

Όμιλος Generali

Κώδικας Δεοντολογίας 2024

**Η ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ
ΕΙΝΑΙ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟ
ΤΑΞΙΔΙ.**

Εγκεκριμένος από το Διοικητικό Συμβούλιο
της Assicurazioni Generali S.p.A.



COMPLIANCE.
BUILDING TRUST.



01.

Μήνυμα του Διευθύνοντος Συμβούλου του Ομίλου

01. Μήνυμα του Διευθύνοντος Συμβούλου του Ομίλου

Με χαρά σας παρουσιάζω τον **Κώδικα Δεοντολογίας της Generali**.

Το έγγραφο αυτό, αντί να αντιμετωπίζεται ως λίστα υποχρεώσεων, θα πρέπει να θεωρηθεί ως αναγνώριση της ταυτότητας της ομάδας μας και των αξιών με τις οποίες έχουμε ταυτιστεί. Επιπλέον, διατυπώνει τα δικαιώματά μας για δίκαιη και χωρίς διακρίσεις αντιμετώπιση καθώς επίσης και για εργασία προς την επίτευξη των στόχων ενός οργανισμού που σταθερά προάγει και ανταμείβει την εργασιακή ηθική και τις βέλτιστες πρακτικές διαχείρισης προς όφελος όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

Το όραμα της Generali έχει σχεδιασθεί για να καθοδηγεί τις ανθρώπινες επιλογές πολύ πέρα από τον τρέχοντα στρατηγικό κύκλο και τις έκτακτες καταστάσεις:

ΝΑ ΣΤΗΡΙΖΟΥΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΝΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΟΥΝ ΕΝΑ ΑΣΦΑΛΕΣΤΕΡΟ & ΠΙΟ ΒΙΩΣΙΜΟ ΜΕΛΛΟΝ ΦΡΟΝΤΙΖΟΝΤΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΖΩΗ ΚΑΙ ΤΑ ΟΝΕΙΡΑ ΤΟΥΣ.

Αυτός ο ευγενής σκοπός απορρέει από την κουλτούρα της Generali, αλλά συμβάλλει και στη διαμόρφωσή της. Το όραμα και η κουλτούρα της Generali ξεχωρίζουν τους σπουδαίους επαγγελματίες που εργάζονται για την Εταιρία και, κατά συνέπεια, όλο τον οργανισμό, την πρότασή του, τη θέση του στην αγορά και τη φήμη του. Τα στοιχεία αυτά δίνουν τη δυνατότητα στην Generali να κερδίζει την εμπιστοσύνη των πελατών της και να οικοδομεί μαζί τους σχέσεις που διαρκούν για μια ζωή. Αντιπροσωπεύουν αυτό που εμείς – ως συνάδελφοι και ως άνθρωποι – αποφασίζουμε να υπερασπιζόμαστε, να προστατεύουμε και να προάγουμε. Καθοδηγούν τις ενέργειές μας, τροφοδοτούν τα κίνητρά μας και ενισχύουν τους δεσμούς μας, ακόμα και πέρα από τις απλές εργασιακές αλληλεπιδράσεις.

Εμπνέουν επίσης, συνήθειες, συμπεριλαμβανομένων ορατών συμπεριφορών στις οποίες δεσμευόμαστε όλοι. Συμπεριφορές όπως η επίδειξη ανθρωπιάς και η ανάληψη ευθύνης για δραστηριότητες και έργα συμβάλλουν ιδιαίτερα στην επίτευξη του σκοπού της Generali.

Το όραμα και η κουλτούρα της Generali αποτυπώνονται σε ένα σύνολο κανονισμών, μερικοί από τους οποίους έχουν κωδικοποιηθεί και παρατίθενται σε αυτό το έγγραφο. Σας προτρέπω 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 ευαισθητοποιήσετε τους συναδέλφους σας για το περιεχόμενο και τη χρήση του.

Πιστεύω ακράδαντα ότι ο Κώδικας Δεοντολογίας της Generali, ως ένας από τους θεμέλιους λίθους της ταυτότητας του Ομίλου, έρχεται να συμπληρώσει με τον πλέον κατάλληλο τρόπο την εμπειρία, το πάθος και το ταλέντο κάθε συναδέλφου μας προκειμένου να πετύχουμε μακροπρόθεσμη επιτυχία και βιωσιμότητα, να συμβάλλουμε θετικά στην ευημερία όλων και τελικά να πραγματοποιήσουμε το όραμά μας να στηρίζουμε τους ανθρώπους να διαμορφώσουν ένα ασφαλέστερο και πιο βιώσιμο μέλλον φροντίζοντας για τη ζωή και τα όνειρά τους.

Με Φιλικούς Χαιρετισμούς

Philippe Donnet

Διευθύνων Σύμβουλος του Ομίλου

Πίνακας περιεχομένων

01. Ένα μήνυμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου 2

02. Κοινές διατάξεις 6

Πεδίο εφαρμογής	7
Εφαρμοστικοί Κανονισμοί	7
Καθήκον συμμόρφωσης	7
Αναφορά προβληματισμών και εσφαλμένων συμπεριφορών	7
Παραβάσεις	8

03. Κανόνες Συμπεριφοράς 9

Ορθή επιχειρηματική πρακτική	10
Βιωσιμότητα	10
Εργασιακό περιβάλλον, διαφορετικότητα, ισότητα και συμπεριληψη	11
Χώρος εργασίας	12
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	18
Χρηματοοικονομικές πληροφορίες	18
Κατάχρηση αγοράς	19
Επικοινωνία με συγκεκριμένα τρίτα μέρη	20
Καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και διεθνείς κυρώσεις	20
Τεχνητή νοημοσύνη και δεδομένα	21

04. Τελικές διατάξεις 22

Υιοθέτηση και διανομή	23
Εκπαίδευση	23

02.

Κοινές διατάξεις

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, οι «Εργαζόμενοι») του ομίλου Generali.

Τρίτα μέρη (σύμβουλοι, προμηθευτές, πράκτορες κ.λπ.) 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, διαθέσιμων στο “WE, Generali Portal”.

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

Καθήκον συμμόρφωσης

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

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

Αναφορά προβληματισμών και εσφαλμένων συμπεριφορών

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

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

Αντίποινα κατά των αναφερόντων προσώπων, των διαμεσολαβούντων και τρίτων προσώπων, συμπεριλαμβανομένων των νομικών προσώπων, που συνδέονται με τους αναφέροντες και που θα μπορούσαν να υποστούν αντίποινα σε εργασιακό πλαίσιο, δεν είναι ανεκτά.

Έχει καθιερωθεί από τον Όμιλο μια γραμμή βοήθειας για την αναφορά παραβάσεων, που διατηρείται από τη Λειτουργία του Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου και είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα του Ομίλου (www.Generali.com) και στην εσωτερική δικτυακή πύλη (WE, Generali Portal). Επιπλέον, αυτή θα πρέπει να καθίσταται διαθέσιμη από τις εταιρίες του Ομίλου στις ιστοσελίδες και τις εσωτερικές δικτυακές πύλες τους (intranet).

**ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ
«ΑΝΑΦΟΡΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΩΝ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ»**

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

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 και των Εσωτερικών Κανονισμών.

Παραβάσεις του Κώδικα θέτουν σε κίνδυνο την επιχειρηματική δραστηριότητα και τη φήμη του Ομίλου. Επομένως, μην διστάσετε να εκφράσετε τις ανησυχίες σας και να αναφέρετε οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά που έχετε παρατηρήσει.

Παραβάσεις

Οι παραβάσεις του Κώδικα ή των εφαρμοστικών κανονισμών από Εργαζόμενους ενδέχεται να οδηγήσουν σε πειθαρχικά μέτρα σύμφωνα με τους τοπικούς ισχύοντες κανονισμούς.

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

03.

Κανόνες Συμπεριφοράς

Ορθή επιχειρηματική πρακτική

Ο Όμιλος διεξάγει τις επιχειρηματικές του δραστηριότητες σε συμμόρφωση με τους νόμους, τους εσωτερικούς κανονισμούς και την επαγγελματική ηθική.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να συμπεριφέρονται δίκαια και με ειλικρίνεια, τηρώντας την ισχύουσα νομοθεσία, τους εσωτερικούς κανονισμούς, τις διατάξεις αυτού του Κώδικα και των εφαρμοστικών κανονισμών, καθώς και τις δεσμεύσεις του Ομίλου για βιώσιμη ανάπτυξη.

Τα διευθυντικά στελέχη αναμένεται να ενεργούν ως πρότυπα και να προάγουν μια κουλτούρα ηθικής και συμμόρφωσης.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ “OUR CULTURE” ΣΤΗΝ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ WWW.GENERALI.COM ΚΑΙ ΣΤΗΝ “ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ”

Βιωσιμότητα

Η βιωσιμότητα πρέπει να διαμορφώνει τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται όλες οι αποφάσεις μας, για να δημιουργούμε αξία μακροπρόθεσμα, μεριμνώντας για το περιβάλλον και τους άλλους ενδιαφερόμενους, παράλληλα με την οικονομική απόδοση. Ο Όμιλος προάγει μια κουλτούρα βιωσιμότητας σε όλα τα πεδία επιρροής του μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να ενεργούν σύμφωνα με τις δεσμεύσεις βιωσιμότητας του Ομίλου.

Για το λόγο αυτό, οι Εργαζόμενοι δεσμεύονται να:

- Αναγνωρίζουν την ατομική συνεισφορά καθενός στην επιτυχία του οργανισμού,
- Λαμβάνουν επίσης υπόψη -κατά τη διαχείριση των δραστηριοτήτων του Ομίλου σχετικά με την ανάληψη ασφαλιστικών κινδύνων, επενδύσεων και αγορών- τη συμπεριφορά των άλλων μερών σε θέματα περιβαλλοντικά, κοινωνικά και εταιρικής διακυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένου του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων,
- Συμβάλλουν στην προστασία του περιβάλλοντος, προάγοντας τη μείωση των άμεσων και έμμεσων περιβαλλοντικών επιπτώσεων των δραστηριοτήτων του Ομίλου.

Επιπλέον, οι Εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αξιοποιούν τις δεξιότητες και την εξειδίκευσή τους για να συμβάλλουν στην κοινότητά τους, προωθώντας την ενσωμάτωση των φτωχότερων και πιο μειονεκτούντων ατόμων, παίζοντας το ρόλο του εταιρικού πολίτη προς υποστήριξη αξιόλογων θεσμών, οργανισμών, ενώσεων και της πολιτιστικής κληρονομιάς.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ»

Εργασιακό περιβάλλον, διαφορετικότητα, ισότητα και συμπερίληψη

Ο Όμιλος διασφαλίζει ένα δυναμικό περιβάλλον εργασίας, απαλλαγμένο από κάθε είδους διακρίσεις ή παρενόχληση. Προάγονται η διαφορετικότητα, η ισότητα και η συμπερίληψη στο εργατικό δυναμικό, με την πεποίθηση ότι η συνεργασία μεταξύ ανθρώπων με διαφορετικές εθνικότητες, ηλικίες, ικανότητες, φύλα, σεξουαλικούς προσανατολισμούς, κουλτούρες, εμπειρίες, δεξιότητες, προσωπικότητες και προοπτικές είναι θεμελιώδους σημασίας για την προσέλκυση, ανάπτυξη και διατήρηση ταλέντων και για την επιχειρηματική ανάπτυξη και καινοτομία.

Ο Όμιλος δεσμεύεται σε δίκαιες και αμερόληπτες διαδικασίες για να εξασφαλίσει πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες σε όλους τους Εργαζόμενους καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, χωρίς καμία διάκριση. Οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων που σχετίζονται με την πρόσληψη, την εκπαίδευση, την ανάπτυξη, την αξιολόγηση, την αμοιβή, την προαγωγή και τον διορισμό βασίζονται στην αξία, την απόδοση, τις ικανότητες και τις συμπεριφορές και δεν πρέπει να επηρεάζονται από ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ., φύλο, εθνικότητα, πεποιθήσεις, σεξουαλικός προσανατολισμός, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία και ικανότητες). Η επικοινωνία προς τους εργαζόμενους πρέπει να είναι ανοιχτή και δίκαιη. Ο Όμιλος ενθαρρύνει την ανάπτυξη και την απόκτηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων παρέχοντας συνεχή εκπαίδευση ως μέρος ενός ευρύτερου πλαισίου πρωτοβουλιών ανάπτυξης.

Ο Όμιλος αναγνωρίζει την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης για τους Εργαζόμενους του.

Ο Όμιλος απορρίπτει κάθε μορφή παραβίασης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της παράνομης εργασίας ή εκμετάλλευσης, καθώς και κάθε είδους καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής και παιδικής εργασίας, καθώς και οποιαδήποτε άλλη πρακτική που δεν συνάδει με τις αρχές που περιλαμβάνονται στο Παγκόσμιο Σύμφωνο του ΟΗΕ και τα πρότυπα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ΔΟΕ), ακόμα και από τους προμηθευτές της.

Ο Όμιλος προάγει έντονα ένα δίκαιο και διαφανές περιβάλλον, όπου όλοι καλούνται και ενθαρρύνονται να μιλούν ανοιχτά και να αναφέρουν οποιαδήποτε ανησυχία ή ανάρμοστη συμπεριφορά εντοπίζουν.

Ο Όμιλος αντιτίθεται σε οποιοδήποτε είδος παρενόχλησης, σεξουαλικής παρενόχλησης, εκφοβισμού, ψυχολογικής βίας ή αντιποιώνων.

Όλοι οι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για τη δημιουργία και προώθηση ενός φιλόξενου, ασφαλούς και υποστηρικτικού περιβάλλοντος, όπου η ακεραιότητα, ο σεβασμός, η συνεργασία, η διαφορετικότητα, η ισότητα και η συμπερίληψη επιδιώκονται αποτελεσματικά για την ενίσχυση της ενδυνάμωσης και της συμμετοχής. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να σέβονται ο ένας τον άλλον, αποφεύγοντας συμπεριφορές που μπορεί να βλάψουν την αξιοπρέπεια και την ταυτότητα του άλλου.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ “DIVERSITY EQUITY AND INCLUSION” ΣΤΗΝ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ WWW.GENERALI.COM ΚΑΙ ΣΤΗΝ «ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ”

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

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, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή μηνύματα κειμένου με σεξουαλικό περιεχόμενο, ανεπιθύμητες χειρονομίες ή σωματική επαφή, καθώς και προσβλητικά ή υποτιμητικά σχόλια για προσωπικά χαρακτηριστικά απαγορεύονται και πρέπει να θεωρούνται μορφές παρενόχλησης, ανεξαρτήτως εάν προορίζονταν ως αστεία ή πειράγματα.

Εάν αισθάνεστε ότι είστε θύμα οποιοδήποτε είδους παρενόχλησης, σεξουαλικής παρενόχλησης, εκφοβισμού, ψυχολογικής βίας ή αντιποιόνων:

- Καταγράψτε τι συνέβη (π.χ., ημερομηνία, ώρα, τοποθεσία, περίσταση, μάρτυρες) και διατηρήστε αποδείξεις για οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά (π.χ., υλικό, γραπτές συνομιλίες),
- Καταστήστε σαφές στον παρενοχλητή ότι τέτοια συμπεριφορά είναι απαράδεκτη και πρέπει να σταματήσει, επισημαίνοντας ότι ο Όμιλος καταδικάζει αυστηρά οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης και αυτή η ανάρμοστη συμπεριφορά τιμωρείται αυστηρά,
- Εάν ο παρενοχλητής δεν σταματήσει την ανάρμοστη συμπεριφορά, μην διστάσετε να αναφέρετε την κατάσταση, καθώς πρόκειται για παράβαση αυτού του Κώδικα.

Να θυμάστε ότι μπορείτε πάντα να ζητήσετε υποστήριξη από τον προϊστάμενό σας ή από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή τη Λειτουργία 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.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ»

Προστασία περιουσιακών στοιχείων και επιχειρηματικών δεδομένων

Τα ενσώματα και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου πρέπει 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 αυτών που έχουν αποκτηθεί κατά την εκτέλεση εργασιών για λογαριασμό του Ομίλου, πρέπει να αντιμετωπίζονται ως εμπιστευτικές. Οι Εργαζόμενοι πρέπει να τις διαχειρίζονται 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.

Η πνευματική ιδιοκτησία του Ομίλου (π.χ. ιδέες, προϊόντα, μεθοδολογίες, στρατηγικές, αλγόριθμοι, μοντέλα τεχνητής νοημοσύνης), πρέπει να προστατεύεται, αν είναι σκόπιμο, και μέσω 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. 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 των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, θα πρέπει να διατηρούνται για όσο διάστημα απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία. Σε περίπτωση εκκρεμών ή προβλέψιμων νομικών διαδικασιών ή ελέγχων από αρχές, πρέπει να διατηρούνται για όσο χρόνο απαιτείται επιπλέον.

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

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

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, καθώς εφαρμόζονται οι ίδιοι κανόνες που ισχύουν για τον κατάλληλο χειρισμό των πληροφοριών αυτών.

Προσωπικές πληροφορίες και ιδιωτικό απόρρητο

Οι προσωπικές πληροφορίες πρέπει να διαχειρίζονται σωστά και τα δικαιώματα ιδιωτικότητας πρέπει να γίνονται σεβαστά.

Οι προσωπικές πληροφορίες που αφορούν τρίτα μέρη, είτε πρόκειται για πελάτες, Εργαζόμενους, προμηθευτές ή άλλους, πρέπει να διαχειρίζονται με βάση την ανάγκη γνώσης και σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

Τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να συλλέγονται, να υποβάλλονται σε επεξεργασία και να κοινοποιούνται μόνο για συγκεκριμένους, νόμιμους και αναγκαίους σκοπούς και στο βαθμό και τη διάρκεια που είναι απολύτως απαραίτητο.

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

Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται στη μεταφορά δεδομένων εκτός των εθνικών συνόρων, συμπεριλαμβανομένης και μεταξύ 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 της Λειτουργίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση αμφιβολίας.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ»

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Προσωπικές πληροφορίες είναι οι πληροφορίες που σχετίζονται με ένα τακτοποιημένο ή ταυτοποιημένο φυσικό πρόσωπο, π.χ., θέματα υγείας και οικογενειακής κατάστασης, αριθμός διαβατηρίου ή ταυτότητας, τραπεζικά στοιχεία.

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 αναμένεται να γνωρίζουν τις πιθανές συγκρούσεις που ενδέχεται να προκύψουν στο πλαίσιο των καθημερινών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και πρέπει να τις αναφέρουν στον προϊστάμενό τους ή στη Λειτουργία Ανθρώπινου Δυναμικού.

Εάν έχουν οποιαδήποτε αμφιβολία σχετικά με την ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων, πρέπει να ζητούν διευκρινίσεις από τον προϊστάμενό τους ή στη Λειτουργία Ανθρώπινου Δυναμικού.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ»

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Συγκρούσεις συμφερόντων προκύπτουν 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 μέσω της πρόσβασης 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.

Ουδμία μορφή διαφθοράς, συμπεριλαμβανομένης της δωροδοκίας και του εκβιασμού, είναι ανεκτή.

Επομένως, 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 στην Ελλάδα (ή τα € 150,00 στην Ιταλία).

Η φύση των εργασιών του Ομίλου απαιτεί αλληλεπίδραση 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 της Λειτουργίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης / Καταπολέμησης του Οικονομικού Εγκλήματος.

Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώνουν τον προϊστάμενό τους και τη Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης / Καταπολέμησης του Οικονομικού Εγκλήματος 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.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΔΩΡΟΔΟΚΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ»

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

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 να ενισχύσει και να βελτιώσει την ηγετική του θέση.

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 κάνουν μόνο δηλώσεις που είναι πραγματικές, αληθείς και απολύτως ακριβείς.

Πρέπει να παρέχεται και να είναι εύκολα προσβάσιμη υποστήριξη μετά την πώληση.

Η ικανοποίηση των πελατών πρέπει να παρακολουθείται συνεχώς. Τα νέα προϊόντα και υπηρεσίες πρέπει να αναπτύσσονται σύμφωνα με τις εξελισσόμενες ανάγκες των πελατών και τις εντοπισμένες περιοχές 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.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ»

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

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

Επιπλέον, πρέπει να διασφαλίζουμε ότι οι καταναλωτές 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 τον 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 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 αντιμονοπωλιακής πρακτικής όταν συναλλάσσονται με ανταγωνιστές, προκειμένου να αποφεύγονται ανάρμοστες συμπεριφορές.

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

«ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ»

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

Θα πρέπει να θεωρούμε ως αντι-ανταγωνιστικές τις ακόλουθες πρακτικές:

- 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 τη 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. Ο προμηθευτής πρέπει να παρακολουθείται, διενεργώντας επίσης ελέγχους στην αλυσίδα εφοδιασμού.

Οι προμηθευτές, τα προϊόντα και οι υπηρεσίες θα πρέπει να αξιολογούνται με βάση διεθνή δεοντολογικά κριτήρια όσον αφορά τα εργασιακά και τα ανθρώπινα δικαιώματα και λαμβάνοντας υπόψη τον περιβαλλοντικό αντίκτυπο των μεθόδων παραγωγής και εφοδιασμού.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΟΔΗΓΙΑ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ»

Χρηματοοικονομικές πληροφορίες

Η πλήρης και ακριβής χρηματοοικονομική πληροφόρηση αποτελεί θεμελιώδες μέσο που επιτρέπει στους ενδιαφερόμενους να λαμβάνουν ενημερωμένες αποφάσεις στις 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 καμία 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 ΘΥΜΑΣΤΕ

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 τη δήλωση.

Κατάχρηση αγοράς

Ο Όμιλος λαμβάνει μέτρα για να αποτρέψει την αθέμιτη 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 γίνονταν δημόσια γνωστές, θα μπορούσαν να επηρεάσουν σημαντικά την τιμή των αξιογράφων.

Τέτοιες πληροφορίες, 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 (δικηγόρους, ελεγκτές, συμβούλους κ.λπ.), οι οποίοι έχουν ανάγκη να τις γνωρίζουν σε σχέση με κάποια εύλογη αιτία και έχουν συνάψει κατάλληλες συμφωνίες εμπιστευτικότητας.

Οι Εργαζόμενοι που έχουν στην κατοχή τους εμπιστευτικές πληροφορίες δεν επιτρέπεται να συναλλάσσονται, άμεσα ή έμμεσα, 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 κάνουν συναλλαγές στα αξιόγραφα αυτά για προσωπικούς σκοπούς ή για λογαριασμό του Ομίλου.

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

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ»

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

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 αποφάσεις της ανώτατης διοίκησης, 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 μέρη

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 ειδικά ορισμένων τμημάτων.

Οι Εργαζόμενοι πρέπει να αποφεύγουν την παροχή πληροφοριών για τον Όμιλο ή εγγράφων που περιέχουν τέτοιες πληροφορίες, σε τρίτα πρόσωπα, εκτός εάν έχουν συγκεκριμένη εξουσιοδότηση.

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

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΟΠΤΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ»

ΝΑ ΘΥΜΑΣΤΕ

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

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

Ο Όμιλος είναι 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.

Οι σχετικοί Εργαζόμενοι πρέπει να αποκτούν και να διατηρούν δέουσα γνώση των πελατών, συμπεριλαμβανομένων των πηγών πλούτου και των κεφαλαίων που διατίθενται για συναλλαγές που υπόκεινται στις πολιτικές του Ομίλου ή στη νομοθεσία.

Οι σχετικοί Εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πλήρη και επικαιροποιημένη γνώση για τις διεθνείς κυρώσεις και άλλα περιοριστικά μέτρα που έχει υιοθετήσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, τα Ηνωμένα Έθνη, οι Ηνωμένες Πολιτείες και οι τοπικές αρμόδιες δικαιοδοσίες κατά ορισμένων χωρών, ατόμων, περιουσιακών στοιχείων ή υπηρεσιών, καθώς και για το πλαίσιο ανοχής κινδύνου (Risk Appetite Framework).

Κάθε φορά που Εργαζόμενος υποψιάζεται ότι το άλλο μέρος επιχειρεί να κάνει χρήση των προϊόντων ή των υπηρεσιών του Ομίλου για παράνομο σκοπό, όπως ξέπλυμα χρήματος, χρηματοδότηση της τρομοκρατίας, ή για αποφυγή ή παράκαμψη διεθνών κυρώσεων, πρέπει άμεσα να ενημερώσει τη Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης / Καταπολέμησης του Οικονομικού Εγκλήματος.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΣΟΔΩΝ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ & ΤΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΤΡΟΜΟΚΡΑΤΙΑΣ» ΚΑΙ ΣΤΗΝ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ»

Τεχνητή Νοημοσύνη και Δεδομένα

Ο Όμιλος εξασφαλίζει μια ηθική και αξιόπιστη χρήση των δεδομένων, της τεχνητής νοημοσύνης και των ψηφιακών τεχνολογιών.

Ο Όμιλος δεσμεύεται να αναπτύσσει και να υιοθετεί τεχνολογικές λύσεις που παρέχουν κοινωνικοοικονομικά οφέλη για τους ανθρώπους, την οικονομία και το περιβάλλον. Ο Όμιλος προάγει μεταξύ των Εργαζομένων του και όλων των τρίτων μερών την υπεύθυνη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης και των ψηφιακών τεχνολογιών βάσει των ακόλουθων ηθικών αρχών:

- Εξασφάλιση δικαιοσύνης, διαφορετικότητας και μη ύπαρξης διακρίσεων, αποφεύγοντας αθέμιτες προκαταλήψεις και υιοθετώντας ψηφιακές λύσεις που βασίζονται σε αντικειμενικά δεδομένα, με στόχο την ενίσχυση της εμπειρίας των πελατών και την προσφορά προστιθέμενης αξίας σε όλους τους ενδιαφερόμενους, εξισορροπώντας τα διάφορα συμφέροντά τους,
- Υιοθέτηση διαφανών και κατανοητών δεδομένων και αλγορίθμων, με στόχο την παροχή στους πελάτες και σε όλους τους ενδιαφερόμενους σαφών και κατανοητών εξηγήσεων, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τη συμπεριφορά τους και να λαμβάνουν ενημερωμένες αποφάσεις,
- Διασφάλιση ανθρώπινης εποπτείας της Τεχνητής Νοημοσύνης και των ψηφιακών τεχνολογιών και ορθών μηχανισμών διακυβέρνησης, με στόχο την ελαχιστοποίηση των λειτουργικών κινδύνων που σχετίζονται με τη χρήση δεδομένων και αλγορίθμων και την παροχή υποστήριξης στους ανθρώπους για να αναπτύξουν τις ικανότητές τους,
- Εφαρμογή προτύπων διακυβέρνησης δεδομένων, ποιότητας δεδομένων και διατήρησης αρχείων, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα δεδομένα που χρησιμοποιούνται σε συστήματα τεχνητής νοημοσύνης είναι ακριβή, πλήρη και κατάλληλα και ότι τα αρχεία των διαδικασιών διαχείρισης δεδομένων και των μεθοδολογιών μοντελοποίησης διατηρούνται για να είναι δυνατή η ανιχνευσιμότητα και ο έλεγχός τους,
- Ενίσχυση της ανθεκτικότητας και της απόδοσης των ψηφιακών τεχνολογιών, προκειμένου να διασφαλιστεί η ασφάλεια από ακούσιες και απρόβλεπτες ζημιές και υιοθέτηση βιώσιμων τεχνολογιών που συμβάλλουν στην περιβαλλοντική και κοινωνική ευημερία, ακόμα και για τις μελλοντικές γενιές.

ΑΝΑΤΡΕΞΤΕ ΣΤΗΝ «ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ»

04.

Τελικές διατάξεις

Υιοθέτηση και διανομή

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

Ο Κώδικας υιοθετήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Generali Hellas.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος 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 στη Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου, προκειμένου να διασφαλιστεί μια επιτυχής επίλυση.

Η Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου είναι υπεύθυνη 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 στην ιστοσελίδα του Ομίλου (www.Generali.com) και στις ιστοσελίδες 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.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος ενθαρρύνει μια ευρύτερη γνώση του Κώδικα και των εφαρμοστικών κανονισμών και διασφαλίζει τη συμμετοχή όλων των Εργαζόμενων στα εκπαιδευτικά προγράμματα συμμόρφωσης.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος διασφαλίζει ότι σε κάθε Εργαζόμενο δίδεται ένα αντίτυπο του Κώδικα.

Όμιλος Generali Κώδικας Δεοντολογίας 2024

**Η ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ
ΕΙΝΑΙ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟ
ΤΑΞΙΔΙ.**

Εγκεκριμένος από το Διοικητικό Συμβούλιο της
Assicurazioni Generali S.p.A.

