

EUROPEAN
SOCIAL CHARTER
OF THE
GENERALI GROUP

EUROPEJSKA
KARTA
SPOŁECZNA
GRUPY GENERALI



Publisher: Assicurazioni Generali S.p.A.
Editorial group: Group Labour Relations – European Works Council Relations
Coordination: Group Communication Department





Triest, November 28th, 2006

Triest, 28 listopad 2006

Introduction

The European Social Charter of the Generali Group makes reference to the relevant international texts – UN Universal Declaration of Human Rights / International Labour Organisation rules – the EU Charter of Fundamental Rights and the request for the implementation of a “Charter of Fundamental Rights for Generali Group workers”, as required by the Generali Group European Works Council (EWC) representatives. Moreover, it reinforces what is already envisaged by the Generali Group Ethical Code of May, 11 2004, with particular reference to the Section “Relations with employees”. By means of this Social Charter, the Central Head Office of Assicurazioni Generali S.p.A. (Parent Company) aims at reasserting some guiding principles on the safeguard of its employees and, in general terms, the Group image, which apply to every EU Member State where the Generali Group operates.

Such an initiative confirms yet again the utmost care that the Group has always dedicated to the issues concerning human resources.

Wstęp

Powołując się na międzynarodowe dokumenty – Deklarację Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych / Przepisy Międzynarodowej Organizacji Pracy – Kartę podstawowych praw Unii Europejskiej, na wniosek złożony przez przedstawicieli pracowników Europejskiej Rady Zakładowej o przyjęcie “Karty Podstawowych Praw pracowników Grupy Generali” oraz na potwierdzenie tego, co zostało już przewidziane przez Kodeks Etyczny Grupy Generali z 11 maja 2004, a w szczególności odwołując się do Rozdziału poświęconego “Relacje z pracownikami” Centralna Dyrekcja Spółki - Matki Assicurazioni Generali S.p.A. (spółka akcyjna) (Spółka-Matka) poprzez niniejszą Kartę Spółki pragnie wskazać kilka podstawowych zasad obowiązujących w każdym państwie członkowskim Unii Europejskiej, w którym jest obecna Grupa Generali, a dotyczących ochrony pracowników, oraz ogólnie, wizerunku Grupy. Inicjatywa ta jeszcze raz potwierdza, że Grupa przywiązuje wielką wagę do problematyki związanej z zasobami ludzkimi.

1. Commitments

Having said that, the Parent Company is committed to implementing the Social Charter in every Generali Group company operating in the European Union in order to ensure full respect for:

- human dignity
- freedom
- equality
- solidarity
- the protection of health, safety and dignity of its employees in the workplace

and full compliance with:

- the ban on child labour¹
- the ban on any form of moral and sexual harassment and discrimination.

¹ According to the International Labour Organisation (ILO) rules, the minimum age of admission to employment may not be lower than the minimum school-leaving age.

1. Zobowiązania

Zważywszy na to, co zostało powiedziane we wstępie, Spółka-Matka zobowiązuje się do tego, aby we wszystkich spółkach Grupy Generali działających w Unii Europejskiej wprowadzić niniejszą Kartę jako gwarancję zasad:

- godności człowieka
- wolności
- równości
- solidarności
- ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i godności pracowników w miejscu pracy

jak również zagwarantować:

- realizację zakazu pracy nieletnich¹
- wyeliminowanie wszelkich form dyskryminacji i molestowania psychicznego i seksualnego.

¹ Przepisy Międzynarodowej Organizacji Pracy (OIL) ustalają, że minimalny wiek przyjęcia do pracy nie może być niższy niż wiek ukończenia edukacji obowiązkowej.

2. Aims

In accordance with national legislations, cultures and practices of the EU Member States where the Group operates, and in line with the autonomy that local companies have always enjoyed under the principles of the Generali Group, the Parent Company's goals in this Social Charter are the following:

- **promotion of corporate dialogue** at different levels and in different areas, while drawing inspiration from the EWC dialogue between the Central Head Office and workers' delegates / representatives under the Agreement in force. Corporate dialogue is the sharing and exchange of information between company and workers' representatives, with a view to consolidating and promoting mutual trust and a peaceful working environment to the benefit of workers and the Group companies
- **professional and human development** of all the Group employees by providing them with the necessary tools and training, in order to ensure suitable retraining in the event of corporate restructuring / reorganisation

2. Cele

Zgodnie z przepisami prawa, obowiązującymi procedurami i kulturą narodową państw członkowskich Unii Europejskiej, w których działa Grupa oraz zasadą suwerenności podmiotów lokalnych, która od lat charakteryzuje filozofię Grupy, Spółka-Matka poprzez niniejszą Kartę stawia sobie za cel:

- **promocję dialogu korporacyjnego** na różnych poziomach i w różnych obszarach, przyjmując jako model wzorcowy dialog wprowadzony w ramach Europejskiej Rady Zakładowej – zgodnie z obowiązującym Porozumieniem – pomiędzy Centralną Dyrekcją a delegatami / reprezentantami pracowników; poprzez dialog rozumie się wymianę informacji pomiędzy spółką a reprezentacją pracowników w celu utrwalenia i popierania atmosfery wzajemnego zaufania oraz tworzenia przyjaznego środowiska pracy, z korzyścią dla pracowników i przedsiębiorstw Grupy
- **rozwój zawodowy i osobisty** wszystkich pracowników Grupy zapewniając im odpowiednie narzędzia oraz szkolenia, aby umożliwić optymalne przekwalifikowanie się w przypadku restrukturyzacji / reorganizacji przedsiębiorstwa

- **compliance with equal opportunities** at work and in careers with no discrimination based on sex, ethnic origin, language, religion or sexual orientation
 - **to provide a suitable information to the workers' representations** at any appropriate level in case of reengineering projects causing relevant impact on workers; **protecting jobs wherever possible**, even by relocating employees in other Group entities
 - **recognition of trade-union rights** (i.e. the right of collective bargaining) **and freedom of assembly for workers' representatives** in compliance with the rules and regulations in force in the different countries where the Group companies operate.
- zagwarantowanie **równości szans** w pracy oraz awansu zawodowego, bez dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie, etniczne, język, religię, czy orientację seksualną
 - dostarczanie odpowiednich **informacji, przedstawicielom pracowników** na każdym poziomie w przypadku projektów reorganizacji mających znaczący wpływ na pracowników, **chroniąc, wszędzie gdzie jest to możliwe, miejsca pracy**, w tym również poprzez zatrudnienie pracowników w innych spółkach Grupy
 - **uznawanie praw związków zawodowych** (między innymi prawa do prowadzenie rokowań zbiorowych), **oraz swobody organizowania się reprezentacji pracowników**, zgodnie z przepisami i procedurami obowiązującymi w poszczególnych państwach, w których Grupa prowadzi działalność.

3. Implementation

With reference to Section “1. Commitments”, the Parent Company undertakes to ensure compliance with the Charter in the event of actual or alleged violation. The Parent Company shall promptly exchange information with local Head Offices and the Secretary of the EWC Select Committee in order to identify measures to put an end to the situation / s clashing with the values herein described.

Furthermore, the Parent Company shall act in order that the Group local Head Offices put into practice the aims listed in the previous Section 2. of the present Social Charter.

This Social Charter is written in Italian and English language and disseminated at all Group levels in the respective languages of the EU Member States where it operates.

3. Sposoby Realizacji

W nawiązaniu do Rozdziału “1. Zobowiązania”, Spółka-Matka zobowiązuje się zagwarantować przestrzeganie Karty w przypadkach rzeczywistego lub rzekomego jej naruszenia. Spółka – Matka będzie niezwłocznie wymieniała informacje z Lokalną Dyрекcją oraz z Sekretarzem Ścisłego Komitetu Europejskiej Rady Zakładowej, aby określić działania mające na celu eliminację zdarzeń, które są sprzeczne z wartościami zawartymi w niniejszej Karcie.

Spółka – Matka dołoży starań, aby lokalne Dyrekcje Grupy wprowadziły w życie zasady określone w Rozdziale 2. niniejszej Karty.

Niniejsza Karta została zredagowana w języku włoskim i angielskim, a upowszechniona w językach narodowych na wszystkich poziomach Grupy w tych Państwach Członkowskich Unii Europejskiej, w których prowadzi swoją działalność.

Graphic design: de bellis comunicazione

