



AVIVA

Codice etico 2020

Sommario

Titolo	Pagina
Premessa	4
Un messaggio da George Culmer, Presidente di Aviva plc	5
Introduzione	6
Applicazione del Codice	
Cosa implica per i dipendenti Aviva	7
Come segnaliamo un elemento di preoccupazione?	8
Spiegazione dei principi etici di Aviva	
1. Agire con integrità	12
2. Lotta ai reati finanziari	13
a) Collusione e corruzione	13
b) Frode	14
c) Facilitazione dell'evasione fiscale	14
d) Abuso di mercato	15
e) Riciclaggio di denaro	15
f) Sanzioni	16
3. Svolgere le attività in modo equo:	
a) Omaggi e intrattenimento	17
b) Relazioni con i fornitori e terzi	17
c) Conflitti d'interessi	17
4. Equo trattamento dei clienti	18
5. Rispettare la riservatezza delle informazioni e le norme sulla concorrenza	18 20
6. Privacy dei dati	
7. Rendicontazioni accurate e trasparenti	21
8. Rispetto delle nostre responsabilità verso le persone, la società e l'ambiente	21 22
9. Divieto di donazioni di natura politica	23

Appendice 1 – Policy di Gruppo e business standard

Appendice 2 - Normativa di riferimento

Appendice 3 – Integrazione per le società italiane del gruppo Aviva ai sensi del d.lgs. 6 giugno 2001 n. 231

Attuazione e rispetto del codice



Questo aggiornamento per il 2020 del Codice Etico Aziendale di Aviva è stato sottoposto alla revisione da parte dell'Institute of Business Ethics.

Premessa

L'adozione del presente Codice Etico da parte di Aviva, oltre a definire i principi etici ai quali si ispira il Gruppo, consente anche di prevenire condotte devianti di cui le Società del Gruppo Aviva in Italia possono essere chiamate a rispondere ai sensi della normativa italiana, in particolare del D.Lgs. n. 231/2001 (responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società) e dell'articolo 325 del D.Lgs. n. 209/2005 (Codice delle assicurazioni private).

Per questa ragione, il Codice Etico va osservato non solo in quanto normativa aziendale, ma anche perché risponde ad obblighi e standard etici richiesti dalla stessa Legge italiana.

In particolare, il Codice Etico definisce regole comportamentali cui il personale deve attenersi, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive adeguate, nel caso di deviazione dalle direttive e dalle procedure approvate dal vertice, o di infrazione della normativa vigente e dello stesso Codice etico.

Nell'Appendice 2 sono riportati i principali atti normativi italiani ed europei che riguardano gli standard etici e comportamentali cui i dipendenti italiani devono uniformarsi: vi invitiamo a leggere questo Codice Etico anche in relazione a tale normativa.

Infine evidenziamo come il Codice Etico è ricompreso nell'insieme degli strumenti fondanti del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "Modello"); all'interno del Modello una specifica sezione definisce il sistema disciplinare e sanzionatorio applicabile al personale Aviva, a collaboratori esterni, intermediari/ partner commerciali, ad Amministratori e Sindaci.

Un messaggio da George Culmer, Presidente di Aviva

In Aviva, il nostro scopo è essere “con voi oggi per un domani migliore”. Per raggiungere questo scopo è di vitale importanza agire in modo responsabile. Fare la cosa giusta è essenziale per i nostri clienti, il nostro personale e la nostra attività. Significa esserci quando i nostri clienti hanno bisogno di noi.

Il nostro Codice etico aziendale è una parte fondamentale del modo in cui gestiamo la nostra attività. Stabilisce una serie di principi pratici e di standard minimi di condotta che garantiscono che tutti noi agiamo in modo appropriato, guadagnando la fiducia dei nostri clienti e degli stakeholder in senso più lato.

Aviva non tollera violazioni del nostro Codice etico aziendale. Le violazioni del Codice, e le norme e politiche pertinenti su cui esso si basa, possono portare ad azioni disciplinari fino ad arrivare al licenziamento. In determinati casi, Aviva può segnalare una violazione alle autorità competenti, che può anche sfociare in sanzioni, azioni legali, azioni normative, cause legali o nella carcerazione.

In Aviva, ogni anno tutti sono tenuti a leggere, comprendere, sottoscrivere e aderire al Codice. Prendiamo la cosa molto seriamente: chi non lo fa può vedersi trattenere il bonus annuale o subire un provvedimento disciplinare.

Tutti noi siamo chiamati a fare la nostra parte nel segnalare elementi di preoccupazione relativi a condotte o decisioni potenzialmente non etiche. Voglio chiarire che è assolutamente sicuro denunciare qualsiasi comportamento non etico in Aviva. Se avete un elemento di preoccupazione legittimo, siete pregati di segnalarlo seguendo le linee guida di questo Codice. Anche se ciò significa che perderemo del lavoro, non tollereremo mai alcuna ritorsione contro chi parla. Il nostro business sarà più forte, più affidabile e più capace di produrre risultati per i nostri clienti se tutti noi ci assumiamo la responsabilità di fare la cosa giusta.

Vi ringrazio per il vostro sostegno e, se avete delle domande, non esitate a discuterne con il vostro superiore o il Group Corporate Responsibility Team.

George Culmer,
Presidente di Aviva

Introduzione

In quanto dipendenti Aviva, ci si aspetta da noi che rispettiamo i più elevati standard di comportamento e che gestiamo e svolgiamo le nostre attività e ci comportiamo secondo rigidi principi etici, professionali e legali. Ciò significa agire con integrità, trasparenza, apertamente e in sintonia con i nostri valori. Significa trattare tutti in modo equo e rispettare i diritti umani degli altri. Agire nel miglior interesse dei nostri clienti e colleghi, delle nostre comunità, dei nostri partner e di Aviva. Significa inoltre rispettare i requisiti e i principi delle nostre autorità di vigilanza principali, ivi comprese le norme di condotta della FCA del Regno Unito e altre norme equivalenti nazionali.

I principi esposti in questo Codice valgono per tutte le sedi di Aviva nel mondo e ci attendiamo standard equivalenti anche dai nostri partner commerciali.

Il Codice Etico Aziendale (Codice) si applica ad ogni rapporto commerciale del Gruppo. Esso non è inteso come una guida esaustiva alle norme e ai regolamenti. Il suo scopo è piuttosto quello di fornire una comprensione comune dei principi etici del Gruppo e degli Standard aziendali ad esso sottesi e di promuovere lo svolgimento delle attività in conformità a questi standard. Inoltre ci aspettiamo che i **dipendenti di Aviva Investors** rispettino quanto previsto nel Codice Etico di Condotta Aviva Investors oltre al presente Codice.

I principi e i business standard esposti nel Codice sono fondamentali per Aviva. Il mancato rispetto del Codice può causare il licenziamento o altre misure disciplinari. In determinati casi, Aviva può segnalare una violazione alle autorità competenti, che può anche sfociare in sanzioni, azioni legali, azioni normative, cause legali o nella carcerazione.

Applicazione del Codice

I. Cosa implica questo per i dipendenti Aviva?

Dipendenti Aviva

Rispettiamo i principi esposti in questo Codice (analogamente ai fornitori, lavoratori interinali e chiunque altro operi a nome del Gruppo).

Ogni anno leggiamo e sottoscriviamo il Codice, dando la nostra adesione, entro e non oltre il 31 dicembre. Diamo atto che la mancata attestazione una volta all'anno della nostra approvazione del Codice e adesione allo stesso potrà portare al trattenimento automatico di ogni premio annuale eventualmente maturato e ad altre misure disciplinari.

I dipendenti di Aviva Investors rispettano anche quanto previsto nel Codice Etico di Condotta Aviva Investors oltre al presente Codice.

Line Manager Aviva

Noi diamo l'esempio incoraggiando attivamente i comportamenti responsabili ed etici.

Ci assicuriamo che il nostro team legga, comprenda e accetti il Codice ogni anno e, ove necessario, ricordiamo loro che se non lo faranno, ogni premio eventualmente maturato potrà essere automaticamente trattenuto dall'azienda e potrebbero essere esposti ad altre misure disciplinari.

Mettiamo i nostri team nelle condizioni di svolgere le attività in un ambiente aperto e trasparente, in linea con i principi del Codice. In Aviva, i manager creano l'atmosfera lavorativa. Diamo l'esempio e ricordiamo al nostro team che fare la cosa giusta e agire in modo etico devono essere i cardini del nostro modo di lavorare, di agire e di realizzare la nostra strategia.

Segnaliamo i legittimi elementi di preoccupazione relativi a comportamenti impropri o sospette condotte illecite al Direttore dell'unità aziendale, a Group Investigations o a Speak Up, che include un servizio di segnalazione indipendente e confidenziale. Non tentiamo di indagare su una potenziale violazione.

Gli obblighi di segnalazione in relazione ad elementi di preoccupazione passibili di segnalazione sono stabiliti nel business standard sui reati finanziari.

Direttori delle business unit Aviva

In qualità di direttori di una business unit Aviva, abbiamo la responsabilità generale per quanto riguarda l'etica e la conformità all'interno della nostra business unit. Insieme ai manager, creiamo l'atmosfera lavorativa.

Sosteniamo attivamente la promozione di Speak Up e di una cultura improntata alla segnalazione attiva e ci assicuriamo che il Codice sia condiviso completamente con tutti i dipendenti e con gli altri stakeholder pertinenti della business unit, come i nostri partner e fornitori. Ci assicuriamo che:

- tutti i nuovi dipendenti abbiano una copia del Codice e abbiano accesso o sappiano dove reperire le policy complete e i Business Standard a supporto del Codice.
- Ogni anno l'azienda assicura il tracciamento dell'accettazione firmata di tutti i dipendenti (nuovi ed esistenti).
- Tutti i nostri nuovi dipendenti sono perfettamente a conoscenza dell'obbligo di sottoscrivere il Codice per accettazione entro il 31 dicembre di ogni anno e del fatto che, in caso di mancata approvazione del Codice, ogni premio eventualmente maturato potrà essere automaticamente trattenuto dall'azienda e potrebbero essere esposti ad altre misure disciplinari.

II. Come segnaliamo un elemento di preoccupazione?

Tutti i professionisti legati ad Aviva devono comportarsi in modo da tutelare i nostri clienti, le nostre risorse, la nostra reputazione e gli altri collaboratori. Con la parola "tutti" intendiamo dipendenti, appaltatori, fornitori di servizi esternalizzati e altri soggetti terzi.

Tali comportamenti sono favoriti dall'adozione di una cultura aziendale di segnalazione attiva. È di vitale importanza agire secondo i nostri valori in modo da contribuire a proteggere Aviva, i nostri clienti e gli altri collaboratori.

- Attraverso la Maggiore Cura definiamo i problemi e li risolviamo e non permettiamo alla paura di prendere il sopravvento su ciò che è giusto.
- Ponendo le Basi per il Futuro cerchiamo continuamente migliorarci.
- Prendendo le decisioni giuste possiamo creare un lascito di cui essere fieri negli anni a venire.

Se abbiamo una preoccupazione legittima in merito a un comportamento improprio o una sospetta condotta illegittima sul luogo di lavoro (da parte di Aviva o di terzi), agiamo immediatamente, tenendo in considerazione quanto segue:

Che cosa segnalare

Segnaliamo qualsiasi elemento di preoccupazione relativo a comportamenti impropri sul posto di lavoro¹, come ad esempio:

- mancato rispetto di obblighi legali (inclusa la commissione di reati)
- violazione degli standard, delle policy e delle procedure di Aviva
- violazione della riservatezza dei dati (come ad esempio furto o perdita intenzionale o accidentale)
- errori giudiziari
- pericoli per la salute, la sicurezza o l'ambiente
- frodi o illeciti contabili
- segnalazione imprecisa, fuorviante o fraudolenta dei principali rischi
- facilitazione dell'evasione fiscale

¹ Questo elenco non ha pretese di completezza, invitiamo quindi i nostri dipendenti, fornitori, lavoratori interinali, fornitori di servizi esternalizzati e altri soggetti terzi a segnalare qualsiasi comportamento che violi lo spirito del Codice e gli elevati standard etici di Aviva anche se non esplicitamente elencati in questa sezione del Codice

- collusione e corruzione
- abuso di mercato
- abusi e violazioni dei diritti umani (tra cui schiavitù moderna, lavoro forzato, lavoro minorile e qualsiasi forma di discriminazione nella nostra attività o nella filiera)
- bullismo e molestie e atti di parzialità o discriminazione ingiusta legati a fattori di razza, sesso, religione, sessualità e altre caratteristiche
- comportamenti che compromettono o rischiano fortemente di compromettere la reputazione o salute finanziaria di Aviva
- occultamento di uno dei sopracitati abusi, a prescindere dalla riservatezza o meno delle informazioni.
- preoccupazione per il comportamento etico di un fornitore o di un partner

Alcuni esempi sono inclusi nelle nostre brochure Speak Up e nelle guide per i dipendenti/manager. È possibile scaricarle dal [sito Speak Up su Aviva World](#).

Quando segnalare

Segnaliamo una preoccupazione non appena emerge un ragionevole e legittimo sospetto. Non tentiamo di svolgere indagini per nostro conto né cerchiamo prove a sostegno della fondatezza della segnalazione. Se la nostra segnalazione è basata su un sospetto ragionevole e legittimo, non ci saranno conseguenze negative nel caso in cui tale sospetto si riveli sbagliato.

Come segnalare

Ci sollecitiamo reciprocamente a segnalare apertamente un problema parlandone con il proprio Line Manager. Se non siamo nella posizione di farlo (per esempio, se i timori riguardano il proprio Line Manager) o se abbiamo già segnalato il problema al nostro Line Manager, ma non sono stati presi provvedimenti adeguati, possiamo metterci in contatto con Speak Up.

Il team di Speak Up è responsabile della gestione del servizio di whistleblowing Speak Up di Aviva, che mette a disposizione svariati canali per la segnalazione dei problemi. Tutte le problematiche segnalate vengono sottoposte a un processo di valutazione e di triage per definire le fasi successive, comprese le eventuali indagini. Il team di Speak Up fa capo direttamente al nostro Responsabile della funzione Internal Audit

Possiamo segnalare o discutere le nostre preoccupazioni in via confidenziale direttamente con il team di Speak Up tramite:

- e-mail all'indirizzo speakup@aviva.com oppure
- telefono:
 - UK & Gruppo + 44 (0) 1738 895855
 - Asia + 44 (0) 1904 453321
 - Canada (1) 437 -215-1306
 - Francia, Italia, Polonia e Turchia: +33 (0)1 7662 4614

È inoltre possibile contattare il team di Speak Up direttamente e in forma anonima, se così si desidera, tramite una pagina web sicura utilizzando la pagina "Reporting a Concern" su Aviva World.

Possono esserci casi in cui segnalare un problema internamente non risulta appropriato oppure non sembra l'approccio giusto. Expolink è una società indipendente che offre ai nostri dipendenti, appaltatori, fornitori, partner aziendali, partner di joint venture e agenti un servizio specializzato di segnalazione protetta.

Il servizio di whistleblowing indipendente fornito da Expolink ci consente di segnalare le nostre preoccupazioni in modo confidenziale e anonimo, se lo desideriamo.

Lo strumento Speak Up fornito da Expolink è un servizio gratuito, disponibile 24 ore su 24, 7 giorni alla settimana, che offre la possibilità di effettuare la segnalazione nella propria lingua.

È possibile contattare Speak Up via Expolink nei seguenti modi:

Email	avivaspeakup@expolink.co.uk
Sito Web:	http://www.expolink.co.uk/avivaspeakup
Telefono:	Canada 1855 223 2807
	Francia 0800 918 479
	Hong Kong 800 908 589
	Irlanda (Eire) 1800 806 186
	Italia 800 797 552
	Polonia 800 442 1245
	Singapore 800 4411 140
	Regno Unito 0800 915 4043
Vietnam 120 11527	

Come Aviva protegge i suoi dipendenti

Non dobbiamo permettere alla paura di ostacolare la giustizia. Se crediamo sinceramente che si sia verificato un comportamento non etico o improprio, segnaliamo questi elementi di preoccupazione. Non tollereremo alcun tipo di ritorsione nei confronti di chi ci abbia segnalato un problema.

Se siamo convinti di essere stati trattati in modo ingiusto per aver segnalato un problema, possiamo contattare il team Speak Up oppure il Responsabile della funzione Internal Audit, i quali provvederanno a indagare in modo indipendente sulle nostre segnalazioni.

Se segnaliamo un problema che sappiamo essere infondato

Non importa se facciamo un errore, la cosa importante è agire secondo motivazioni legittime. Tuttavia, questa garanzia non vale per chi fa una segnalazione che sa essere falsa con intento doloso. Un dipendente colto a fare

quanto sopra probabilmente sarà oggetto di misure disciplinari, fino ad arrivare al licenziamento.

Segnalazione esterna

Nel Regno Unito, sia la Financial Conduct Authority che la Prudential Regulation Authority sostengono l'utilizzo di procedure di whistleblowing. Abbiamo la possibilità di contattare le autorità di vigilanza in qualsiasi momento. Non siamo tenuti a informare Aviva o Speak up prima di farlo; in alternativa, possiamo utilizzare questi due canali contemporaneamente.

Le informazioni sulle procedure di segnalazione delle autorità di vigilanza sono disponibili sui rispettivi siti Web:

FCA: <https://www.the-fca.org.uk/whistleblowing>.

PRA:

<http://www.bankofengland.co.uk/pru/Pages/contactpru/whistleblowing.aspx>

Ulteriori informazioni sul processo sono reperibili nelle pagine [Speak up Charter](#) e [Group Investigations](#) su Aviva World.

Spiegazione dei principi etici di Aviva

1. Agire con integrità

Cosa ci viene richiesto?

Siamo chiamati a mantenere i più alti standard di etica aziendale, trasparenza, integrità e onestà. Il mancato rispetto del Codice può essere causa di licenziamento o di ulteriori misure disciplinari. Siamo tenuti a operare da un punto di vista personale e professionale in conformità con i principi esposti in questo Codice, tutte le leggi e normative applicabili al mercato in cui operiamo e secondo i valori e gli standard del Gruppo Aviva. Dobbiamo osservare sia lo spirito che la lettera di tutte le leggi e le normative al fine di mantenere i più alti standard di integrità aziendale nei nostri rapporti con i nostri clienti, colleghi, con le comunità e i partner, nonché con le autorità di vigilanza. Significa inoltre rispettare i requisiti e i principi delle nostre autorità di vigilanza principali, ivi comprese le norme di condotta della FCA del Regno Unito e le norme locali applicabili nei paesi/mercati in cui operiamo.

Perché è così importante?

Ai fini dei valori delle attività di Aviva e dei suoi dipendenti e della reputazione del Gruppo, è fondamentale che agiamo con integrità e secondo i precetti teorici e pratici di ogni standard e policy applicabile.

Scenario

D: Nel paese in cui lavoro la legge non richiede un livello di conformità così elevato come quello del Gruppo - cosa devo fare?

R: Gli standard di Gruppo sono i precetti minimi che si applicano alle attività e ai dipendenti di Aviva. Se c'è una differenza tra le politiche/standard di Gruppo e le leggi e normative locali, i dipendenti sono tenuti a seguire in ogni caso le regole di livello più elevato.

2. Lotta ai reati finanziari

Aviva cercherà sempre di rispettare la legislazione e la normativa sui reati finanziari e si adopererà in modo proattivo per contribuire a proteggere i nostri clienti, azionisti e dipendenti dai reati finanziari. Ci aspettiamo che dipendenti, partner commerciali, fornitori, agenti e altri terzi associati seguano il nostro esempio. Il Gruppo Aviva non ha appetite per commettere violazioni intenzionali o ripetute di leggi, regolamenti o policy relativi ai reati finanziari.

Cosa ci si aspetta da noi?

Sei sono le aree chiave dei reati finanziari di cui dobbiamo essere consapevoli:

- Collusione e corruzione
- Frode
- Facilitazione dell'evasione fiscale
- Abuso di mercato
- Riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo
- Sanzioni

Perché è così importante?

I reati finanziari possono danneggiare i nostri clienti e azionisti, minare l'integrità del mercato e la fiducia degli investitori o addirittura sostenere il terrorismo. Rischiamo di compromettere la reputazione di Aviva e di esporre l'azienda e i suoi dipendenti al rischio di multe sostanziose e persino di misure detentive. Aviva indaga e intende somministrare sanzioni o misure disciplinari ad agenti, dipendenti, amministratori o altri sospettati di compiere atti che costituiscono reati finanziari in seno ad Aviva.

a) Collusione e corruzione

La corruzione comporta l'offerta, la promessa, il pagamento, il trasferimento, la richiesta o la ricezione di qualsiasi cosa di valore, per indurre qualcuno a svolgere il proprio ruolo in modo improprio.

Offrire o accettare una tangente è un reato penale². Corrispondere o offrire una tangente mentre si agisce per conto di Aviva può anche esporre la società a procedimenti penali.

A livello locale, operiamo in conformità al D.Lgs 231/2001. Ai sensi di questa legge, i dipendenti e gli amministratori del Gruppo possono essere perseguiti qualora venga pagata una tangente in qualsiasi luogo del mondo per indurre un comportamento illecito a favore di Aviva.

Cosa ci si aspetta da noi?

- A chiunque sia associato ad Aviva è severamente vietato compiere qualsiasi azione che sostenga, incoraggi o favorisca collusione e corruzione.
- Rifiutiamo l'offerta o il pagamento di una tangente in qualsiasi parte della nostra attività di lavoro, in qualsiasi parte del mondo.

² Compresa la corruzione attiva (l'offerta, la promessa o l'offerta di una tangente/incentivo), la corruzione passiva (la richiesta, il consenso a ricevere o l'accettazione di una tangente/incentivo), i pagamenti agevolativi o gli incentivi a funzionari pubblici (la corresponsione di una piccola tangente/incentivo per agevolare le prassi degli enti pubblici)

- Ci rifiutiamo di pagare o di offrire una tangente, non importa quanto piccola, in qualsiasi parte del mondo.
- Completiamo la formazione pertinente per essere in grado di individuare e gestire i rischi di corruzione che possono insorgere nei nostri ruoli.
- Segnaliamo immediatamente tutte le offerte di tangenti, le richieste di tangenti o i casi di sospetta corruzione al Group Investigations o alla Funzione Risk e alla Funzione AML/CTF e Financial Crime (anche per il tramite della casella email CGAvivaIntegrity).

Scenario:

D: Devi firmare un contratto con un ufficio di un ente locale per fornire la copertura assicurativa. Il pubblico ufficiale con cui hai a che fare accenna al fatto che un altro assicuratore gli ha offerto un viaggio di un weekend per far avanzare la sua offerta e chiede se è possibile fare lo stesso. Cosa dovresti fare?

R: Devi rifiutare cortesemente la proposta e segnalare l'incidente al al Group Investigations o alla Funzione Risk e alla Funzione AML/CTF e Financial Crime (anche per il tramite della casella email CGAvivaIntegrity)

b) Frode

Una frode può avere molte forme diverse. Per natura la frode consiste in atti ingannevoli volti a garantire un guadagno illecito o illegale, o un altro beneficio. Aviva può essere vittima di frodi da fonti interne (ad es. frode sulle spese dei dipendenti o furto dei dati di Aviva) e da fonti esterne (ad es. frode su sottoscrizioni o sinistri). Abbiamo inoltre un ruolo da svolgere nella protezione dei nostri clienti dalle frodi che coinvolgono i prodotti Aviva, ad esempio nei casi in cui possono essere vittime di una "truffa" che ha come obiettivo la loro pensione o i loro fondi di investimento.

Cosa ci si aspetta da noi?

Non dobbiamo intraprendere alcuna attività fraudolenta. Tutti noi abbiamo la responsabilità di svolgere un ruolo attivo nelle attività antifrode e di rimanere vigili. Dobbiamo noi per primi agire con onestà e integrità e contribuire a proteggere le attività di Aviva. Se sospettiamo una frode, lo segnaliamo immediatamente, attenendoci al processo di escalation locale, al nostro manager o tramite Speak Up, se del caso.

c) Facilitazione dell'evasione fiscale

L'evasione fiscale è il mancato o insufficiente pagamento da parte di un contribuente delle imposte dovute alle autorità competenti. Come individui, è anche illegale aiutare qualcuno ad evadere le tasse. Aviva può essere ritenuta penalmente responsabile se permettiamo ai dipendenti, o a qualsiasi altra persona associata all'azienda, di aiutare deliberatamente e disonestamente qualcuno ad evadere le tasse. Che si tratti di un cliente, di un fornitore, di un partner commerciale o di un altro soggetto esterno che ha evaso le imposte con rilevanza penale, noi dobbiamo essere in grado di dimostrare che non abbiamo "facilitato" l'evasione.

Cosa ci si aspetta da noi?

A chiunque sia associato ad Aviva imponiamo un assoluto divieto di compiere qualsiasi azione che sostenga, incoraggi o favorisca l'evasione fiscale. Agiamo con onestà e integrità e segnaliamo qualsiasi sospetto di evasione fiscale al team Financial Crime o funzione Risk e la funzione AML/CTF, al tuo diretto superiore o tramite Speak Up.

d) Abuso di mercato

L'abuso di mercato vuol dire svolgere attività di insider trading, reali o tentate; raccomandare a una persona a praticare l'insider trading o indurla a tali pratiche; manipolare o tentare di manipolare il mercato o rivelare informazioni privilegiate in modo illecito.

Cosa ci si aspetta da noi?

Non dobbiamo intraprendere alcuna attività di abuso di mercato. Gli amministratori, dipendenti, consulenti e agenti devono rispettare tutti i nostri controlli interni concepiti per mitigare e gestire il rischio di abuso di mercato.

Gli amministratori, i dipendenti, i consulenti e gli agenti:

- devono osservare standard di condotta sul mercato appropriati nell'adempiere al proprio ruolo e agire con integrità rispetto a qualsiasi informazione ottenuta e detenuta a nome del Gruppo e devono fare attenzione a evitare la divulgazione accidentale o involontaria delle stesse, in quanto potrebbe danneggiare le attività del Gruppo, dei clienti o dei fornitori.
- Non devono svolgere operazioni con azioni di Aviva nel caso in cui ciò sia proibito ai sensi della Aviva Share Dealing Policy.
- Non devono rivelare informazioni privilegiate a nessuno, salvo ove necessario nello svolgimento dei propri doveri e con debita approvazione e messa agli atti.
- Non devono svolgere operazioni con titoli della società finché in possesso di "informazioni privilegiate" collegate alla stessa.

Gli amministratori e alcuni dipendenti non possono svolgere operazioni con azioni di Aviva durante i cosiddetti "periodi chiusi" e devono ottenere l'autorizzazione prima di svolgere operazioni il resto del tempo. Le operazioni con azioni da parte degli Amministratori e alcuni dirigenti devono essere annunciate esternamente e segnalate all'FCA entro tre giorni dalla trattazione.

e) Riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo

Il riciclaggio di denaro è il processo tramite il quale le persone tentano di nascondere, mascherare, spostare o utilizzare i proventi di attività criminose come il traffico di stupefacenti, la frode o la corruzione. Il finanziamento del terrorismo è l'utilizzo di fondi, beni o servizi per finanziare o sostenere attività terroristiche. Il terrorismo può essere finanziato attraverso i proventi di attività criminali (ad es. rapimenti) o attraverso fondi reperiti legittimamente.

Cosa ci si aspetta da noi?

Facciamo attenzione a evitare di essere coinvolti o facilitare il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo da parte di o attraverso Aviva. Completiamo la formazione anti-riciclaggio, siamo consapevoli dei rischi di

riciclaggio di denaro nella nostra attività; espletiamo l'adeguata verifica sui nostri clienti, monitoriamo le loro attività e teniamo aggiornate le loro informazioni.

Segnaliamo attività sospette alla funzione Risk e la funzione AML/CTF e Financial Crime.

f) Sanzioni

I governi e le organizzazioni multinazionali, incluse le Nazioni Unite, la UE e il Regno Unito impongono sanzioni commerciali e/o economiche per proteggere gli interessi di politica estera e sicurezza interna. Gli obiettivi delle sanzioni possono includere persone fisiche, giuridiche, governi o enti governativi. Le relazioni commerciali interessate possono comprendere clienti, partner commerciali, distributori, gestori di sinistri o altri. In generale, le attività con i destinatari di sanzioni sono proibite. La violazione delle sanzioni è un reato per le persone coinvolte e per Aviva e i suoi dipendenti.

Cosa ci si aspetta da noi?

Svolgiamo l'adeguata verifica sui nostri clienti, sui partner commerciali, sui fornitori e altri per assicurarci di essere legalmente in grado di gestirli e di rinviare eventuali sospetti di violazioni delle sanzioni al team locale Financial Crime o Compliance e funzione AML/CTF.

Completiamo la formazione sulle sanzioni richiesta per il nostro ruolo, rispettiamo le leggi e normative sulle sanzioni applicabili e osserviamo i requisiti di controllo di Aviva.

Consultare i business standard sui crimini finanziari e quelli legali e segretariali per ulteriori informazioni relative agli ambiti di cui sopra.

3. Svolgere le attività in modo equo:

a) Omaggi e Intrattenimento

Cosa ci si aspetta da noi?

Abbiamo cura di evitare di essere compromessi da omaggi e offerte di intrattenimento nell'attività professionale con fornitori, promotori o altri soggetti terzi. Ciò vale per omaggi, offerte di intrattenimento e ospitalità offerti, dati e ricevuti.

Le attività di rappresentanza possono rientrare in un normale rapporto d'affari. Tuttavia devono sempre essere proporzionate, appropriate e trasparenti. Tutti i dipendenti Aviva (inclusi i lavoratori interinali) sono tenuti a riportare con precisione tutti gli omaggi di valore pari o superiore a £25 e tutti gli intrattenimenti di valore pari o superiore a £50 a testa (o equivalente in valuta locale) nel registro di Aviva, "STAR Compliance". Ciò vale sia per gli omaggi e gli intrattenimenti offerti che per quelli ricevuti e indipendentemente dal fatto che vengano accettati o rifiutati.

Perché è così importante?

L'accettazione di omaggi e intrattenimenti potrebbe essere considerata come una tangente se sono sontuosi, sproporzionati o intesi a influenzare il destinatario.

Accettare omaggi e intrattenimento in violazione delle norme di Aviva e del D.Lgs. 231/2001 può costituire una grave violazione disciplinare per i dipendenti di Aviva.

Scenario:

D: Il contratto di un fornitore è prossimo al rinnovo. Il tuo principale fornitore ti invita un giorno alle corse e si occupa di pagare il viaggio, il cibo e le bevande. Devi accettare questo tipo di ospitalità?

R: Se il contratto è prossimo alla scadenza, nessun tipo di intrattenimento verso o dal fornitore è accettabile. Anche se l'intrattenimento deve essere rifiutato, essendo il suo valore superiore a £50 (o equivalenti in valuta locale), l'offerta deve essere segnata nel sistema STAR Compliance.

b) Relazioni con i fornitori e terzi

Cosa ci si aspetta da noi?

Oltre ad evitare offerte compromettenti di omaggi e intrattenimento, dobbiamo sempre rispettare i termini dei nostri contratti. Aviva non acquista beni e servizi da potenziali fornitori se una condizione di tale acquisto prevede che il fornitore acquisti beni o servizi dal Gruppo.

Perché è così importante?

Crediamo che Aviva sia un partner commerciale affidabile grazie ai suoi rapporti onesti e trasparenti. È giusto garantire il rispetto dei termini dei nostri contratti, ad es. pagare i servizi entro le tempistiche concordate, rispettare la riservatezza delle informazioni e applicare appieno i termini di licenza dei beni sottoposti a diritto d'autore, ad esempio i software.

Informiamo tutti i nostri fornitori, broker e altri operatori commerciali del nostro Codice e del nostro Codice di Comportamento Aziendale, che descrive in dettaglio i nostri impegni e le nostre aspettative come partner commerciale di fiducia. Inoltre, ove applicabile, i nostri contratti includono norme anti-corruzione e contro la schiavitù moderna relative al Bribery Act 2010, al Modern Slavery Act 2015 del Regno Unito e al D.Lgs. 231/2001.

c) Conflitti di interesse ("CdI")

Cosa ci si aspetta da noi?

Non sfruttiamo la nostra posizione presso Aviva, la nostra influenza o i beni e le risorse dell'azienda in modo da trarne beneficio personalmente o a favore di amici o parenti o dell'organizzazione per la quale lavorano, in quanto si creerebbe un conflitto di interessi con Aviva o i nostri clienti. Ci assicuriamo sempre che qualsiasi conflitto di interesse percepito, potenziale o reale sia gestito e divulgato in modo appropriato sul sistema STAR Compliance.

Perché è così importante?

Gestendo e attenuando i conflitti di interesse percepiti, potenziali e reali proteggiamo la reputazione di Aviva e i rapporti che abbiamo con gli altri, compresi i nostri clienti e dipendenti. La fiducia e l'integrità sono un elemento importante nella conservazione della reputazione di partner commerciale corretto. Gestendo e mitigando i conflitti di interesse in modo efficace, manteniamo la nostra integrità e la fiducia che i partner ripongono in noi.

Per ulteriori informazioni, consultare la Group Conflicts of Interest Policy.

4. Equo trattamento dei clienti

Cosa ci si aspetta da noi?

Agiamo sempre con integrità, considerando l'impatto che ogni decisione che prendiamo eserciterà sui clienti di Aviva. Dobbiamo prestare attenzione agli interessi di tutti i nostri clienti e trattarli con equità e rispetto, compresi, ma non solo, i clienti vulnerabili che hanno bisogno di particolare attenzione e cura.

Le esigenze dei nostri clienti devono essere la base a partire dalla quale progettiamo i nostri prodotti. La comunicazione deve essere chiara, equa, non fuorviante (con un linguaggio chiaro) e deve esporre chiaramente i rischi e i benefici. Quando diamo un consiglio, facciamo molta attenzione ad assicurare che tale consiglio sia idoneo alle circostanze in cui si trova il cliente. Ascoltiamo il feedback dei clienti e modifichiamo i nostri prodotti, servizi e processi di conseguenza.

Perché è così importante?

Aviva è autorizzata e soggetta alla regolamentazione della Financial Conduct Authority (FCA), il garante britannico del settore dei servizi finanziari. Il principio dell'equo trattamento dei clienti è centrale per il rispetto del programma normativo dell'FCA, che mira ad assicurare un mercato efficiente ed efficace per i consumatori. Le compagnie assicurative italiane sono, invece, autorizzate e soggette alla regolamentazione dell'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni. Aviva deve essere in grado di convincere i responsabili interni della governance e l'FCA che il Gruppo opera secondo i principi della stessa FCA, e soprattutto - che nutre una cultura di rispetto ed equità per i clienti.

Scenario:

D: Un cliente ti contatta per lamentarsi di un aspetto del servizio. Cosa dovresti fare?

R: Devi trattare il cliente con rispetto e avere cura di ascoltare il suo reclamo. Devi registrare i dettagli e inoltrarli a chi di dovere, assicurandosi che riceva il reclamo.

Per questi motivi Aviva ha deciso di redigere un codice di condotta per l'utilizzo dei dati dei clienti che trovate di seguito.

"Codice di condotta per l'utilizzo dei dati dei clienti"

Il ruolo che noi di Aviva svolgiamo è “liberare le persone dalla paura di ciò che non conosciamo e di quello che ci può succedere” e ci comportiamo nello stesso modo anche quando trattiamo i tuoi dati personali. Diamo il massimo valore alla fiducia che ci concedi quando condividi i tuoi dati personali e ti assicuriamo che li terremo al sicuro, trattandoli in modo confidenziale. Scegliendo di condividere con noi i tuoi dati, ci consenti di fornirti un’offerta adeguata alle tue esigenze, ma solo se lo vorrai, esprimendo il tuo consenso.

Ci assicuriamo che tu abbia accesso ai tuoi dati personali e risolveremo tempestivamente qualsiasi preoccupazione tu possa avere a riguardo. Ogni giorno, in ogni momento, ti assicuriamo che quello che facciamo è svolto nel rispetto del quadro normativo vigente, siano essi leggi o regolamenti. Aggiungeremo il nostro codice di condotta costantemente per assicurarci di essere sempre in linea con le evoluzioni delle nuove tecnologie.

- 1. Non venderemo mai i tuoi dati personali.*
- 2. Noi proteggeremo i tuoi dati personali, li custodiremo e li tratteremo in modo confidenziale*
- 3. Condivideremo i tuoi dati solo previo tuo consenso.*
- 4. Ci assicuriamo tu possa accedere ai tuoi dati personali, in qualsiasi momento.*
- 5. Utilizziamo i dati per prevenire ed individuare potenziali frodi a tutela dei tuoi interessi e della Compagnia; il trattamento dei dati ed il loro utilizzo verrà svolto nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del principio di riservatezza delle attività investigative.*
- 6. Noi lavoreremo con te per risolvere immediatamente qualsiasi preoccupazione riguardo i tuoi dati personali.*
- 7. Saremo lieti di condividere con te come utilizziamo i tuoi dati personali.”*

5. Rispettare la riservatezza delle informazioni e le norme sulla concorrenza

Cosa ci si aspetta da noi?

Ci sinceriamo che né noi né Aviva siamo in possesso o utilizziamo informazioni riservate e materiale reperito indebitamente da terzi, incluso il materiale riservato di proprietà di un precedente datore di lavoro o l’uso improprio di beni aziendali e del cliente.

Non discutiamo, condividiamo o riceviamo informazioni riservate o commercialmente sensibili con o da concorrenti. Le informazioni commercialmente sensibili includono le informazioni che non sono di dominio pubblico, tra cui dettagli relativi a prezzi, premi, commissioni, costi, margini e strategie di distribuzione.

Trattiamo tutte le informazioni che otteniamo su Aviva, in termini di attività, prassi, operazioni e dipendenti, come strettamente riservate e ci assicuriamo di usarle solo in modo legittimo e nello svolgimento dei nostri doveri, utilizzando solo dispositivi approvati dall’IT di Aviva (ad es. non inviare dati di Aviva con il proprio account privato di posta elettronica).

Durante o dopo il rapporto di lavoro con Aviva non utilizziamo mai le informazioni riservate a nostro vantaggio, né le pubblichiamo o riveliamo a terzi, senza un'autorizzazione specifica. Non utilizziamo mai informazioni riservate ai danni o a pregiudizio di Aviva, dei suoi dipendenti e partner.

Perché è così importante?

Tutti i dipendenti devono agire con integrità rispetto alle informazioni ottenute su Aviva durante il rapporto di lavoro. Lo scambio di informazioni commercialmente sensibili, in modo formale o informale, idonee a influenzare la politica o le decisioni di prezzo di Aviva o di altri può violare la legge sulla concorrenza.

Scenario:

D: Esaminando un set di dati da inviare a un fornitore per fornire analisi di marketing, noti che, mentre alcune informazioni di identificazione personale sono state rimosse (nome, data di nascita), alcune sono rimaste (codice postale e numeri civici), consentendo di dedurre le preferenze individuali e le identità derivate da altre fonti (liste elettorali). Cosa faresti?

R: Devi raccomandare di rimuovere sia numeri civici che codici postali. La giustificazione principale di questa misura è la protezione della privacy personale (numero civico), nonché la prevenzione della divulgazione di informazioni sanitarie potenzialmente identificabili (codice postale). In caso di QUALSIASI dubbio si deve richiedere una consulenza legale interna.

L'etica è altrettanto importante nel mondo digitale. Se utilizziamo i social media, dobbiamo pensare all'impatto di ciò che condividiamo su Aviva, il nostro personale, i nostri partner e i clienti. Dobbiamo sempre rispettare la riservatezza e il diritto alla privacy degli altri.

6. Privacy dei dati

Cosa ci si aspetta da noi?

Rispettiamo e proteggiamo la privacy dei nostri dipendenti, dei clienti e di altri stakeholder. Per garantire di rispettare questo impegno, noi:

1. utilizziamo le informazioni personali solo per il processo o lo scopo concordato dalla nostra area commerciale.
2. Non raccogliamo o utilizziamo alcuna informazione personale oltre a quelle di cui abbiamo bisogno per il prodotto o il processo che stiamo consegnando.
3. Teniamo aggiornate le informazioni personali.
4. Conserviamo le informazioni personali solo per il tempo necessario, in conformità con i requisiti di conservazione della nostra business unit.
5. Ci assicuriamo che le informazioni personali siano tenute al sicuro in conformità con gli standard e le linee guida del CISO.
6. Rispettiamo il diritto alla privacy individuale.
7. Ci assicuriamo che i Dati Personali vengano trattati in modo lecito, equo e trasparente.
8. Non trasferiremo i Dati Personali in un altro paese/giurisdizione se non in presenza di adeguate garanzie.

Perché è così importante?

I nostri clienti, dipendenti e altri stakeholder contano sul fatto che noi trattiamo i loro dati in modo responsabile e mantenendoli al sicuro. Se così non fosse, potremmo distruggere la fiducia che i nostri clienti ripongono in noi, esporre Aviva a ingenti sanzioni finanziarie o renderci impossibile trattare alcuni o tutti i dati personali necessari per consegnare i prodotti ai nostri clienti

Per ulteriori informazioni consultare l'Aviva Global Privacy Standard o il Data Privacy Team della vostra Business Unit

7. Rendicontazioni accurate e trasparenti

Cosa ci si aspetta da noi?

Agiamo con la debita competenza, attenzione e diligenza e registriamo ogni transazione finanziaria in modo tempestivo e accurato ai sensi dei principi contabili generalmente accettati e delle leggi e normative applicabili.

Ci assicuriamo che tutti i pagamenti e le transazioni siano sostenute dalla corretta documentazione che identifichi e descriva chiaramente la loro natura e finalità.

Garantiamo che tutti i fondi e saldi siano debitamente riportati nei libri contabili e nei registri delle varie società. Le prassi contabili che prevedono la cancellazione di voci o l'alterazione dei risultati celano la natura delle transazioni e alterano la sostanza delle stesse sono severamente vietate.

Per ulteriori informazioni, consultare il Group Financial Reporting Business Standard.

8. Rispetto delle nostre responsabilità verso le persone, la collettività e l'ambiente

Cosa ci si aspetta da noi?

Personale

Trattiamo il nostro personale con rispetto. Non tolleriamo alcuna forma di abuso o molestia nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti o chiunque altro con cui abbiamo a che fare.

Ci assicuriamo che l'accesso a impiego, opportunità di sviluppo e promozioni sia:

- esente da discriminazioni sulla base di sesso, cambiamento di sesso, orientamento sessuale, gravidanza e maternità, stato civile, credo, colore della pelle, razza, religione, età, origine etnica, nazionalità, stato familiare o disabilità (sia essa fisica o mentale).
- Basato sulla valutazione oggettiva di abilità, criteri applicabili alla posizione e leggi applicabili.
- Nel caso di formazione e avanzamento di carriera, basato su necessità concordate.

Rispettiamo il diritto del nostro personale alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva. Tutti i nostri lavoratori sono liberi di associarsi autonomamente o di aderire a organizzazioni di rappresentanza, compresi i sindacati, senza la previa approvazione di Aviva.

Prevenzione e protezione

Aviva deve assicurare un ambiente sicuro, garantito e sano per tutto il personale e gestire il rischio di fornitori, clienti e terzi presso le proprie strutture.

Aviva incoraggia un buon equilibrio tra lavoro e privato. Offriamo un'organizzazione del lavoro flessibile che comprende smart working e adeguamento dell'orario di lavoro alle circostanze personali e aziendali. Lo smart working comporta delle sfide specifiche, quindi dobbiamo prestare attenzione al nostro benessere e assicurarci di continuare a comportarci in linea con gli standard etici descritti in questo codice.

Dobbiamo partecipare attivamente al raggiungimento di elevati standard di salute e sicurezza e dipendenti, fornitori e lavoratori interinali devono collaborare con il management al fine di essere conformi ai propri doveri.

Collettività

Aviva intende affrontare le sfide poste al personale e alla collettività. Lo facciamo agendo in modo responsabile nelle nostre comunità e amplificando il nostro impatto positivo attraverso analisi, esperienza e partnership. Canalizziamo il sostegno organizzativo e finanziario nelle varie comunità locali. Condividiamo il nostro tempo e le nostre competenze facendo volontariato per le cause che riteniamo più importanti.

Donazioni benefiche

Qualsiasi iniziativa benefica deve contribuire al compimento della strategia di Corporate Responsibility. Non autorizziamo partnership o donazioni benefiche che soddisfino i seguenti criteri:

- Con o per singoli individui. Le donazioni devono essere sempre versate direttamente sul conto di un'organizzazione benefica
- Con o per organizzazioni politiche
- Per progetti che promuovono la diffusione di credi religiosi o i cui partecipanti/beneficiari siano tenuti ad appartenere a una specifica religione
- Per sport estremi, ad alto rischio.

La Due Diligence³ su un ente benefico è sempre necessaria prima di concordare una donazione o una collaborazione. Ciò serve a valutare la natura dell'ente e il nostro approccio alla gestione del rischio.

³Esiste un modello per la due diligence che deve essere utilizzato per le donazioni e le collaborazioni a scopo benefico. Questo modello è disponibile presso il team di Responsabilità Sociale locale.

Le donazioni richieste da pubblici ufficiali sono vietate. C'è infatti un alto rischio che questo tipo di donazioni possano esporre a rischio reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ambiente

Siamo al corrente delle normative locali sull'ambiente e le rispettiamo.

Aviva vuol dimostrare vera leadership nello sforzo di ridurre l'impatto negativo sull'ambiente, in termini di attività della società e attraverso il proprio ruolo di investitore, acquirente (per Aviva e a nome dei clienti) e datore di lavoro. In tal senso tutti abbiamo la responsabilità di minimizzare l'uso di risorse naturali (acqua, carta) e di energia, ivi comprese le trasferte di lavoro, e minimizzare ove possibile la produzione di rifiuti e promuoverne il riciclaggio. Siamo inoltre consapevoli del fatto che il cambiamento climatico è un rischio fondamentale per Aviva e per i nostri clienti. Ci impegniamo a divulgare regolarmente la nostra comprensione dei rischi e delle opportunità legati al clima che possono avere un impatto su Aviva e sui nostri clienti.

Perché è importante il nostro approccio nei confronti delle persone, di salute e sicurezza, della collettività e dell'ambiente?

Aviva vuole attirare e trattenere i migliori talenti nel tentativo di porre le basi di un organico sostenibile e di qualità. Noi abbiamo il dovere di rispettare la nostra reputazione societaria e l'elemento cardine di tale finalità è il nostro impegno in termini di responsabilità sociale.

Aviva ha espresso pubblicamente l'impegno a ridurre il nostro impatto ambientale, a lavorare con i fornitori per farlo e ad essere trasparenti in ogni documento e comunicazione.

Il rispetto dei nostri clienti e colleghi, delle nostre comunità, dei nostri partner e dell'ambiente è parte del nostro approccio ai diritti umani. Come azienda abbiamo l'obbligo di garantire che le nostre attività commerciali non causino o contribuiscano a causare violazioni dei diritti umani altrui.

Per ulteriori informazioni, consultare la Human Rights Policy e i nostri Corporate Responsibility, Climate Change and Environment, People, and Health and Safety Business Standard

9. Divieto di donazioni di natura politica

Cosa ci si aspetta da noi?

Non dobbiamo fare alcuna donazione politica in contanti, in natura o sotto qualsivoglia altra forma, o generare alcuna spesa per finalità politiche a nome di Aviva se non dopo aver richiesto l'esplicita autorizzazione alla Segreteria di Gruppo.

Perché è così importante?

La politica del Gruppo Aviva vieta le donazioni politiche. Le donazioni sono illegali in alcune giurisdizioni e altre hanno normative molto severe per assicurarsi che le donazioni siano pubbliche e approvate dalla società. Ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del UK Bribery Act 2010, alcuni pagamenti (nel Regno

Unito o altrove) a candidati politici o persone aventi cariche amministrative elettive possono ricadere nella definizione di corruzione.

Per ulteriori informazioni, consultare le linee guida Group Legal and Secretarial Political Donations.

Appendice 1

Business Standard di Gruppo

Abbiamo letto i seguenti Business Standard e policy di Gruppo in associazione con il Codice Etico Aziendale:

- Responsabilità sociale, cambiamento climatico e ambiente
- Reati finanziari
- Reporting finanziario
- Prevenzione e protezione
- Personale
- Customer Experience
- Approvvigionamento ed esternalizzazione
- Controlli interni
- Standard legale e segretariale
- Policy sui conflitti d'interesse
- Codice Etico di Condotta Aviva Investors
- Standard globale di Privacy dei Dati
- Codice di comportamento aziendale
- Policy sui Diritti umani
- Politica globale sui Social Media

Abbiamo letto e comprendiamo tutti i Business Standard e le Policy applicabili ai nostri profili. Tutti i Business Standard e le Policy di Aviva sono disponibili sull'[Aviva intranet](#) o sull'intranet locale.

Laddove opportuno a seconda del nostro ruolo, siamo incoraggiati ad acquisire familiarità con lo [Speak Up Charter](#), e la Aviva Share Dealing Policy.

In alcuni casi le business unit possono essere soggette a ulteriori policy o linee guida locali per la conduzione delle attività nel rispettivo Paese. Il management ha la responsabilità di assicurarsi che tutti i dipendenti siano a conoscenza di tali policy.

Appendice 2

Normativa di riferimento

I dipendenti del Gruppo Aviva in Italia devono inoltre ispirare la propria condotta secondo i dettami delle seguenti normative interne ed esterne. Tra le principali che devono essere lette in relazione al Codice Etico Aziendale si segnalano:

- Decreto Legislativo 209/2005 “Codice delle Assicurazioni Private”
- Decreto Legislativo 231/2001 “Responsabilità amministrativa degli Enti”
- Decreto Legislativo 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”
- Decreto Legislativo 81/2008 “Salute e sicurezza dei Lavoratori”
- Regolamento IVASS n. 38 del 2018 “Recante disposizioni in materia di sistema di governo societario”
- Art. 2103, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile
- Art. 7 della Legge 300/1970 – Statuto dei Lavoratori
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente
- Contratto Nazionale normativo ed economico per i Dirigenti delle Imprese Assicuratrici
- Legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali
- Regolamento UE n. 679/2016 “Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati”
- Art. 2391 del Codice Civile rubricato “Interessi degli amministratori”
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle società del Gruppo Aviva in Italia adottato ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto Legislativo 231/2001
- Aviva Group Policy & Standard (vedi Appendice 1).

Appendice 3

Integrazione per le società italiane del Gruppo Aviva ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Principi di comportamento

1. Rispetto della legge

Nello svolgimento dell'attività professionale, si è tenuti a rispettare scrupolosamente le norme vigenti. In nessun caso il perseguimento di un presunto vantaggio per le Società del Gruppo Aviva può giustificare comportamenti illegali o scorretti.

2. Comportamento sul luogo di lavoro

I dipendenti e i dirigenti svolgono con diligenza le proprie funzioni e perseguono gli obiettivi assegnati.

I dipendenti e i dirigenti assumono atteggiamenti leali e trasparenti e adottano un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori, i fornitori e i clienti.

I dirigenti curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo della Funzione/Direzione cui sono preposti, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumono iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

I dirigenti assegnano il lavoro sulla base di un'equa ripartizione del carico, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a propria disposizione.

I dirigenti valutano il personale assegnato con imparzialità e rispettando le indicazioni e i tempi prescritti per la valutazione.

I dirigenti, nei limiti delle loro possibilità, evitano che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti possano diffondersi. Favoriscono la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi, al fine di rafforzare il senso di fiducia interno e, all'occorrenza, esterno nei confronti di Aviva.

3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Aviva adotta, nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso inerenti a rapporti di carattere pubblicistico sono improntati a criteri di veridicità, correttezza e trasparenza, a garanzia dell'autonomia, imparzialità e trasparenza delle relative decisioni.

I dipendenti di Aviva che abbiano l'incarico di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta, o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione non devono cercare di influenzarne impropriamente le decisioni, né tenere comportamenti

illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Costituisce comportamento illecito il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati, l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici e raggiri, volti ad ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro ente pubblico.

Le persone delegate a relazionarsi con le autorità di vigilanza e di controllo e con l'autorità giudiziaria improntano la loro condotta alla trasparenza, alla correttezza e al rigore, evitando comportamenti che possano essere interpretati in maniera fuorviante o, comunque, quali tentativi corruttivi e si astengono da qualsiasi dazione o promessa di utilità, diretta o indiretta.

È considerata una violazione, oltre che della legge, del Codice Etico, l'induzione di qualsiasi soggetto, con violenza, minaccia o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci davanti all'autorità giudiziaria.

4. Omaggi e ospitalità

Nessun dipendente deve direttamente o indirettamente promettere, offrire o corrispondere somme di denaro o altre utilità (ad eccezione di doni di modico valore), allo scopo di compensare soggetti incaricati di pubblico servizio, o dipendenti da pubbliche istituzioni, o ancora rappresentanti di clienti o fornitori, per un atto del loro ufficio oppure per ottenere l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

Ai dipendenti è comunque vietato offrire omaggi o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti o siano in contrasto con il Codice Etico o possano costituire un pregiudizio, anche solo di immagine, per il Gruppo.

È parimenti vietato ai dipendenti accettare omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio o comunque farla apparire compromessa.

Gli altri omaggi e ospitalità vanno gestiti nel pieno rispetto delle procedure aziendali pro tempore in vigore e adeguatamente segnalati in linea con le procedure, ai fini dei relativi registri.

5. Riservatezza delle informazioni

Ogni dipendente ha l'obbligo della riservatezza sulle informazioni non pubbliche di cui è venuto a conoscenza per ragioni d'ufficio. È vietata la loro immotivata comunicazione a terzi, interni o esterni al Gruppo. Le informazioni riservate possono essere comunicate solo a coloro che devono venirne a conoscenza per svolgere il compito loro affidato.

Sono considerate informazioni riservate quelle che si riferiscono alle strategie e attività aziendali, ai progetti, alle strategie commerciali e alle caratteristiche dell'organizzazione del Gruppo e dei soggetti con cui lo stesso opera.

Le informazioni e i documenti riservati – quali, a titolo esemplificativo, i dati personali dei soci, dei clienti, degli assicurati, beneficiari, ecc., o i progetti, le strategie e il know-how del Gruppo – vanno con la massima diligenza custoditi e protetti in maniera adeguata e continua, secondo le istruzioni e le procedure previste nei settori per i quali siano state disciplinate.

I dipendenti incaricati del trattamento di informazioni personali devono farlo nel pieno rispetto della normativa sulla "tutela dei dati personali", seguendo

scrupolosamente le istruzioni rilasciate dalle Società del Gruppo Aviva in Italia nella “lettera di incarico”.

Gli “incaricati” sono autorizzati ad utilizzare solamente i dati strettamente necessari per l’esecuzione dei compiti loro affidati e per le finalità proprie della loro funzione. Le informazioni non possono essere duplicate o diffuse.

I dati personali dei dipendenti sono trattati nel pieno rispetto degli obblighi di legge.

6. Uso dei beni del Gruppo Aviva

Il personale è tenuto a operare con la diligenza necessaria per tutelare le risorse e i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l’utilizzo degli stessi, evitando utilizzi impropri che possano causare danno o riduzione dell’efficienza, o comunque in contrasto con l’interesse di Aviva.

Parimenti, è cura del personale proteggere tali beni e impedirne l’uso fraudolento o improprio da parte di terzi o di dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo.

Il personale è autorizzato a utilizzare i supporti informatici e le connessioni a Internet aziendali per fini relativi al proprio impiego. E’ comunque ammesso un uso a scopo privato purché sia responsabile, limitato e non interferisca con il lavoro. È vietato mantenere programmi per elaboratore la cui installazione non sia stata autorizzata o violi diritti della proprietà intellettuale di terzi.

Attuazione e rispetto del Codice

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettare e a fare osservare le disposizioni del Codice Etico stesso. L’osservanza dei principi del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale dipendente ai sensi e per gli effetti delle normative vigenti (art. 2104 del Codice Civile “diligenza del prestatore di lavoro”).

Il Gruppo Aviva in Italia ha istituito canali di comunicazione efficaci sia all’interno che all’esterno dell’organizzazione.

Al fine di agevolare l’attività di vigilanza sull’efficacia del Modello, ogni Società del Gruppo Aviva in Italia ha identificato nell’Organismo di Vigilanza (OdV), l’ente garante del rispetto e della corretta attuazione di quanto enunciato nel Codice Etico.

L’OdV:

- si confronta con le Funzioni competenti per stimolare adeguati percorsi di formazione;
- chiarisce dubbi interpretativi e situazioni di dilemma etico;
- raccoglie le segnalazioni di presunte violazioni;
- provvede a svolgere le opportune indagini, riportandone alle Funzioni competenti l’esito e accertandosi che vengano comminate le sanzioni del caso;
- garantisce la riservatezza sull’identità del segnalante, tutelando, da eventuali intimidazioni o ritorsioni coloro che in buona fede effettuino le segnalazioni di presunte o palesi violazioni.

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi/ipotesi che potrebbero comportare la responsabilità delle Società del Gruppo Aviva in Italia ai sensi del Decreto n 231/2001.

A tal proposito, i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate.

In relazione a tali predette segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il Dipendente che intenda segnalare una violazione - o presunta violazione - del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico oppure riferire direttamente all'OdV oppure usare il sistema "Speak Up" attraverso le modalità previste ed illustrate nel Codice Etico;
- tutti gli altri Destinatari del Modello che intrattengono rapporti con le Società del Gruppo Aviva in Italia, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle modalità attraverso le quali devono avvenire le segnalazioni, si precisa che:

- i soggetti che intendono effettuare una segnalazione, possono scegliere se effettuarla in forma anonima o personalmente, fermo restando che quest'ultima modalità renderebbe più agevole l'attività di indagine che segue la segnalazione;
- le segnalazioni devono dettagliare adeguatamente le circostanze relative alla presunta violazione del Modello, così da permettere una completa valutazione delle stesse da parte dell'OdV.

Il Gruppo Aviva in Italia ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

- una casella di posta elettronica dedicata: segnalazioniodv@aviva.com;
- E-mail: avivaspeakup@expolink.co.uk

Sito web: <http://www.expolink.co.uk/avivaspeakup>

Numero telefonico Italy: 800 797 552

Le Società del Gruppo Aviva in Italia si impegnano a tutelare da eventuali intimidazioni o ritorsioni coloro che in buona fede effettuino le segnalazioni di presunte o palesi violazioni del Codice, perseguendo i responsabili con le azioni disciplinari di volta in volta applicabili. E comunque l'Organismo di Vigilanza vigilerà in tal senso.

È impegno inoltre delle Società del Gruppo Aviva in Italia far rispettare il presente Codice anche attraverso la puntuale applicazione delle sanzioni in conformità al sistema disciplinare previsto dai CCNL applicabili o dai contratti di riferimento stipulati con le relative controparti.