

Skupina Generali

Kódex správania

2019



Schválené predstavenstvom
Assicurazioni Generali S.p.A.

01.

**»» Odkaz
CEO
Skupiny**



Milí kolegovia,

som rád, že Vám môžem predstaviť **Kódex správania Generali**.

Tento dokument by sa nemal považovať za zoznam povinností, ale za uznanie našej identity ako tímu a hodnôt, s ktorými sa všetci stotožňujeme. Okrem toho tento dokument stanovuje naše práva na spravodlivé a nediskriminačné zaobchádzanie, ako aj na dosiahnutie cieľov spoločnosti, ktorá dôsledne propaguje a odmeňuje pracovnú etiku a najlepšiu prax riadenia v záujme všetkých svojich zúčastnených strán.



Cieľom Generali je usmerňovať ľudské rozhodnutia výrazne nad rámec súčasného kolobehu stratégií a nepredvídaných udalostí a tak

“ umožniť ľuďom utvárať bezpečnejšiu budúcnosť tým, že sa budú starať o svoje životy a sny. ”

Takýto vznešený cieľ vychádza z kultúry Generali a prispieva k jej formovaniu. Ciele a kultúra spoločnosti Generali charakterizujú vynikajúcich odborníkov, ktorí pracujú pre Generali, a tým aj celú organizáciu, nastavenie jej hodnôt, jej postavenie na trhu a jej značku. Sú tým, čo umožňuje Generali získať dôveru svojich zákazníkov pri budovaní dlhodobých vzťahov s nimi. Predstavujú to, čo sa my, ako spolupracovníci a ľudia, rozhodneme zastávať, chrániť a podporovať. Poháňajú naše činy, našu motiváciu a posilňujú naše putá, a to aj za hranicami bežných pracovných vzťahov.

Taktiež inšpirujú zvyky, vrátane viditeľného správania, ku ktorému sa všetci zaväzujeme. Správanie, ako napríklad prejavovanie ľudského porozumenia a ohľadu skutočných vlastníkov aktivít a projektov, je zvlášť prospešné pre ciele Generali.

Nakoniec, ciele a kultúra Generali sú odzrkadlené v súbore nariadení, z ktorých niektoré sú kodifikované a stanovené v tomto dokumente. Pozývam vás, aby ste si prečítali Kódex správania, dodržiavali jeho pokyny, aby ste ho použili ako referenciu v prípade pochybností alebo ak sa domnievate, že nevhodné správanie musí byť nahlásené, a aby ste zvyšovali povedomie o jeho obsahu a používali ho medzi svojimi kolegami.

Váš

Philippe Donnet
Group CEO



Obsah

01. Odkaz CEO Skupiny	3	Osobné údaje a súkromie	14
02. Spoločné ustanovenia	8	Konflikty záujmov	14
Platnosť	9	Zákaz úplatkárstva a korupcie	15
Vykonávacie predpisy Skupiny	9	Vzťahy so zákazníkmi	16
Povinnosť dodržiavať súlad	9	Čestná hospodárska súťaž a antitrust	17
Oznamovanie znepokojivých záležitostí a nekorektného konania	9	Výber dodávateľov	17
Porušenia	9	Finančné informácie	18
03. Pravidlá správania	10	Obchody na základe neverejných informácií	18
Čestné vykonávanie činnosti	11	Komunikácia s niektorými externými	19
Udržateľný rozvoj	11	Zákaz prania špinavých peňazí, financovania terorizmu a medzinárodné sankcie	20
Pracovné prostredie, diverzita a inklúzia	11	04. Záverečné ustanovenia	21
Pracovný priestor	13	Prijatie a distribúcia	22
Ochrana aktív a obchodných údajov	13	Školenia	22



Legenda (farebný kód)

Tento dokument je predmetom pravidelných zmien a aktualizácií. Úpravy a dodatky aplikované na aktuálne vydanie sú v texte označené konkrétnou farbou.







02.



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.

► Vykonávacie predpisy

Kódex dopĺňa súbor **vykonávacích predpisov** Skupiny.

Kým tieto **predpisy** 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 iné interné predpisy Skupiny, ako aj iné interné nariadenia vzťahujúce sa na ich konkrétne úlohy a činnosti.

Zamestnanci musia absolvovať úvodné a každoročné preškoľovacie 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 a iných interných **predpisov**.

Oznámenie môžete urobiť osobne alebo anonymne, písomne alebo ústne a bude sa považovať za prísne dôverné v zmysle zákona a ustanovení príslušných **interných predpisov** Skupiny.

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

Pozri interný predpis „Oznamovanie znepokojivých záležitostí a nekorektného konania“

Pamätajte

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 interných predpisov Skupiny.

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

► Porušenia

Porušenie Kódexu alebo **vykonávacích predpisov** 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.



03.

**»» 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 vykonávacích predpisov Skupiny, ako aj záväzky Skupiny v oblasti udržateľnosti. Manažéri by mali slúžiť ako príklad a presadzovať kultúru etiky a súladu.

Pozri „Group Compliance Policy“

► Udržateľný rozvoj

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 spoločentiev, 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 zmluvných partnerov pri riadení opisovacích, investičných a nákupných aktivít Skupiny;
- prispievať k ochrane životného prostredia, podporovať znižovanie priameho a nepriameho vplyvu ich činnosti na životné prostredie.

Skupina stanovuje svoj model udržateľného rozvoja a definuje svoje priority v Charte záväzkov udržateľnosti. Zamestnanci musia konať v súlade so záväzkami Skupiny s cieľom dosiahnuť víziu udržateľnosti.

Pozri interný predpis „Sustainability Group Policy“

► Pracovné prostredie, diverzita a inklúzia

Skupina zabezpečuje podnetné pracovné prostredie bez akejkoľvek formy diskriminácie alebo obtiažovania. 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.



Pokračuje ...

- ▶ 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.

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 vyjednávania 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.

Pozri interný predpis Skupiny „Podpora diverzity a inklúzie“

Pamätajte

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:

- ▶ napíšte, 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 funkciu.

► 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 známk 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.

Pamätajte

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.

► Osobné údaje a súkromie

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

K osobným údajom týkajúcich 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 účely a v striktno nevyhnutnom rozsahu.

Treba rešpektovať možnosti a preferencie ochrany súkromia, ktoré uvedie vlastník 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 funkciou akékoľvek pochybnosti.

Pozri interný predpis “Group Personal Data Protection”

Pamätajte

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

► 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 funkciou. Ak majú akékoľvek pochybnosti v súvislosti s existenciou konfliktu záujmov, musia žiadať o objasnenie svojho nadriadeného alebo Compliance funkciou.

Pozri interný predpis Skupiny „Konflikty záujmov“



Pokračuje ...

Pamätajte

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.

► Zákaz úplatkárstva a korupcie

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

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, 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 officer.

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

Pozri interný predpis Skupiny „Zákaz úplatkárstva a korupcie“



Pokračuje ...

Pamätajte

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.

► Vzťahy so zákazníkmi

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

Vo vzťahoch so zákazníkmi sú zamestnanci povinní správať sa korektné 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 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 oblastami na zlepšenie.

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

Pamätajte

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.

► 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 **interné predpisy** 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 funkciou na objasnenie miestnych zákonov a nariadení.

Pozri interný predpis “Group Competition”

Pamätajte

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

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.

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

Pamätajte

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

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

► 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.



Pokračuje ...

- ▶ 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.

Pamätajte

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 striktné nevyhnutného času a musí sa s nimi nakladať prísne dôverne.

▶ 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.

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



Pokračuje ...

Pamätajte

Zverejňovanie informácií na sociálnych siet'ach 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.

► Zákaz prania špinavých peňazí, financovania terorizmu a medzinárodné sankcie

Skupina je pevne zaviazaná k medzinárodnému boju proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu, k dodržiavaniu zákonov a nariadení o medzinárodných sankciách a je proti akémukoľvek správaniu, ktoré by mohlo byť určené na podporu týchto finančných trestných činov.

Príslušní zamestnanci musia získavať a **udržiavať** potrebné znalosti o zákazníkoch a ich transakciách v súlade so štandardmi Skupiny a miestnou legislatívou.

Kedykoľvek majú zamestnanci podozrenie, že protistrana sa pokúša zneužiť produkty alebo služby Skupiny na nelegálne účely, napríklad pranie špinavých peňazí alebo financovanie terorizmu, musia o tom bezodkladne informovať **Compliance officera alebo AML zodpovednú osobu**.

Zamestnanci musia mať úplné a aktuálne poznatky o príslušných reštriktívnych opatreniach prijatých Európskou úniou, Organizáciou spojených národov, Spojenými štátmi americkými a miestnou jurisdikciou voči určitým štátom, osobám, aktívam alebo službám.

Pozri “Group Anti-Money Laundering & Counter-Terrorism Financing” a interný predpis “Group International Sanction”

04.

»» Záverečné ustanovenia



► Prijatie a distribúcia

Kódex schválilo predstavenstvo Assicurazioni Generali S.p.A.

Kódex a **interné predpisy** Skupiny prijíma administratívny, riadiaci alebo dozorný orgán každej spoločnosti Skupiny.

Jednotliví CEO (GR) zodpovedajú za dohľad nad implementáciou Kódexu a vykonávacích predpisov 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 **alebo vykonávacími predpismi** 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 **vykonávacích predpisov** Skupiny, treba zorganizovať úvodné a ročné preškoloňovacie programy v oblasti compliance.

CEO (GR) podporujú široké povedomie o Kódexe a **vykonávacích predpisoch** 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

2019



Schválené predstavenstvom

Assicurazioni Generali S.p.A.