biti popolne, učinkovite in skladne s pričakovanji trga.

## **3. Izvršitev**

### **1. Sprejem in razdelitev**

Kodeks je določil in potrdil odbor direktorjev materinske družbe, kot bo tudi vse bodoče spremembe,

Kodeks je napisan v italijanskem in angleškem jeziku in je preveden v vse jezike držav, v katerih deluje Skupina. Kodeks se objavi in primerno poudari na spletnih straneh [www.general.com](http://www.general.com) in na spletnih straneh posameznih družb v Skupini. Vsi zaposleni in vsi na novo zaposleni dobijo tiskan izvod Kodeksa. Mednarodna šola Skupine ter oddelki za izobraževanje posameznih družb pripravijo in sprejmejo načrt izobraževanja, ki bo vseboval vrsto iniciativ glede na vlogo in odgovornosti zaposlenih.

### **2. Kršitve**

V primeru kršitve načel Etičnega kodeksa, sprejme Skupina disciplinske ukrepe proti osebam, odgovornim za kršitve – če so takšne aktivnosti nujne za zaščito korporacijskih interesov – v skladu z določili veljavne zakonodaje. V primeru najhujših kršitev lahko takšni ukrepi vključujejo izključitev dotičnih oseb iz družbe.

Poročila o kršitvah ali domnevnih kršitvah se posredujejo oddelku interne revizije materinske družbe v pisni in neanonimni obliki. Ta oddelk analizira poročilo in kontaktira vodstvo družbe, kjer se je domnevna kršitev zgodila, tako da le-ta lahko ukrepa v skladu s svojimi pristojnostmi. Interni nadzorni komite ali direktor s pristojnostmi na področju notranje kontrole – v primeru neobstoja takšnega komiteja - preveri, ali so bili ukrepi sprejeti s strani družb Skupine. V ta namen pristojni organ sodeluje z oddelkom notranje revizije Skupine.