



Ομιλος Generali

# Κώδικας Δεοντολογίας

2019



COMPLIANCE.  
BUILDING TRUST.

Εγκεκριμένος από το Διοικητικό  
Συμβούλιο της

Assicurazioni Generali S.p.A.



**01.**



**Ένα μήνυμα από  
το Διευθύνοντα  
Σύμβουλο του  
Ομίλου**



Αγαπητοί Συνάδελφοι,

Είμαι ευτυχής να σας παρουσιάσω τον **Κώδικα Δεοντολογίας της Generali**.

Αυτό το έγγραφο, αντί για μία κατάσταση με υποχρεώσεις, θα πρέπει να θεωρηθεί ως μία αναγνώριση της ταυτότητάς μας ως ομάδα και των αξιών με τις οποίες έχουμε ταυτισθεί. Επιπλέον αυτό το έγγραφο διακηρύσσει τα δικαιώματά μας για ίση μεταχείριση και χωρίς διακρίσεις καθώς επίσης για εργασία προς τους στόχους ενός οργανισμού που σταθερά προωθεί και ανταμείβει τη δεοντολογία της εργασίας και την βέλτιστη πρακτική διοίκησης για το συμφέρον όλων των ενδιαφερόμενων.



## Ο σκοπός της Generali έχει σχεδιασθεί για να καθοδηγεί τις ανθρώπινες επιλογές πέρα από τον τρέχοντα στρατηγικό κύκλο και ενδεχόμενα

“ να δώσουμε τη δυνατότητα στους ανθρώπους να διαμορφώσουν ένα ασφαλέστερο μέλλον φροντίζοντας για την ζωή και τα όνειρά τους ”

Αυτός ο ευγενής σκοπός απορρέει από τη κουλτούρα της Generali αλλά συμβάλει και στη διαμόρφωσή της. Ο σκοπός και η κουλτούρα της Generali ξεχωρίζουν τους σπουδαίους επαγγελματίες που εργάζονται για την Generali και κατά συνέπεια για όλο τον οργανισμό, την αξία της προσφοράς του, την θέση του στην αγορά και την φήμη του. Αυτοί είναι που κάνουν δυνατόν για την Generali να κερδίσει την εμπιστοσύνη των πελατών της για να κτίσει μία σχέση ζωής μαζί τους. Εκπροσωπούν αυτό που εμείς – ως συνάδελφοι και ανθρώπινα όντα – αποφασίζουμε να υπερασπιστούμε /διεκδικήσουμε, να προστατεύσουμε και να προάγουμε. Καθοδηγούν τις ενέργειές μας, τροφοδοτούν τα κίνητρά μας και ενισχύουν τους δεσμούς μας, ακόμα και πέρα από την απλή εργασιακή επικοινωνία.

Αυτοί επίσης εμπνέουν συνήθειες, συμπεριλαμβανομένων ορατών συμπεριφορών για τις οποίες όλοι μας δεσμευόμαστε. Συμπεριφορές όπως η επίδειξη ανθρώπινης προσέγγισης και αληθινών αισθημάτων στους υπεύθυνους δραστηριοτήτων και έργων είναι ιδιαίτερα θετικό για τον σκοπό της Generali.

Τέλος, ο σκοπός και η κουλτούρα της Generali εκφράζονται σε ένα πλήθος κανονισμών, μερικοί από τους οποίους έχουν κωδικοποιηθεί και παρατίθενται στο έγγραφο αυτό. Σας προσκαλώ να διαβάσετε τον Κώδικα δεοντολογίας, να εφαρμόσετε τις οδηγίες του, να τον χρησιμοποιήσετε ως σημείο αναφοράς σε περίπτωση αμφιβολίας ή όταν θεωρείτε ότι πρέπει να αναφερθούν ανάρμοστες συμπεριφορές και να ενημερωθείτε για το περιεχόμενό του και να το χρησιμοποιήσετε μεταξύ των συναδέλφων σας.

Είμαι πεπεισμένος ότι ο Κώδικας Δεοντολογίας της Generali, ως ένα θεμέλιο της πολιτιστικής ταυτότητας της Generali, χρησιμεύει ως ένα ιδανικό συμπλήρωμα της εμπειρίας, του πάθους και του ταλέντου κάθε συναδέλφου στην εταιρία για να επιτύχει μακροχρόνια επιτυχία και βιωσιμότητα, να συνεισφέρει θετικά στην ευημερία όλων των εμπλεκόμενων μερών και κυρίως να συνειδητοποιήσει τον σκοπό παρέχοντας τη δυνατότητα στους ανθρώπους να διαμορφώσουν ένα ασφαλέστερο μέλλον φροντίζοντας για τη ζωή και τα όνειρά τους.

Δικός σας,

**Philippe Donnet**  
Group CEO



# Πίνακας Περιεχομένων

## 01. Ένα μήνυμα από το Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου

3

## 02. Κοινές διατάξεις

8

Πεδίο εφαρμογής

9

**Εφαρμοστικοί κανονισμοί**

9

Υποχρέωση συμμόρφωσης

9

Αναφορά προβληματισμών και εσφαλμένων

9

συμπεριφορών

9

Παραβάσεις

## 03. Κανόνες συμπεριφοράς 10

Ορθή επιχειρηματική πρακτική

11

**Βιωσιμότητα**

11

Εργασιακό περιβάλλον, διαφορετικότητα και

11

αποδοχή της

Χώρος εργασίας

13

Προστασία περιουσιακών στοιχείων και  
επιχειρηματικών δεδομένων

13

Προσωπικές πληροφορίες και ιδιωτικό απόρρητο

14

Σύγκρουση συμφερόντων

14

Καταπολέμηση της δωροδοκίας και της διαφθοράς

15

Σχέσεις με τους πελάτες

16

Θεμιτός ανταγωνισμός και αντιμονοπωλιακή πρακτική

17

Επιλογή προμηθευτών

17

Χρηματοοικονομικές πληροφορίες

18

Εσωτερικές πληροφορίες

18

Επικοινωνία με συγκεκριμένα τρίτα πρόσωπα

19

Καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από

20

παράνομες δραστηριότητες, καταπολέμηση της

χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και διεθνείς ρύσεις

## 04. Τελικές διατάξεις

21

Υιοθέτηση και διανομή

22

Εκπαίδευση

22



## Υπόμνηση (κωδικός χρώματος)

Αυτό το έγγραφο υπόκειται σε περιοδικές αλλαγές και ενημερώσεις. Οι τροποποιήσεις και οι προσθήκες που εφαρμόζονται στην τρέχουσα έκδοση επισημαίνονται στο κείμενο με συγκεκριμένο χρώμα.





**02.**



# Κοινές διατάξεις



## ► Πεδίο εφαρμογής

Αυτός ο Κώδικας Δεοντολογίας (ο «Κώδικας») ορίζει τους θεμελιώδεις κανόνες για τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των μελών των εποπτικών και διοικητικών οργάνων (συλλογικά, «Εργαζόμενοι») του ομίλου Generali.

Τρίτα πρόσωπα (σύμβουλοι, προμηθευτές, πράκτορες κ.λ.π.) που ενεργούν για λογαριασμό του Ομίλου οφείλουν να συμμορφώνονται με τις αρχές που καθορίζονται στον Κώδικα.

## ► Εφαρμοστικοί κανονισμοί

Ο Κώδικας συμπληρώνεται από μία σειρά **εφαρμοστικών κανονισμών**.

Παρόλο που αυτοί οι **κανονισμοί** ορίζουν τα ελάχιστα πρότυπα συμπεριφοράς, οι εταιρίες του Ομίλου μπορούν να υιοθετήσουν πρόσθετα μέτρα.

## ► Υποχρέωση συμμόρφωσης

Όλοι οι Εργαζόμενοι οφείλουν να γνωρίζουν και να τηρούν αυτόν τον Κώδικα και και άλλους εσωτερικούς κανονισμούς σχετικούς με τα συγκεκριμένα καθήκοντα και δραστηριότητές τους.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να παρακολουθήσουν εισαγωγικά και ετήσια επαναληπτικά προγράμματα κατάρτισης.

## ► Αναφορά προβληματισμών και εσφαλμένων συμπεριφορών

Ο Όμιλος ενθαρρύνει τους Εργαζόμενους να αναφέρουν προβληματισμούς σχετικά με πρακτικές ή δράσεις που θεωρούν ότι αποτελούν πραγματική ή δυνητική παράβαση του νόμου, του Κώδικα και άλλων εσωτερικών κανονισμών.

Οι αναφορές μπορούν να γίνονται προσωπικά ή ανώνυμα, γραπτά ή προφορικά, και αντιμετωπίζονται με απόλυτη εμπιστευτικότητα σύμφωνα με το νόμο και τις διατάξεις των **σχετικών εσωτερικών κανονισμών**.

Αντίποινα εναντίον Εργαζομένων που αναφέρουν προβλήματα καλόπιστα δεν είναι ανεκτά.

**Ανατρέξτε στον κανονισμό “Αναφορά προβληματισμών και εσφαλμένων συμπεριφορών”**

## Να θυμάστε

Οι κανόνες συμπεριφοράς που καθορίζονται από τον Κώδικα επηρεάζουν την καθημερινή μας εργασία. Για κάθε νέα δραστηριότητα που αναλαμβάνουμε, πρέπει να αναρωτηθούμε όχι μόνο αν αυτή είναι νόμιμη και επιτρέπεται από τους ισχύοντες κανονισμούς, αλλά και αν ευθυγραμμίζεται με το πνεύμα του Κώδικα.

Παραβάσεις του Κώδικα θέτουν σε κίνδυνο την επιχειρηματική δραστηριότητα και τη φήμη του Ομίλου. Για το λόγο αυτό, μην διστάζετε να αναφέρετε τυχόν παραπτώματα που εντοπίζετε.

## ► Παραβάσεις

Παραβάσεις του Κώδικα και των **εφαρμοστικών κανονισμών** από εργαζόμενους ενδέχεται να οδηγήσουν σε πειθαρχικά μέτρα σύμφωνα με την νομοθεσία και διατάξεις κάθε χώρας.

Παραβάσεις μπορεί επίσης να έχουν ως αποτέλεσμα την επιδίκαση αποζημιώσεων ή ποινικές διώξεις.



**03.**



# Κανόνες συμπεριφοράς





## ▶ Ορθή επιχειρηματική πρακτική

Ο Όμιλος δραστηριοποιείται επιχειρηματικά σε συμμόρφωση με τη νομοθεσία, τους εσωτερικούς κανονισμούς και την επαγγελματική δεοντολογία.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να συμπεριφέρονται με ηθική και ειλικρίνεια, να τηρούν την ισχύουσα νομοθεσία, τους εσωτερικούς κανονισμούς, τις διατάξεις αυτού του Κώδικα και των **εφαρμοστικών κανονισμών**, καθώς και τις δεσμεύσεις για βιώσιμη ανάπτυξη του Ομίλου. Τα διευθυντικά στελέχη οφείλουν να ενεργούν ως πρότυπα και να προάγουν μια κουλτούρα ηθικών αρχών/ δεοντολογίας και συμμόρφωσης.

**Ανατρέξτε στην “Πολιτική Συμμόρφωσης του Ομίλου”**

## ▶ Βιωσιμότητα

Ο Όμιλος έχει στόχο να συμβάλλει στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, βασιζόμενος στο σεβασμό των θεμελιωδών ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων και τη προστασία του περιβάλλοντος. Ο Όμιλος προάγει μια κουλτούρα βιωσιμότητας σε όλα τα πεδία επιρροής του, και ειδικά μεταξύ των εργαζομένων, των πελατών και των προμηθευτών του.

Για το λόγο αυτό, οι εργαζόμενοι δεσμεύονται να:

- αξιοποιούν στο μέγιστο δυνατό βαθμό τους συναδέλφους τους, προάγοντας την ανάπτυξη και αναγνωρίζοντας την ατομική συνεισφορά καθενός στην επιτυχία του οργανισμού
- βελτιώνουν τις συνθήκες των κοινοτήτων όπου δραστηριοποιείται ο Όμιλος, διαδραματίζοντας ένα ρόλο εταιρικού πολίτη για την υποστήριξη θεσμών, οργανισμών και ενώσεων
- θέτουν τις δεξιότητες και τους πόρους του Ομίλου στην υπηρεσία των πιο ευπαθών ομάδων, με σκοπό την προώθηση της ένταξης των φτωχότερων και πιο μειονεκτούντων ατόμων
- λαμβάνουν υπόψη την περιβαλλοντική, κοινωνική και εταιρικής διακυβέρνησης συμπεριφορά των **άλλων μερών**, κατά τις ενέργειες διαχείρισης **ανάληψης κινδύνου (underwriting)**, επενδύσεων και **αγορών** του Ομίλου
- συμβάλλουν στην προστασία του περιβάλλοντος, προάγοντας μια μείωση των άμεσων και έμμεσων περιβαλλοντικών επιπτώσεων των δραστηριοτήτων τους.

Στον Καταστατικό Χάρτη Δεσμεύσεων Βιωσιμότητας, ο Όμιλος καθορίζει το **μοντέλο βιωσιμότητάς του και ορίζει τις προτεραιότητές του**. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενεργούν σύμφωνα με τις δεσμεύσεις του Ομίλου και με σκοπό την επίτευξη του **οράματος βιωσιμότητας**.

**Ανατρέξτε στον κανονισμό «Βιωσιμότητα Ομίλου»**

## ▶ Εργασιακό περιβάλλον, διαφορετικότητα και αποδοχή της

Ο Όμιλος διασφαλίζει ένα ενθαρρυντικό περιβάλλον εργασίας, απαλλαγμένο από κάθε είδους διακρίσεις ή παρενοχλήσεις. Η διαφορετικότητα και η ένταξή της στο εργατικό δυναμικό προάγονται, με την πεποίθηση ότι η συνεργασία μεταξύ ανθρώπων με διαφορετικές παιδείες/κουλτούρες, δεξιότητες, προοπτικές και εμπειρίες είναι θεμελιώδους σημασίας για την προσέλκυση ταλέντων και για να καταστήσει δυνατή την επιχειρηματική ανάπτυξη και καινοτομία.



Συνεχίζει...

- ▶ Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να αντιμετωπίζουν ο ένας τον άλλο με σεβασμό, αποφεύγοντας συμπεριφορές που θα μπορούσαν να βλάψουν την αξιοπρέπεια του άλλου.

Τα διευθυντικά στελέχη οφείλουν να δημιουργούν και να προάγουν ένα φιλόξενο και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον, όπου η ακεραιότητα, ο σεβασμός, η συνεργασία, η διαφορετικότητα και η αποδοχή της εφαρμόζονται αποτελεσματικά.

Οι αποφάσεις που αφορούν στους Εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της στελέχωσης, της εκπαίδευσης, της αξιολόγησης και της εξέλιξης, βασίζονται αποκλειστικά στις ατομικές αρετές και επιδόσεις και δεν μπορούν να επηρεάζονται από παράγοντες όπως για παράδειγμα η φυλή, η εθνικότητα, η θρησκεία/πεποιθήσεις, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η οικογενειακή κατάσταση ή οι πολιτικές απόψεις.

Η επικοινωνία με τους Εργαζόμενους πρέπει να είναι ανοικτή και δίκαιη. Ο Όμιλος ενθαρρύνει την ανάπτυξη των ατομικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων, παρέχοντας κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση ως μέρος ενός ευρύτερου πλαισίου ανάπτυξης του προσωπικού.

Ο Όμιλος αναγνωρίζει την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους Εργαζόμενους του.

Απορρίπτει σθεναρά κάθε μορφή παράνομης εργασίας ή εκμετάλλευσης, καθώς και κάθε είδος αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας και παιδικής εργασίας.

Ο Όμιλος καταπολεμά κάθε είδος παρενόχλησης και επιθετικής συμπεριφοράς

### Ανατρέξτε στον κανονισμό “Πρώθηση της διαφορετικότητας και της αποδοχής της” των Κανονισμών του Ομίλου

## Να θυμάστε

### Καταπολέμηση της παρενόχλησης: προειδοποιητικά σημάδια και συμβουλές

Οφείλουμε να απορρίπτουμε σθεναρά οποιαδήποτε ασεβή συμπεριφορά, έχοντας υπόψη ότι η παρενόχληση καθορίζεται από το πώς οι άλλοι αντιλαμβάνονται τις δράσεις μας, ανεξάρτητα από τις αρχικές προθέσεις μας.

Έτσι, για παράδειγμα, e-mail ή μηνύματα σεξουαλικού περιεχομένου, ανεπιθύμητες χειρονομίες ή σωματική επαφή, καθώς και προσβλητικά ή ταπεινωτικά σχόλια για προσωπικά χαρακτηριστικά απαγορεύονται και πρέπει να θεωρούνται μορφές παρενόχλησης, ανεξάρτητα αν σκοπός τους ήταν κάποιο διασκεδαστικό σχόλιο ή αστείο.

### Αν αισθάνεστε ότι είστε θύμα οποιουδήποτε είδους παρενόχλησης ή επιθετικής συμπεριφοράς:

- ▶ να σημειώσετε τι συνέβη (ημερομηνία, ώρα, τοποθεσία, περίσταση, μάρτυρες) και να διατηρήσετε στοιχεία για κάθε ανάρμοστη συμπεριφορά (υλικό, γραπτή συνομιλία κ.λ.π.)
- ▶ να καταστήσετε σαφές στο δράστη ότι η συμπεριφορά αυτή είναι απαράδεκτη και πρέπει να σταματήσει, τονίζοντας ότι ο Όμιλος δεν ανέχεται οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης και ότι μια τέτοια συμπεριφορά τιμωρείται αυστηρά,
- ▶ εάν αυτός/αυτή που παρενοχλεί δεν σταματήσει την ανάρμοστη συμπεριφορά, μη διστάσετε να αναφέρετε την κατάσταση, διότι αποτελεί παράβαση αυτού του Κώδικα.

Να θυμάστε ότι μπορείτε πάντα να ζητήσετε υποστήριξη από τον προϊστάμενό σας ή από το Τμήμα Ανθρώπινου δυναμικού ή Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

## ► Χώρος εργασίας

Ο Όμιλος διασφαλίζει έναν υγιή, ασφαλή και προστατευμένο χώρο εργασίας.

Ο Όμιλος εγγυάται στους Εργαζόμενους δίκαιες συνθήκες εργασίας, διασφαλίζοντας ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον.

Οι Εργαζόμενοι καλούνται να αποφεύγουν συμπεριφορές που μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο την υγεία ή την ασφάλεια οποιουδήποτε ατόμου.

Οι Εργαζόμενοι υποστηρίζουν τις προσπάθειες του Ομίλου για την προστασία του περιβάλλοντος και την ελαχιστοποίηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τις δραστηριότητές τους.

## ► Προστασία περιουσιακών στοιχείων και επιχειρηματικών δεδομένων

*Τα ενσώματα και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου πρέπει να προστατεύονται και να διαφυλάσσονται.*

Τα ενσώματα και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου πρέπει να προστατεύονται και να διαφυλάσσονται.

Τα ενσώματα περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένης της ακίνητης περιουσίας, του εξοπλισμού και των προμηθειών, πρέπει να προστατεύονται από ζημιές και κακή χρήση και να χρησιμοποιούνται αποκλειστικά και μόνο για εργασιακούς σκοπούς, εκτός εάν υπάρχει κατάλληλη εξουσιοδότηση για το αντίθετο.

Οι επιχειρηματικές πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών που έχουν αποκτηθεί κατά την εκτέλεση εργασιών για λογαριασμό του Ομίλου, πρέπει να αντιμετωπίζονται ως εμπιστευτικές. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να τις χειρίζονται με απόλυτη εχεμύθεια και να τις αποκαλύπτουν μόνο όταν και στο βαθμό που είναι απαραίτητο ή μετά από ειδική εξουσιοδότηση. Οι ίδιοι κανόνες ισχύουν για όλα τα έγγραφα που περιέχουν τέτοιες εμπιστευτικές πληροφορίες.

Επίσης πρέπει να προστατεύεται η πνευματική ιδιοκτησία του Ομίλου (δηλαδή ιδέες, προϊόντα, μεθοδολογίες, στρατηγικές κλπ.), ανάλογα με την περίπτωση ακόμη και με την κατοχύρωση διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας, εμπορικών σημάτων και πνευματικών δικαιωμάτων.

Η υποχρέωση για τη διαφύλαξη της πνευματικής ιδιοκτησίας του Ομίλου συνεχίζεται ακόμη και μετά από τη λήξη της συνεργασίας με τον Όμιλο.

Όλα τα επιχειρηματικά δεδομένα πρέπει να καταγράφονται με ακρίβεια και πληρότητα. Όλα τα αρχεία και έγγραφα πρέπει να είναι διαθέσιμα και προσβάσιμα μετά από αίτημα των αρχών ή εξουσιοδοτημένου προσωπικού.

Τα αρχεία και τα δεδομένα, συμπεριλαμβανομένων των ηλεκτρονικών αρχείων και e-mails, θα πρέπει να διατηρούνται για όσο διάστημα απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία. Σε περίπτωση εκκρεμών ή προβλέψιμων δικαστικών διαμαχών ή επιθεωρήσεων από αρμόδιες αρχές, θα πρέπει να διατηρούνται για όλο το επιπλέον αναγκαίο διάστημα.

Η δόλια αλλοίωση ή πλαστογράφηση οποιουδήποτε αρχείου ή εγγράφου απαγορεύεται αυστηρά.

## Να θυμάστε

Η αποκάλυψη πληροφοριών στο βαθμό που χρειάζεται σημαίνει ότι η πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες θα πρέπει να επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους και νόμιμους σκοπούς. Έτσι, κάθε φορά που καλούμαστε να αποκαλύψουμε εμπιστευτικές πληροφορίες, θα πρέπει να επιβεβαιώνουμε προσεκτικά το σκοπό του αιτήματος, ακόμη και αν προέρχεται από άλλο τμήμα της ίδιας εταιρίας.

Οι πληροφορίες που αφορούν επιχειρηματικές δραστηριότητες πρέπει να προστατεύονται καθ' όλο τον κύκλο ζωής αυτών. Πρέπει να προσέχουμε ιδιαίτερα ως προς την απόρριψη εγγράφων που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, διότι εφαρμόζονται οι ίδιοι κανόνες που ισχύουν για τον κατάλληλο χειρισμό πληροφοριών αυτών.

## ► Προσωπικές πληροφορίες και ιδιωτικό απόρρητο

*Κατάλληλος χειρισμός προσωπικών πληροφοριών και σεβασμός δικαιωμάτων ιδιωτικότητας.*

Η μεταχείριση προσωπικών πληροφοριών που αφορούν τρίτους, είτε πελάτες, εργαζόμενους, προμηθευτές ή άλλα πρόσωπα, πρέπει να γίνεται στο βαθμό που χρειάζεται και σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

Τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να συλλέγονται, να υποβάλλονται σε επεξεργασία και να κοινοποιούνται μόνο για εξειδικευμένους, νόμιμους και υποχρεωτικούς σκοπούς και στο βαθμό που είναι απολύτως αναγκαίο.

Πρέπει να γίνονται σεβαστές οι επιλογές και οι προτιμήσεις απορρήτου που δηλώνονται από τον ιδιοκτήτη οποιασδήποτε προσωπικής πληροφορίας.

Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται στη μεταφορά δεδομένων εκτός των εθνικών συνόρων συμπεριλαμβανομένων και των εταιριών του Ομίλου. Γενικά, πριν από τη διαβίβαση πληροφοριών, οι Εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να ελέγχουν τους περιορισμούς, εάν υπάρχουν, που προβλέπονται από το νόμο, ζητώντας τη συμβουλή του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση αμφιβολίας.

**Ανατρέξτε στον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Ομίλου**

## Να θυμάστε

Οι προσωπικές πληροφορίες είναι πληροφορίες που αφορούν κατονομαζόμενο ή αναγνωρίσιμο φυσικό πρόσωπο, π.χ. υγειονομικά και οικογενειακά στοιχεία, αριθμός διαβατηρίου ή δελτίου ταυτότητας, τραπεζικά στοιχεία κ.λπ.

## ► Σύγκρουση συμφερόντων

*Οι Εργαζόμενοι πρέπει να ενεργούν επιδιώκοντας την εξυπηρέτηση των συμφερόντων του Ομίλου.*

Μια σύγκρουση συμφερόντων προκύπτει όταν ένας Εργαζόμενος εμπλέκεται σε προσωπικές δραστηριότητες ή σχέσεις που ενδέχεται να επηρεάζουν την ικανότητά του/της να ενεργεί προς το βέλτιστο συμφέρον του Ομίλου. Γενικά, οι συγκρούσεις συμφερόντων πρέπει να αποφεύγονται και, εάν μια σύγκρουση είναι αναπόφευκτη, θα πρέπει να διαχειρίζεται με σκοπό την αποφυγή ζημίας για τον Όμιλο.

Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να γνωρίζουν τις πιθανές συγκρούσεις που ενδέχεται να προκύψουν στο πλαίσιο των καθημερινών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και πρέπει να τις αναφέρουν στον προϊστάμενό τους ή στο Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Εάν έχουν οποιαδήποτε αμφιβολία σχετικά με την ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων, πρέπει να ζητούν διευκρινίσεις από τον προϊστάμενό τους ή το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

**Ανατρέξτε στον κανονισμό «Σύγκρουση συμφερόντων»**

↓  
Συνεχίζει...

## Να θυμάστε

Σύγκρουση συμφερόντων προκύπτει όταν εμείς, τα μέλη της οικογένειας μας ή άλλα πρόσωπα του στενού μας κύκλου, θα μπορούσαμε να αποκτήσουμε προσωπικά οφέλη ως αποτέλεσμα της θέσης μας στον Όμιλο ή με την πρόσβαση σε εμπιστευτικές πληροφορίες, καθώς και όταν ένας από τους συγγενείς μας προσλαμβάνεται λόγω της επιρροής μας ή της θέσης μας στην εταιρία.

Επιπλέον, συγκρούσεις συμφερόντων θα μπορούσαν να εμφανιστούν σε περιπτώσεις άσκησης δραστηριοτήτων εκτός του Ομίλου, για παράδειγμα, παρέχοντας υπηρεσία ως εργαζόμενος, διευθυντής ή σύμβουλος επιχειρήσεων, ιδρυμάτων ή μη κερδοσκοπικών οργανισμών, όταν οι δραστηριότητες αυτές αμείβονται από οντότητες/ φορείς που έχουν ή προσδοκούν να συνάψουν σχέσεις με τον Όμιλο.

### ► Καταπολέμηση της δωροδοκίας και της διαφθοράς

*Ο Όμιλος καταδικάζει και καταπολεμά όλες τις μορφές δωροδοκίας και διαφθοράς.*

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να ασκούν τις δραστηριότητές τους με έντιμο και ηθικό τρόπο.

Ουδεμία μορφή διαφθοράς, συμπεριλαμβανομένης της δωροδοκίας και του εκβιασμού, είναι ανεκτή. Για τον λόγο αυτόν, οι Εργαζόμενοι οφείλουν να απέχουν από την προσφορά ή την αποδοχή αδικαιολόγητων/ μη οφειλόμενων πληρωμών, δώρων, ψυχαγωγίας ή άλλων παροχών.

Απαγορεύεται να υπόσχονται, να δίνουν ή να λαμβάνουν δώρα με τη μορφή μετρητών ή με ισοδύναμες μεθόδους πληρωμής ή με οποιοδήποτε άλλο είδος διαπραγματεύσιμων τίτλων.

Δώρα, ψυχαγωγία ή άλλες παροχές μπορούν να προσφερθούν ή να γίνουν αποδεκτά μόνο σε σχέση με επιχειρηματική δραστηριότητα και μόνο εφόσον κρίνονται συνήθη και κατάλληλα για την περίπτωση (δηλαδή όταν είναι εύλογα και σύμφωνα με την τοπική νομοθεσία) και η αξία τους δεν θα πρέπει να υπερβαίνει κανονικά τα € 100,00.

Η φύση των εργασιών του Ομίλου απαιτεί επικοινωνία και διαδραστικές ενέργειες με δημόσιους λειτουργούς, δημόσιους φορείς ή αρχές, εκπροσώπους πολιτικών κομμάτων και συνδικάτων. Στις περιπτώσεις αυτές, οι Εργαζόμενοι οφείλουν να απέχουν από την προσφορά ή τη λήψη, άμεσα ή έμμεσα, οποιουδήποτε οφέλους, εκτός εάν αυτό σχετίζεται με τις συνήθεις επιχειρηματικές δραστηριότητες και είναι συμβατό με τη νομοθεσία και τις συνήθεις τοπικές πρακτικές. Οποιαδήποτε δώρα και προσκλήσεις για ψυχαγωγικές εκδηλώσεις προς δημόσιους λειτουργούς, απαιτούν την έγκριση του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώνουν τον προϊστάμενό τους και το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης για κάθε απόπειρα προσφοράς ή αποδοχής αδικαιολόγητων/μη οφειλόμενων δώρων, ψυχαγωγίας ή άλλων παροχών που θα μπορούσαν να δημιουργήσουν την εντύπωση ανάρμοστης επιρροής σε επιχειρηματικές αποφάσεις.

Ανατρέξτε στον **κανονισμό** “Καταπολέμηση της δωροδοκίας και της διαφθοράς”

↓  
Συνεχίζει...

## Να θυμάστε

Τα δώρα είναι ακατάλληλα εάν δημιουργούν την εντύπωση κακής πίστης ή ανάρμοστης επιρροής σε επιχειρηματικές αποφάσεις.

Οι ίδιοι κανόνες ισχύουν και για δώρα, ψυχαγωγία ή άλλες παροχές που προσφέρονται σε μέλη της οικογένειάς σας.

### ► Σχέσεις με τους πελάτες

*Η ικανοποίηση των πελατών αποτελεί βασικό παράγοντα της στρατηγικής θεώρησης των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων του Ομίλου, επιτρέποντας στον Όμιλο την ενίσχυση και βελτίωση της ηγετικής του θέσης.*

Όσον αφορά στις σχέσεις με τους πελάτες, οι Εργαζόμενοι οφείλουν να συμπεριφέρονται ορθά και έντιμα, ευθέως και επαγγελματικά και να απέχουν από απατηλές ή παραπλανητικές πρακτικές.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν πάντα υπόψη το βέλτιστο συμφέρον των πελατών, παρέχοντας πρόσφορες λύσεις για τις ανάγκες τους. Οι συγκρούσεις συμφερόντων πρέπει να αποφεύγονται ή, αν είναι αναπόφευκτες, να διαχειρίζονται με σκοπό την προστασία των συμφερόντων των πελατών.

Κατά την πρόταση προϊόντων και υπηρεσιών, οι Εργαζόμενοι πρέπει να προβαίνουν μόνο σε αληθείς, ειλικρινείς και απολύτως ακριβείς δηλώσεις.

Πρέπει να παρέχεται υποστήριξη μετά την πώληση, στην οποία πρέπει ο πελάτης να έχει εύκολα πρόσβαση.

Η ικανοποίηση των πελατών πρέπει να παρακολουθείται συνεχώς. Τα νέα προϊόντα και υπηρεσίες πρέπει να αναπτύσσονται σύμφωνα με τις εξελισσόμενες ανάγκες των πελατών και τα εντοπισμένα περιθώρια βελτίωσης.

Η διαδικασία ανάπτυξης προϊόντων και υπηρεσιών πρέπει να ορίζεται με σαφήνεια και κάθε εταιρία του Ομίλου πρέπει να υιοθετεί περιοδικά ένα στρατηγικό σχέδιο νέων προϊόντων και υπηρεσιών.

## Να θυμάστε

Όταν προτείνουμε προϊόντα και υπηρεσίες στους πελάτες μας, πρέπει να ενεργούμε προς το βέλτιστο συμφέρον τους, άρα, ενημερώνοντας τους για όλες τις σχετικές μορφές του προϊόντος ή της υπηρεσίας που προσφέρουμε.

Επιπλέον πρέπει να διασφαλίζουμε ότι οι πελάτες είναι κατάλληλα ενημερωμένοι πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την πώληση, και ότι έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν ελεύθερα μία απαίτηση ή να κάνουν παράπονα.

## ► Θεμιτός ανταγωνισμός και αντιμονοπωλιακή πρακτική

*Ο Όμιλος αναγνωρίζει το θεμελιώδη ρόλο του ελεύθερου ανταγωνισμού στην αύξηση των επιχειρηματικών ευκαιριών και της απόδοσης.*

Ο ανταγωνισμός πρέπει να βασίζεται σε ανώτερης ποιότητας προϊόντα και υπηρεσίες και θεμιτές εμπορικές πρακτικές.

Οι Εργαζόμενοι απαγορεύεται να δυσφημούν ανταγωνιστές ή τα προϊόντα/ τις υπηρεσίες τους ή να χειραγωγούν, αποκρύπτουν ή παρουσιάζουν μια διαστρεβλωμένη άποψη της πραγματικότητας, προκειμένου να αποκτήσουν παράνομα κέρδη.

Επιπλέον, απαγορεύονται οι πρακτικές και συμπεριφορές που αποσκοπούν στον περιορισμό του ελεύθερου και θεμιτού ανταγωνισμού.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να είναι προσεκτικοί όσον αφορά τους ισχύοντες νόμους περί ανταγωνισμού και κανόνες περί μονοπωλίου όταν συναλλάσσονται με ανταγωνιστές, προκειμένου να αποφεύγονται ανάρμοστες συμπεριφορές.

Για το σκοπό αυτό, πρέπει να ζητούν τη συμβουλή του Νομικού Τμήματος και του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, για διευκρινίσεις σχετικά με την εθνική νομοθεσία και τους κανονισμούς.

**Ανατρέξτε στον κανονισμό «Ανταγωνισμός Ομίλου»**

## Να θυμάστε

Θα πρέπει να θεωρούμε αντι-ανταγωνιστικές πρακτικές τα ακόλουθα:

- όλες τις συμφωνίες με ανταγωνιστές που αποσκοπούν στον καθορισμό τιμών ή ασφαλιστρών ή στον περιορισμό του είδους ή της ποσότητας των προσφερόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών
- όλες τις συμφωνίες με προμηθευτές ή πράκτορες που αποσκοπούν στον περιορισμό του ελεύθερου ανταγωνισμού
- την ανταλλαγή πληροφοριών με ανταγωνιστές για μελλοντικές στρατηγικές που σχετίζονται με τα προϊόντα ή τις τιμές.

## ► Επιλογή προμηθευτών

*Ο Όμιλος διασφαλίζει την δίκαιη κρίση, τη διαφάνεια και την ευθύτητα στις σχέσεις με τους προμηθευτές του.*

Στις σχέσεις με τους προμηθευτές, οι Εργαζόμενοι οφείλουν να συμπεριφέρονται δίκαια, με διαφάνεια και ευθύτητα, και να αποφεύγουν καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων.

Η επιλογή των προμηθευτών πρέπει να βασίζεται αποκλειστικά στις αρχές του θεμιτού ανταγωνισμού και στην ποιότητα των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών.

Η ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών θα πρέπει να αξιολογείται με βάση διεθνή δεοντολογικά κριτήρια όσον αφορά τα εργασιακά και τα ανθρώπινα δικαιώματα και λαμβάνοντας υπόψη τον περιβαλλοντικό αντίκτυπο των μεθόδων παραγωγής και εφοδιασμού.

**Ανατρέξτε στον “Κώδικα δεοντολογίας για τους προμηθευτές του Ομίλου Generali”**

## ► Χρηματοοικονομικές πληροφορίες

*Η πλήρης και ακριβής χρηματοοικονομική πληροφόρηση αποτελεί θεμελιώδες “εργαλείο” ώστε τα ενδιαφερόμενα μέρη να προβαίνουν σε τεκμηριωμένες αποφάσεις όσον αφορά τις σχέσεις τους με τον Όμιλο.*

Οι οικονομικές εκθέσεις πρέπει να είναι ειλικρινείς, δίκαιες, πλήρεις και σε αυστηρή συμμόρφωση με τα λογιστικά πρότυπα του Ομίλου και τα εθνικά λογιστικά πρότυπα.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να μεταχειρίζονται τα χρηματοοικονομικά δεδομένα με εντιμότητα και ορθότητα, διατηρώντας λεπτομερείς και ανόθευτες τις οικονομικές πληροφορίες σε ανακτήσιμη μορφή για όλη τη διάρκεια της καθορισμένης περιόδου διατήρησης. Δόλιες αλλοιώσεις ή παραποιήσεις αρχείων ή εγγράφων απαγορεύονται και δεν μπορούν σε ουδεμία περίπτωση να δικαιολογηθούν.

Τα διευθυντικά στελέχη οφείλουν να προάγουν μια φιλοσοφία εσωτερικού ελέγχου επί των οικονομικών εκθέσεων/αναφορών.

Οι οικονομικές καταστάσεις και άλλες πληροφορίες που απευθύνονται στους μετόχους, τις εποπτικές αρχές και το κοινό πρέπει να είναι κατανοητές και δημόσια διαθέσιμες σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία.

## Να θυμάστε

Οι επιχειρηματικοί στόχοι και επιδιώξεις πρέπει να επιτυγχάνονται δίκαια και χωρίς δόλιες αλλοιώσεις ή παραποιήσεις οποιουδήποτε είδους.

Μην διστάσετε να αναφέρετε συμπεριφορές που φαίνονται να έρχονται σε σύγκρουση με αυτή την δήλωση.

## ► Εσωτερικές πληροφορίες

*Ο Όμιλος λαμβάνει μέτρα για να αποτρέψει την παράνομη χρήση εσωτερικών πληροφοριών και να εξασφαλίζει την ορθή διαχείριση των συναλλαγών που αφορούν αξιόγραφα.*

Οι εσωτερικές πληροφορίες είναι συγκεκριμένες πληροφορίες που δεν είναι δημόσια γνωστές, αλλά, αν γινότουσαν δημόσια γνωστές, θα μπορούσαν να επηρεάσουν σημαντικά την τιμή των αξιογράφων.

Οι πληροφορίες αυτές, ανεξάρτητα από το αν αφορούν μια εταιρία του Ομίλου ή άλλη εταιρία εκτός του Ομίλου ή εισηγμένους τίτλους αυτών, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με απόλυτη εχεμύθεια και να γνωστοποιούνται μόνο στο βαθμό που απαιτείται, σύμφωνα με τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας.

Όταν κατέχουν εσωτερικές πληροφορίες, οι Εργαζόμενοι πρέπει να απέχουν από την αποκάλυψη αυτών, εκτός προς τους συναδέλφους τους που έχουν έγκυρο επιχειρηματικό λόγο να τις αποκτήσουν. Εσωτερικές πληροφορίες μπορούν επίσης να γνωστοποιούνται σε τρίτους (δικηγόροι, ελεγκτές, σύμβουλοι κ.λ.π.), οι οποίοι έχουν ανάγκη να τις γνωρίζουν σε σχέση με κάποια εύλογη αιτία και έχουν συνάψει κατάλληλες συμφωνίες εμπιστευτικότητας.

↓  
Συνεχίζει...



- ▶ Οι Εργαζόμενοι που έχουν στην κατοχή τους εμπιστευτικές πληροφορίες δεν επιτρέπεται να διαχειρίζονται, άμεσα ή έμμεσα, ή να παρέχουν συμβουλές ή να διατυπώνουν συστάσεις, σχετικά με αξιόγραφα του Ομίλου ή άλλα αξιόγραφα, εάν οι συναλλαγές βασίζονται σε αυτές τις πληροφορίες. Οι ίδιοι κανόνες ισχύουν ανεξάρτητα από το αν διαχειρίζονται τα αξιόγραφα αυτά για προσωπικούς σκοπούς ή για λογαριασμό του Ομίλου.

Σε κάθε περίπτωση, οι Εργαζόμενοι που σχεδιάζουν να διαχειριστούν ή να συστήσουν σε κάποιον να διαχειριστεί αξιόγραφα του Ομίλου πρέπει να συμμορφώνονται πλήρως με τους ισχύοντες νόμους και τις πολιτικές του Ομίλου/ τις τοπικές πολιτικές.

## Να θυμάστε

Οι εσωτερικές πληροφορίες μπορεί να αφορούν, για παράδειγμα:

- ▶ αποτελέσματα απόδοσης, ειδικά αν είναι απρόσμενα
- ▶ μη ανακοινωθείσα επικείμενη εισαγωγή ενός σημαντικού νέου προϊόντος ή υπηρεσίας
- ▶ αλλαγές στην εκτελεστική διοίκηση
- ▶ αλλαγές στο στρατηγικό προσανατολισμό
- ▶ αλλαγές στη διάρθρωση του κεφαλαίου
- ▶ συγχωνεύσεις, εξαγορές ή πωλήσεις περιουσιακών στοιχείων ή εταιρίας του Ομίλου.

Τα έγγραφα που σχετίζονται με τις συνεδριάσεις των εποπτικών και διοικητικών οργάνων, καθώς και όλα τα έγγραφα που σχετίζονται με ανώτερες διοικητικές αποφάσεις, συχνά περιέχουν εσωτερικές πληροφορίες. Για το λόγο αυτό, τα έγγραφα αυτά πρέπει να διατηρούνται μόνο για όσο διάστημα είναι απολύτως αναγκαίο και να διαχειρίζονται με την πλέον απόλυτη εχεμύθεια.

## ▶ Επικοινωνία με συγκεκριμένα τρίτα πρόσωπα

*Ο Όμιλος υποστηρίζει τη διαφάνεια των χρηματοπιστωτικών αγορών, εξασφαλίζοντας μια προσεκτική διαχείριση της επικοινωνίας με τα μέσα ενημέρωσης, τους οικονομικούς αναλυτές και το κοινό.*

Όλες οι επικοινωνίες προς τα ενδιαφερόμενα μέρη του Ομίλου θα πρέπει να είναι ειλικρινείς, έγκαιρες και ακριβείς.

Οι σχέσεις με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, οικονομικούς αναλυτές, οίκους αξιολόγησης, επενδυτές και αρμόδιες αρχές υπόκεινται στην αποκλειστική διαχείριση ειδικών τμημάτων. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να αποφεύγουν την παροχή πληροφοριών για τον Όμιλο ή εγγράφων που περιέχουν τέτοιες πληροφορίες σε τέτοια τρίτα πρόσωπα, εκτός εάν έχουν συγκεκριμένη εξουσιοδότηση.

Οι Εργαζόμενοι καλούνται να απέχουν από το δημόσιο σχολιασμό φημών για τον Όμιλο, εάν δεν έχουν επιβεβαιωθεί από επίσημες πηγές.



Συνεχίζει...

## Να θυμάστε

Η δημοσίευση/ανάρτηση πληροφοριών σε κοινωνικά δίκτυα όπως το LinkedIn®, το Facebook®, το Twitter® κ.λπ. σημαίνει διάδοση δεδομένων σε ένα ευρύ κοινό ανθρώπων. Για τον λόγο αυτό πρέπει να είμαστε πολύ προσεκτικοί στη διάδοση πληροφοριών σχετικά με τον Όμιλο όταν χρησιμοποιούμε μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

### ► Καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, καταπολέμηση της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και διεθνείς κυρώσεις

*Ο Όμιλος είναι σταθερά αφοσιωμένος στη διεθνή μάχη κατά του ξεπλύματος χρήματος και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας, στη συμμόρφωση με τους νόμους και κανονισμούς για τις κυρώσεις και αντιτίθεται σε κάθε συμπεριφορά που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως υποστηρικτική αυτών των οικονομικών εγκλημάτων.*

Συγκεκριμένοι Εργαζόμενοι πρέπει να αποκτήσουν και να διατηρήσουν **δέουσα** γνώση των πελατών και **αντίληψη** των συναλλαγών σύμφωνα με τα Πρότυπα του Ομίλου και την τοπική νομοθεσία.

Κάθε φορά που Εργαζόμενος υποψιάζεται ότι το άλλο μέρος επιχειρεί να κάνει κακή χρήση των προϊόντων του Ομίλου ή των υπηρεσιών του για παράνομο σκοπό, όπως ξέπλυμα χρήματος ή χρηματοδότηση τρομοκρατίας, πρέπει άμεσα να ενημερώσει τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή τον **Υπεύθυνο Αναφοράς για το Ξέπλυμα Χρήματος**.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πλήρη και επικαιροποιημένη γνώση για τα σχετικά περιοριστικά μέτρα που έχει υιοθετήσει η **Ευρωπαϊκή Ένωση, τα Ηνωμένα Έθνη, οι Ηνωμένες Πολιτείες και η τοπική εφαρμοστέα νομολογία** εναντίον ορισμένων χωρών, προσώπων, περιουσιακών στοιχείων ή υπηρεσιών.

**Ανατρέξτε στον κανονισμό  
«Καταπολέμηση Νομιμοποίησης Εσόδων από  
Παράνομες Δραστηριότητες, Χρηματοδότησης  
Τρομοκρατίας και Διεθνείς Κυρώσεις του Ομίλου»**



**04.**



# Τελικές διατάξεις



## ► Υιοθέτηση και διανομή

Ο Κώδικας έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Assicurazioni Generali S.p.A. .

Ο Κώδικας εγκρίθηκε από το διοικητικό, εκτελεστικό ή εποπτικό όργανο κάθε εταιρίας του Ομίλου.

Οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι είναι υπεύθυνοι για την εποπτεία εφαρμογής του Κώδικα και των εφαρμοστικών κανονισμών σύμφωνα με τις εθνικές νομικές απαιτήσεις.

Ο Κώδικας αντικαθιστά οποιονδήποτε προϋπάρχοντα κώδικα δεοντολογίας του Ομίλου. Όλες οι εσωτερικές πολιτικές πρέπει να συμμορφώνονται με τις διατάξεις του Κώδικα.

Σε περίπτωση που προκύψουν συγκρούσεις μεταξύ του Κώδικα ή των εφαρμοστικών κανονισμών και της εθνικής νομοθεσίας, αυτές θα πρέπει να αναφέρονται αμέσως στο Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου, προκειμένου να διασφαλιστεί μια επιτυχής επίλυση.

Το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου είναι υπεύθυνο για την υποβολή προτάσεων αναθεώρησης του Κώδικα στο Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε ο Κώδικας να είναι πάντα επικαιροποιημένος.

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι θα είναι εύκολα προσβάσιμος και διαθέσιμος για όλους, ο Κώδικας μεταφράζεται στις γλώσσες όλων των χωρών όπου δραστηριοποιείται ο Όμιλος και δημοσιεύεται στη διαδικτυακή τοποθεσία του Ομίλου – [www.generali.com](http://www.generali.com) – και στις διαδικτυακές τοποθεσίες κάθε εταιρίας του Ομίλου.

## ► Εκπαίδευση

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι ο Κώδικας και οι εφαρμοστικοί Κανονισμοί έχουν κατανοηθεί σωστά και εφαρμόζονται αποτελεσματικά, θα πρέπει να οργανώνονται εισαγωγικά και ετήσια επαναληπτικά εκπαιδευτικά προγράμματα ως προς τη συμμόρφωση.

Οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι ενθαρρύνουν μια ευρύτερη γνώση του Κώδικα και των εφαρμοστικών κανονισμών και διασφαλίζουν τη συμμετοχή όλων των Εργαζόμενων στα εκπαιδευτικά προγράμματα συμμόρφωσης.

Οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι διασφαλίζουν ότι σε κάθε Εργαζόμενο δίδεται ένα αντίτυπο του Κώδικα.



# Ομιλος Generali

# Κώδικας δεοντολογίας

2019

---



Εγκεκριμένος από το Διοικητικό  
Συμβούλιο της

Assicurazioni Generali S.p.A.