



# Generali Group

# Verhaltenskodex

2019



Genehmigt durch  
den Verwaltungsrat von

Assicurazioni Generali S.p.A.



**01.**



**Eine**

**Mitteilung**

**des Group CEO**



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Ich freue mich, Ihnen den Verhaltenskodex von **Generali vorzustellen**.

Dieses Dokument soll nicht eine Liste von Verpflichtungen sein, sondern soll die Identität von uns als Team und die Werte, für welche wir stehen, hervorheben. Darüber hinaus hält dieses Dokument unseren Anspruch auf fairen Umgang miteinander ohne Diskriminierung fest, sowie die Bestrebung der Verwirklichung unserer Ziele als Organisation, welche ethisches Handeln und Führung im Interesse aller Anspruchsgruppen konsequent fördert und belohnt.



## **Das Ziel von Generali ist es, die Entscheidungen der Menschen weit über den aktuellen Horizont und Unvorhergesehenes hinaus zu lenken:**

den Menschen ermöglichen, eine sicherere Zukunft zu gestalten, indem für ihr Leben und ihre Träume gesorgt wird.“

Dieses grossmütige Ziel leitet sich aus der Kultur von Generali ab und trägt dazu bei, diese zu gestalten. Die Bestimmung und die Kultur von Generali zeichnen die grossartigen Fachleute aus, die für Generali arbeiten und damit das gesamte Unternehmen, sein Leistungsversprechen, seine Marktpositionierung und seine Marke. Sie ermöglichen es Generali, das Vertrauen ihrer Kunden zu gewinnen, um lebenslange Partnerschaften mit ihnen aufzubauen. Sie repräsentieren das, wofür wir uns als Mitarbeiter und Menschen einsetzen, was wir verteidigen und fördern. Sie treiben unser Handeln voran, fördern unsere Motivation und festigen unsere Bindungen, auch über das Tagesgeschäft hinaus.

Sie inspirieren auch Gewohnheiten, einschliesslich sichtbarem Handeln, zu denen wir uns alle verpflichten. Verhaltensweisen wie das Zeigen von Menschlichkeit und das Gefühl, wahre Inhaber von Aktivitäten und Projekten zu sein, sind für das Ziel von Generali besonders förderlich.

Schliesslich spiegeln sich das Ziel und die Kultur von Generali in einer Reihe von Vorschriften wider, von denen einige in diesem Dokument festgehalten sind. Ich lade Sie ein, den Verhaltenskodex zu lesen, seine Richtlinien einzuhalten, ihn im Zweifelsfall als Referenz zu nutzen oder wenn Sie der Ansicht sind, dass unangemessene Verhaltensweisen gemeldet werden müssen und das Bewusstsein für seinen Inhalt hoch zu halten und ihn mit Arbeitskollegen zu verwenden.

Ich bin davon überzeugt, dass der Verhaltenskodex von Generali, als eine der Grundlagen der kulturellen Identität der Gruppe, die ideale Ergänzung zum Fachwissen, der Leidenschaft und dem Talent jedes einzelnen Mitarbeiters des Unternehmens darstellt, um langfristig Erfolg und Nachhaltigkeit zu erzielen, einen positiven Beitrag zum Wohlergehen aller Anspruchsgruppen zu leisten und letztlich den Zweck zu verwirklichen, den Menschen zu ermöglichen, eine sicherere Zukunft zu gestalten, indem für ihr Leben und ihre Träume gesorgt wird.

Ihr

**Philippe Donnet**  
Group CEO

# »» Inhalt

<b>01. Eine Mitteilung des Group CEO</b>	<b>2</b>	Personenbezogene Daten und Datenschutz	11
		Interessenkonflikte	11
		Verhinderung von Bestechung und Korruption	12
<b>02. Allgemeine Regeln</b>	<b>5</b>	Kundenbeziehungen	13
Anwendbarkeit	6	Fairer Wettbewerb und Kartellverbot	14
Ausführungsbestimmungen	6	Auswahl von Lieferanten	14
Verantwortlichkeit der Mitarbeiter	6	Finanzinformationen	15
Mitteilung von Regelverstößen und Verdachtsfällen	6	Insiderhandel	15
Verstöße und Sanktionen	6	Kommunikation mit Dritten	16
		Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung; internationale Sanktionen	17
<b>03. Verhaltensregeln</b>	<b>7</b>		
Fairness und Compliance	8	<b>04. Schlussbestimmungen</b>	<b>18</b>
Nachhaltigkeit	8	Umsetzung und Verbreitung	19
Arbeitsumfeld, Diversity (Gleichstellung) und Integration	8	Schulungen	19
Arbeitsplatz	10		
Schutz von Vermögenswerten und geschäftlichen Informationen	10		





**02.**

**»» Allgemeine  
Regeln**



## ► Anwendbarkeit

Dieser Verhaltenskodex (der "Kodex") legt Grundregeln für das Handeln der Mitarbeiter der Generali Gruppe, einschliesslich der Mitglieder der Verwaltungs-, Aufsichts- und Managementgremien (gemeinsam die "Mitarbeiter"), fest.

Von Dritten (Vertretern, Lieferanten, Beratern, etc.), die im Namen der Gruppe handeln, wird ebenfalls erwartet, dass sie sich an die Grundsätze dieses Kodex halten.

## ► Ausführungsbestimmungen

Der Kodex wird durch eine Reihe von Ausführungsbestimmungen ergänzt.

Diese Regelungen legen jedoch nur Mindeststandards fest; die Konzerngesellschaften können weitergehende Verhaltensregeln beschliessen.

## ► Verantwortlichkeit der Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter sind selbst dafür verantwortlich, dass sie diesen Kodex und die sonstigen internen Regeln im Zusammenhang mit ihren jeweiligen Aufgaben und Tätigkeiten kennen und einhalten.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, an einer Einführungs- und danach an jährlichen Auffrischungsschulungen teilzunehmen.

## ► Mitteilung von Regelverstössen und Verdachtsfällen

Die Gruppe bestärkt ihre Mitarbeiter darin, Bedenken in Bezug auf Handlungen oder Vorkommnisse mitzuteilen, durch die ihrer Ansicht nach tatsächlich oder möglicherweise Gesetze, der Kodex und die sonstigen internen Regelungen verletzt werden.

Mitteilungen können unter Offenlegung der Identität oder anonym, persönlich per Telefon, schriftlich oder per E-Mail gemacht werden und werden in Übereinstimmung mit gesetzlichen Regelungen und den Regeln der massgeblichen internen Vorschriften streng vertraulich behandelt.

Mitarbeiter, die ihre Bedenken in gutem Glauben mitteilen, dürfen hierfür nicht gemassregelt werden.

**Wir verweisen auf die Regelungen zu "Mitteilung von Regelverstössen und Verdachtsfällen".**

## Merke

Die vom Kodex festgelegten Verhaltensregeln beeinflussen unsere tägliche Arbeit. Wann immer wir neue Tätigkeiten aufnehmen, sollten wir uns nicht nur fragen, ob diese gesetzlich erlaubt sind, sondern auch, ob diese im Einklang mit dem Kodex stehen.

Durch Verletzungen des Kodex werden der Erfolg und der Ruf der Gruppe gefährdet. Zögern Sie deswegen nicht, ein von Ihnen beobachtetes Fehlverhalten mitzuteilen.

## ► Verstösse und Sanktionen

Verstösse gegen den Kodex und die Ausführungsbestimmungen können nach jeweils lokal anwendbarem Recht mit Disziplinar massnahmen bis hin zur Kündigung geahndet werden.

Verstösse können auch zu Schadensersatzansprüchen oder Strafverfolgung führen.



**03.**



# Verhalten- sregeln



## ► Fairness und Compliance

*Die Gruppe führt ihre Geschäfte in Übereinstimmung mit den Gesetzen, internen Regeln und ethischen Grundprinzipien.*

Die Mitarbeiter müssen sich fair und aufrichtig verhalten und sich an anwendbares Recht, interne Regeln, die Bestimmungen des Kodex und der Ausführungsbestimmungen und die Selbstverpflichtung der Gruppe zur Nachhaltigkeit (Sustainability Commitments Charts) halten. Von den Führungskräften wird erwartet, dass sie als Vorbild agieren und eine ethische sowie rechtskonforme Unternehmenskultur fördern.

**Wir verweisen auf die “Group Compliance Policy”.**

## ► Nachhaltigkeit

*Das Ziel der Gruppe ist es, zu einer positiven Entwicklung im wirtschaftlichen und sozialen Bereich beizutragen, die auf Respekt gegenüber den grundlegenden Menschen- und Arbeitnehmerrechten sowie dem Schutz der Umwelt gründet. Die Gruppe fördert eine Nachhaltigkeitskultur in ihrem Einflussbereich und insbesondere unter ihren Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten.*

Aus diesem Grund tragen die Mitarbeiter dazu bei:

- ihre Kollegen bestmöglich zu unterstützen, indem sie Entwicklung fördern und individuelle Beiträge zum Erfolg der Organisation anerkennen;
- die Gruppe darin zu unterstützen, in ihrer Rolle als Unternehmensbürger (corporate citizenship) die Zustände in dem Umfeld, in dem sie tätig ist, zu verbessern;
- Kompetenzen und Ressourcen der Gruppe für Schutzbedürftige einzusetzen, um die Integration armer und benachteiligter Bevölkerungsgruppen zu fördern;
- bei der Steuerung der Underwriting-, Kapitalanlage- und Einkaufsaktivitäten der Gruppe auch das Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Verhalten des Gegenübers zu beachten;
- den Umweltschutz zu fördern, indem sie bei ihrer Tätigkeit direkte und indirekte Beeinträchtigungen der Umwelt vermindern.

In der Charta der Verpflichtung zur Nachhaltigkeit legt die Gruppe ihr Nachhaltigkeitsmodell fest und definiert ihre Prioritäten. Die Mitarbeiter handeln im Einklang mit den Verpflichtungen der Gruppe und mit dem Ziel, ihre Vision zur Nachhaltigkeit zu erreichen.

**Wir verweisen auf die Gruppenregelung zur Nachhaltigkeit.**

## ► Arbeitsumfeld, Diversity (Gleichstellung) und Integration

*Die Gruppe sorgt für ein anregendes Arbeitsumfeld, das frei von jeglicher Diskriminierung oder Belästigung ist. Diversity und die Integration in die Belegschaft werden in der Überzeugung gefördert, dass die Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund, verschiedenen Fähigkeiten, Perspektiven und Erfahrungen wesentlich sind, um Talente zu gewinnen und Unternehmenswachstum sowie Innovation zu ermöglichen.*



lies weiter...

- ▶ Die Mitarbeiter sollen sich gegenseitig mit Respekt behandeln und Verhaltensweisen vermeiden, die die Würde eines anderen verletzen können.

Die Führungskräfte fördern ein einladendes und unterstützendes Umfeld, in dem Integrität, Respekt, Zusammenarbeit, Diversity und Integration gefördert werden.

Personalentscheidungen, einschliesslich solcher im Hinblick auf (Neu-) Einstellungen, Weiterbildungsmassnahmen, Bewertungen und Beförderungen, orientieren sich an den individuellen Verdiensten und Leistungen und dürfen beispielsweise nicht durch Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Familienstand oder politische Ansichten beeinflusst werden.

Die Kommunikation gegenüber den Mitarbeitern muss offen und fair sein. Die Gruppe fördert die Entwicklung von individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, indem sie angemessene berufsbezogene Trainings als Teil eines breiteren Mitarbeiterentwicklungsprogramms anbietet.

Die Gruppe erkennt das Recht auf freie Gewerkschaften und das Recht auf Tarifverhandlungen an.

Sie weist jede Form von rechtswidriger Arbeit oder Ausbeutung nachhaltig zurück, ebenso wie jede Form von Zwangsarbeit und Kinderarbeit.

Die Gruppe begegnet jeder Art von Belästigung, Schikane oder Mobbing mit Entschlossenheit.

**Wir verweisen auf die Regelung zur "Förderung von Diversity und Integration".**

## Merke

### **Belästigung: Warnzeichen und Hinweise**

Wir müssen jede Form von respektlosem Verhalten nachdrücklich zurückweisen und uns bewusst machen, dass Belästigung schon dort anfängt, wo unser Verhalten von anderen als solche wahrgenommen wird, unabhängig von unserer eigentlichen Absicht.

Aus diesem Grund sind E-Mails oder Textnachrichten mit sexuellem Bezug, unwillkommene Gesten oder physischer Kontakt sowie beleidigende oder erniedrigende Kommentare über persönliche Eigenschaften verboten und müssen als Form von Belästigung angesehen werden, unabhängig davon, ob sie als lustige Bemerkung oder Scherz gedacht waren.

### **Sollten Sie sich als Opfer von Belästigung, Schikane oder Mobbing fühlen:**

- ▶ Schreiben Sie das Ereignis nieder (Datum, Uhrzeit, Ort, Situation, Zeugen) und bewahren alle Beweise für ein unangemessenes Verhalten auf (z.B. Materialien, schriftliche Konversation etc.);
- ▶ Machen Sie dem Betreffenden klar, dass sein Verhalten inakzeptabel ist und er es ändern muss, indem Sie darauf hinweisen, dass die Gruppe jeder Form von Belästigung mit Entschlossenheit begegnet und dieses Fehlverhalten streng ahndet;
- ▶ Sollte der Betreffende sein Fehlverhalten nicht beenden, so zögern Sie nicht, die Situation zu melden, da es sich um eine Verletzung des Kodex handelt;

Denken Sie daran, dass Ihre Führungskraft, Ihre Personalabteilung oder Ihr Compliance-Officer Sie immer unterstützen wird.

## ► Arbeitsplatz

*Die Gruppe sorgt für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld.*

Die Gruppe garantiert ihren Mitarbeitern durch ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld faire Arbeitsbedingungen.

Die Mitarbeiter sind angehalten, Verhaltensweisen zu vermeiden, durch welche die Gesundheit oder Sicherheit anderer gefährdet wird.

Die Mitarbeiter unterstützen die Bemühungen der Gruppe, die Umwelt zu schützen und die Umweltauswirkungen ihrer Arbeitsaktivitäten minimal zu halten.

## ► Schutz von Vermögenswerten und geschäftlichen Informationen

*Die materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Gruppe sind zu erhalten.*

Die Vermögenswerte der Gruppe, einschliesslich Grundbesitz, Inventar und Zubehör, müssen vor Schaden und Missbrauch geschützt werden und dürfen nur für Arbeitszwecke verwendet werden, sofern nicht ordnungsgemäss anderweitig genehmigt.

Mitarbeiter sind verpflichtet, während der Dauer des Anstellungsverhältnisses und nach dessen Beendigung alle ihnen anvertrauten und zugänglich gemachten oder sonst bekannt gewordenen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sowie als solche bezeichnete oder erkennbare vertrauliche betriebliche Angelegenheiten des Arbeitgebers oder der mit ihm verbundenen Unternehmen Dritten gegenüber nicht zu offenbaren.

Geistiges Eigentum der Gruppe (d.h. Ideen, Produkte, Methoden, Strategien etc.) muss geschützt werden, ggf. auch durch Patente, Schutz- und Urheberrechte.

Die Verpflichtung, die geistigen Eigentumsrechte der Gruppe zu wahren, besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Gruppe fort.

Alle relevanten geschäftlichen Daten müssen akkurat und vollständig aufgezeichnet werden. Aufzeichnungen und Unterlagen müssen auf Anfrage von Behörden oder von befugten Mitarbeitern verfügbar und zugänglich sein.

Aufzeichnungen und Daten, einschliesslich elektronischer Dateien und E-Mails, müssen gemäss den gesetzlichen Pflichten aufbewahrt werden; im Falle von anhängigen oder absehbaren Rechtsstreitigkeiten oder behördlichen Untersuchungen müssen sie entsprechend länger aufbewahrt werden.

Die unberechtigte Veränderung oder die Fälschung von Aufzeichnungen oder Unterlagen ist streng verboten.

## Merke

Eine Offenlegung von Informationen nach dem Need-to-know-Prinzip bedeutet, dass der Zugang zu diesen Informationen nur für festgelegte und rechtmässige Zwecke gewährt werden darf. Aus diesem Grund müssen wir im Falle einer Anfrage auf Offenlegung vertraulicher Informationen immer sorgfältig den Zweck dieser Anfrage prüfen, selbst wenn die Anfrage von einer anderen Abteilung des gleichen Unternehmens gestellt wird.

Geschäftliche Informationen müssen angemessen und dauerhaft geschützt werden. Auch bei der Entsorgung von Unterlagen sind die Regeln zum Schutz vertraulicher Informationen einzuhalten.

## ► Personenbezogene Daten und Datenschutz

*Personenbezogene Daten müssen ordnungsgemäss behandelt und das Datenschutzrecht beachtet werden.*

Personenbezogene Daten betreffend Dritte, ob Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten oder sonstige, müssen nach dem Need-to-know-Prinzip und in Übereinstimmung mit lokalem Recht behandelt werden.

Personenbezogene Daten dürfen nur für vorher festgelegte, rechtmässige Zwecke erhoben, verarbeitet und genutzt werden und dies auch nur, soweit es zur Erreichung des jeweiligen Zwecks erforderlich ist.

Hat die betroffene Person die Einwilligung in die Verwendung ihrer personenbezogenen Daten eingeschränkt oder die Verwendung zu Werbezwecken untersagt, ist dies zu respektieren.

Besondere Sorgfalt ist beim grenzüberschreitenden Datentransfer geboten, inklusive dem zwischen Konzerngesellschaften. Allgemein sind Mitarbeiter angehalten, vor der Übermittlung von Daten mögliche gesetzliche Einschränkungen zu prüfen und im Zweifelsfall den Datenschutzbeauftragten zu konsultieren.

**Wir verweisen auf die Gruppenregelung zum Datenschutz.**

## Merke

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbar natürliche Person beziehen, wie z. B. Name, Geburtsdatum, Angaben über die Gesundheit, Familienstand, Kunden-/Versicherungsnummern oder Bankverbindungsdaten.

## ► Interessenkonflikte

*Die Mitarbeiter müssen stets im Interesse der Gruppe handeln.*

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn ein Mitarbeiter durch persönliche Umstände beeinträchtigt sein könnte, im besten Interesse der Gruppe zu handeln. Allgemein sollen Interessenkonflikte vermieden werden und falls ein Konflikt unvermeidbar ist, so muss er offengelegt und angemessen behandelt werden, um Nachteile für die Gruppe zu vermeiden.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich der möglichen Konflikte bewusst sind, die im Rahmen ihrer täglichen Geschäftstätigkeiten entstehen können, und dass sie solche ihrem Vorgesetzten oder ihrem Compliance Officer mitteilen. Falls Sie Zweifel in Bezug auf die Existenz eines Interessenkonfliktes haben, sollten Sie dies mit ihrem Vorgesetzten oder ihrem Compliance Officer klären.

**Wir verweisen auf die Regelung zu “Interessenkonflikten”.**

↓  
lies weiter...

## Merke

Interessenkonflikte entstehen beispielsweise, wenn wir selbst, unsere Familienangehörigen oder sonstige nahestehenden Personen einen persönlichen Vorteil aus unserer Position innerhalb der Gruppe oder durch den Zugang zu vertraulichen Informationen ziehen könnten oder einer unserer Verwandten aufgrund unseres Einflusses oder unserer Position innerhalb des Unternehmens eingestellt wird.

Darüber hinaus können Interessenskonflikte aufgrund von Tätigkeiten entstehen, denen wir ausserhalb der Gruppe nachgehen, z.B. wenn wir für Unternehmen, Vereine, Stiftungen oder gemeinnützige Organisationen arbeiten und diese Tätigkeiten von Unternehmen vergütet werden, mit denen die Gruppe eine Geschäftsbeziehung hat oder erwartet einzugehen.

### ► Verhinderung von Bestechung und Korruption

*Die Gruppe missbilligt und bekämpft jede Form von Bestechung und Korruption.*

Das Geschäftsverhalten der Mitarbeiter muss aufrichtig und ethisch einwandfrei sein.

Jede Form von Korruption, insbesondere Bestechung und Erpressung, wird nicht toleriert. Aus diesem Grund dürfen Mitarbeiter unzulässige Zahlungen, Geschenke, Einladungen oder sonstige Vorteile weder anbieten noch annehmen.

Es ist immer unzulässig, Geschenke in Form von Bargeld, bargeldähnlichen Zuwendungen (z.B. Gutscheinen) oder handelbaren Wertpapieren zu versprechen, anzubieten oder anzunehmen.

Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile dürfen nur im geschäftlichen Rahmen angeboten oder angenommen werden und nur dann, wenn sie geschäftsüblich sind sowie dem Lebensstandard der Beteiligten entsprechen. Sie dürfen ohne Zustimmung des Compliance Officers in keinem Fall einen Wert von 100 € übersteigen.

Unser Geschäft erfordert Kontakte zu Amtsträgern, öffentlichen Einrichtungen oder Behörden, Abgeordneten von politischen Parteien und Vertretern von Gewerkschaften. In diesem Rahmen müssen Mitarbeiter generell davon Abstand nehmen, Zuwendungen direkt oder indirekt anzubieten oder anzunehmen, es sei denn, dies geschieht in Verbindung mit den satzungsmässigen Geschäftsaktivitäten und im Einklang mit dem Gesetz und den üblichen lokalen Gebräuchen. Alle Geschenke und Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen an Amtsträger bedürfen der Zustimmung des Compliance Officers.

Die Mitarbeiter müssen ihren direkten Vorgesetzten und den Compliance Office über jeden Versuch informieren, unzulässige Geschenke, Einladungen oder sonstige Vorteile anzubieten oder anzunehmen, die den Anschein von unlauterer Einflussnahme auf Geschäftsentscheidungen haben könnten.

**Wir verweisen auf die Regelung zur “Verhinderung von Bestechung und Korruption”.**



lies weiter...

## Merke

Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteile sind unangemessen, wenn sie den Anschein von unlauterer Absicht oder unzulässiger Einflussnahme auf Geschäftsentscheidungen haben.

Das Gleiche gilt soweit derartige Vorteile Ihren Familienmitgliedern zugewendet werden.

### ► Kundenbeziehungen

*Die Kundenzufriedenheit ist ein wesentliches Element der Geschäftsstrategie der Gruppe und ermöglicht es ihr, ihre führende Position zu stärken und zu verbessern.*

Die Mitarbeiter sind angehalten, sich gegenüber Kunden korrekt, aufrichtig, offen und professionell zu verhalten und von täuschenden und irreführenden Praktiken abzusehen.

Die Mitarbeiter handeln stets im besten Interesse der Kunden und bieten Lösungen an, die deren Bedürfnissen gerecht werden. Interessenskonflikte sollten vermieden und falls sie unvermeidbar sind, so behandelt werden, dass die Interessen des Kunden gewahrt bleiben.

Bei einem Angebot über Produkte und Dienstleistungen dürfen die Mitarbeiter nur Angaben machen, die objektiv, wahrheitsgetreu und vollständig sind.

Auch nach Vertragsschluss ist eine Beratung und Betreuung des Kunden zu gewährleisten.

Die Kundenzufriedenheit wird kontinuierlich beobachtet. Neue Produkte und Dienstleistungen werden unter Berücksichtigung von erkannten Verbesserungspotentialen sowie in Übereinstimmung mit den sich wandelnden Kundenbedürfnissen entwickelt.

Der Entwicklungsprozess von Produkten und Dienstleistungen ist eindeutig festzulegen, wozu jede Konzerngesellschaft regelmässig einen strategischen Plan für neue Produkte und Dienstleistungen aufzustellen hat.

## Merke

Bei einem Angebot über Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden wird von uns erwartet, dass wir in ihrem besten Interesse handeln und sie folglich über alle relevanten Aspekte der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen informieren.

Darüber hinaus müssen wir sicherstellen, dass die Kunden vor, während und nach dem Vertragsschluss angemessen informiert werden und es ihnen freisteht, Ansprüche oder Beschwerden zu erheben.

## ► Fairer Wettbewerb und Kartellverbot

*Die Gruppe bekennt sich zum Grundsatz des freien Wettbewerbs als wesentliches Element einer prosperierenden Geschäftsentwicklung.*

Unser Handeln im Wettbewerb basiert auf überlegenen Produkten und Dienstleistungen und entspricht fairen Geschäftspraktiken.

Es ist den Mitarbeitern untersagt, Wettbewerber oder deren Produkte oder Dienstleistungen in Misskredit zu bringen oder den Kunden in seiner Einschätzung der Wettbewerber irrezuführen.

Darüber hinaus sind Praktiken und Verhaltensweisen verboten, die darauf abzielen, den freien und fairen Wettbewerb einzuschränken.

Die Mitarbeiter müssen beim Umgang mit Wettbewerbern zur Vermeidung von Rechtsverletzungen wettbewerbsrechtliche und kartellrechtliche Vorschriften stets im Blick behalten.

Zu diesem Zweck sollen bei Unklarheiten über die Rechtslage der Leiter Recht und der Compliance Officer stets einbezogen werden.

**Wir verweisen auf die Gruppenregelung zu Wettbewerbsbeschränkungen.**

## Merke

Folgende Praktiken sind beispielsweise wettbewerbswidrig:

- sämtliche Vereinbarungen mit Wettbewerbern zur Festlegung von Preisen oder Prämien oder zur Einschränkung des Angebots an Produkten oder Dienstleistungen;
- sämtliche Vereinbarungen mit Lieferanten oder Vertretern, die eine Einschränkung des freien Wettbewerbs bezwecken;
- der Austausch von Informationen mit Wettbewerbern über zukünftige Strategien in Bezug auf Produkte oder Preise.

## ► Auswahl von Lieferanten

*Die Gruppe gestaltet ihre Beziehungen zu Lieferanten fair, transparent und aufrichtig.*

Die Mitarbeiter sind angehalten, sich gegenüber Lieferanten fair, transparent und aufrichtig zu verhalten und Interessenkonflikte zu vermeiden.

Die Auswahl der Lieferanten erfolgt ausschliesslich anhand von Kriterien, die an die objektive Wettbewerbsfähigkeit und die Qualität der angebotenen Produkte und Dienstleistungen anknüpfen.

Die Qualität der Produkte und Dienstleistungen muss unter Berücksichtigung der international gültigen, ethischen Standards in Bezug auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie der Umweltauswirkungen der Produktions- und Lieferverfahren beurteilt werden.

**Wir verweisen auf den “Ethikkodex für Einkäufer”.**

## ► Finanzinformationen

*Vollständige und präzise Finanzinformationen ermöglichen den Stakeholdern, sachkundige Entscheidungen in Bezug auf die Gruppe zu treffen.*

Finanzberichte müssen wahrheitsgetreu, redlich und vollständig sein und streng nach den lokalen Rechnungslegungsstandards und denen der Gruppe erstellt werden.

Die Mitarbeiter müssen sorgfältig und exakt mit Finanzdaten umgehen und präzise und unverfälschte Finanzinformationen in einem jederzeit zugänglichen Format für die Dauer der geltenden Frist aufbewahren. Unzulässige Abänderungen oder Verfälschungen von Aufzeichnungen und Unterlagen sind verboten und niemals zu rechtfertigen.

Von den zuständigen Führungskräften wird erwartet, effektive Verfahren zur internen Kontrolle der Finanzberichterstattung einzurichten und aufrecht zu erhalten.

Die Finanzberichterstattung und sonstige Informationen, die an Aktionäre, Aufsichtsbehörden und die Öffentlichkeit gerichtet sind, müssen verständlich und gemäss anwendbarem lokalem Recht öffentlich zugänglich sein.

## Merke

Geschäftsziele und –zwecke müssen auf faire Weise und ohne Manipulation oder Verfälschungen der entsprechenden Kennziffern erreicht werden.

Zögern Sie nicht, Verhaltensweisen zu melden, die den Anschein haben, dagegen zu verstossen.

## ► Insiderhandel

*Die Gruppe ergreift Massnahmen zur Vermeidung der missbräuchlichen Verwendung von Insiderinformationen und sorgt für die ordnungsgemässe Abwicklung von Wertpapiergeschäften.*

Insiderinformationen sind konkrete Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände, die geeignet sind, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis eines Wertpapiers oder Derivats erheblich zu beeinflussen. Solche Informationen, ob im Zusammenhang mit einer Konzerngesellschaft oder einem sonstigen Unternehmen ausserhalb der Gruppe oder deren börsennotierten Wertpapieren, müssen streng vertraulich behandelt werden und dürfen nur in Übereinstimmung mit lokalem Recht nach dem Need-to-know-Prinzip offengelegt werden.

Mitarbeiter, die Insiderinformationen erlangen, haben dies dem Compliance Officer umgehend mitzuteilen, damit geprüft werden kann, ob eine Pflicht zur Veröffentlichung besteht. Im Übrigen dürfen sie Insiderinformationen nicht weitergeben, ausser an Kollegen, die sie zur Erledigung ihrer geschäftlichen Aufgaben benötigen. Insiderinformationen dürfen auch Dritten (Anwälten, Wirtschaftsprüfern, Beratern etc.) offengelegt werden, die aus einem triftigen Grund über diese informiert werden müssen und entsprechende Vertraulichkeitsvereinbarungen unterschrieben haben.



lies weiter...

- ▶ Mitarbeiter, die über Insiderinformationen verfügen, dürfen diese nicht dazu verwenden, direkt oder indirekt mit Wertpapieren der Gruppe oder sonstigen Wertpapieren zu handeln oder diesbezügliche Tipps oder Empfehlungen abzugeben. Dies gilt unabhängig davon, ob die Geschäfte für persönliche Zwecke oder im Namen der Gruppe durchgeführt werden.

Auf jeden Fall müssen Mitarbeiter, die selbst die Absicht haben, mit den Wertpapieren der Gruppe zu handeln oder anderen dies zu empfehlen, sich hierbei strikt an die anwendbaren Gesetze sowie die Konzern- und lokalen Richtlinien halten.

## Merke

Insiderinformationen können z.B. betreffen:

- ▶ Geschäftsergebnisse, insbesondere, wenn diese unerwartet sind;
- ▶ die unangekündigte, bevorstehende Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen;
- ▶ Änderungen in der Geschäftsleitung;
- ▶ Änderungen der Geschäftsstrategie;
- ▶ Änderungen in der Kapitalstruktur;
- ▶ Fusionen, Übernahmen oder Veräusserungen von wesentlichen Vermögenswerten der Gruppe oder einer Konzerngesellschaft.

Unterlagen zu Aufsichtsrats- oder Geschäftsleitungssitzungen sowie alle Unterlagen zu Entscheidungen der ersten Führungsebene können Insiderinformationen enthalten. Solche Unterlagen müssen nur so lange wie nötig aufbewahrt und streng vertraulich behandelt werden.

## ▶ Kommunikation mit Dritten

*Die Gruppe unterstützt die Transparenz der Finanzmärkte, indem sie eine sorgfältige Kommunikation mit den Medien, Finanzanalysten und der Öffentlichkeit sicherstellt.*

Jegliche Kommunikation mit den Stakeholdern der Gruppe muss offen, zeitnah und präzise erfolgen.

Beziehungen zu den Medien, Finanzanalysten, Rating-Agenturen, Investoren und Behörden werden ausschliesslich von den dafür zuständigen Bereichen gepflegt. Andere Mitarbeiter dürfen diesem Personenkreis keine Informationen über die Gruppe oder Unterlagen, die solche enthalten, zukommen lassen, es sei denn, sie sind dazu befugt.

Die Mitarbeiter sind angehalten, Gerüchte über die Gruppe nicht öffentlich zu kommentieren, wenn diese von offizieller Seite nicht bestätigt sind.



lies weiter...

## Merke

Wenn Sie Informationen auf sozialen Netzwerken wie z.B. LinkedIn®, Facebook®, Twitter® etc. einstellen, verbreiten Sie diese Daten an eine breite Öffentlichkeit. Aus diesem Grund müssen Sie bei der Offenlegung von Informationen über die Gruppe auf sozialen Netzwerken sehr vorsichtig vorgehen.

### ► Bekämpfung von Geldwäscherei, Terrorismusfinanzierung und internationale Sanktionen

*Die Gruppe engagiert sich nachdrücklich im internationalen Kampf gegen Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung, für die Einhaltung der Sanktionsgesetze und -vorschriften und wirkt jeglichem Verhalten entgegen, welches diese Finanzstraftaten unterstützen könnte.*

*Die zuständigen Mitarbeiter müssen angemessene Kenntnis der Kunden und ein Verständnis der Transaktionen erlangen und aufrechterhalten gemäss den Gruppenstandards und der lokalen Gesetzgebung.*

*Jedes Mal, wenn ein Mitarbeiter den Verdacht hat, dass die Gegenpartei versucht, die Produkte oder Dienstleistungen der Gruppe für illegale Zwecke wie Geldwäscherei oder Terrorismusfinanzierung zu missbrauchen, muss er umgehend seinen Compliance Officer oder Geldwäscherei-Beauftragten informieren.*

*Die Mitarbeiter müssen über umfassende und aktuelle Kenntnisse der relevanten restriktiven Massnahmen verfügen, die von der Europäischen Union, den Vereinten Nationen, den Vereinigten Staaten von Amerika und der lokal geltenden Rechtssprechung gegen bestimmte Länder, Personen, Vermögenswerte oder Dienstleistungen erlassen wurden.*

**Wir verweisen auf die Gruppenregelungen zur „Bekämpfung der Geldwäscherei & Terrorismusfinanzierung“ und zu „internationalen Sanktionen“.**



**04.**

**»» Schlussbe-  
stimmungen**



## ► Umsetzung und Verbreitung

Der Kodex wurde vom Verwaltungsrat der Assicurazioni Generali S.p.A. beschlossen.

Der Kodex wird von den Verwaltungs-, Aufsichts- oder Managementgremien jeder Konzerngesellschaft umgesetzt.

Die CEOs sind dafür verantwortlich, dass die Umsetzung des Kodex und der Ausführungsbestimmungen in Übereinstimmung mit den lokalen rechtlichen Anforderungen erfolgt.

Der Kodex ersetzt alle bisher bestehenden Verhaltenskodizes innerhalb der Gruppe. Alle internen Richtlinien müssen mit den Regeln des Kodex in Einklang stehen.

Falls es zu Konflikten zwischen dem Kodex oder den Ausführungsbestimmungen und der lokalen Gesetzgebung kommt, müssen diese umgehend dem Group Compliance Officer der Assicurazioni Generali S.p.A. gemeldet werden, um eine angemessene Lösung sicherzustellen.

Der Group Compliance Officer ist verantwortlich für die Unterbreitung von Vorschlägen an den Verwaltungsrat in Bezug auf Überprüfungen des Kodex, damit dieser aktuell bleibt.

Um sicherzustellen, dass der Kodex leicht und öffentlich zugänglich ist, wurde er in die Sprachen der Länder übersetzt, in denen die Gruppe tätig ist, und auf der Unternehmenswebsite der Gruppe - **www.generali.com** - sowie auf den Websites der Konzerngesellschaften veröffentlicht.

## ► Schulungen

Um sicherzustellen, dass der Kodex und die Ausführungsbestimmungen genau verstanden und effektiv durchgesetzt werden, müssen eine Einführungs- und jährliche Auffrischungsschulungen eingerichtet werden.

Die CEOs fördern ein breites Bewusstsein für den Kodex und die Ausführungsbestimmungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter in entsprechende Schulungen einbezogen werden.

Die CEOs stellen sicher, dass jedem Mitarbeiter eine Kopie des Kodex zur Verfügung gestellt wird.



# Generali Group

## Verhaltenskodex

2019

---



Genehmigt durch  
den Verwaltungsrat von

**Assicurazioni Generali S.p.A.**