

**Generali Beteiligungs GmbH,
Generali Deutschland AG und
Generali Deutschland Services GmbH**



GRUNDSATZERKLÄRUNG

zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

[generali.de](https://www.generali.de)

Präambel

1. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Generali in Deutschland¹ (im Folgenden: Generali) ist sich ihrer unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte bewusst. Wir verpflichten uns, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in unseren Lieferketten risikobasiert und in angemessener Weise zu berücksichtigen und Sorge zu tragen für die Ermöglichung angemessener Abhilfemaßnahmen. Dabei setzen wir die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes um.

Unser Verständnis und unsere menschenrechtlichen Standards beruhen darüber hinaus auf folgenden international anerkannten Grundsätzen:

- Die Internationale Menschenrechtscharta, d.h. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie der Zivilpakt und der Sozialpakt, in denen bürgerliche, politische und soziale Rechte definiert sind, die allen Menschen um ihrer Würde willen zustehen.
- Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mit ihren fünf Grundprinzipien zu Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung von Zwangsarbeit, der Abschaffung von Kinderarbeit sowie dem Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.

Darüber hinaus unterstützen wir die in der Initiative UN Global Compact festgelegten Prinzipien zu Menschen- und Arbeitsrechten. In Bezug auf spezifische internationale Standards im Versicherungssektor hat die internationale Generali Group die Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren (PRI) und die Prinzipien für nachhaltige Versicherungen (PSI) unterzeichnet. Beide Initiativen wurden von den Vereinten Nationen ins Leben gerufen und unterstützt.

2. UNSER VORGEHEN

Das Bekenntnis zu den genannten Abkommen und Grundsätzen sowie internen Dokumente der internationalen Generali Group tragen dazu bei, die Achtung der Menschen- und Umweltrechte angemessen in unseren Lieferketten zu gewährleisten. Gleichzeitig stellen sie unsere umwelt- und menschenrechtsbezogenen Erwartungen an uns, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Lieferanten und Vertragspartner im Sinne des LkSG (im Folgenden: „Lieferanten/Vertragspartner“) dar. Die Verpflichtung zur angemessenen Berücksichtigung entsprechender Rechte ergibt sich insbesondere auch aus den nachfolgend aufgelisteten internen Dokumenten:

- Code of Conduct (Verhaltenskodex)
- Sustainability Group Policy (Konzern-Nachhaltigkeitsrichtlinie)
- Diversity, Equity and Inclusion Group Guideline
- Integration of Sustainability into Investments and Active Ownership Guideline
- Responsible Underwriting Group Guideline
- Deutsche Nachhaltigkeitsrichtlinie
- Ethical Code for Suppliers (Ethik-Kodex für Lieferanten der Generali Gruppe)
- Europäischen Sozialcharta

Die internationale Generali Group hat in ihrer „Human Rights Strategy“ detailliert ihre Haltung zu Menschenrechten dargelegt:

<https://www.generali.com/our-responsibilities/responsible-business/respecting-human-rights>

¹ Generali in Deutschland umfasst in der Regel Generali-Gesellschaften, die in Deutschland ihren Hauptsitz haben. Dazu gehören z.B. auch die Marken Advocard, Cosmos Direkt oder Dialog mit ihren jeweiligen Versicherungsunternehmen und die Generali Deutschland Services GmbH.

3. UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Wir setzen uns ein für ein Arbeitsumfeld, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Mobbing ist, und wir fördern Vielfalt und Inklusion, weil wir glauben, dass die Zusammenarbeit zwischen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Perspektiven, Hintergründen und Kulturen ein Schlüsselement für die Geschäftstätigkeit ist.

Wir erkennen auch das Recht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen an und dulden keine Form von illegaler Arbeit oder Ausbeutung, Zwangs- und Kinderarbeit.

Die Grundrechte der Arbeitnehmer werden auch in der Europäischen Sozialcharta, die in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat des Konzerns ausgearbeitet wurde und im [Code of Conduct](#) der internationalen Generali Group bekräftigt.

4. UNSERE LIEFERANTEN/VERTRAGSPARTNER

Um ein verantwortungsbewusstes Handeln entlang unserer Lieferkette unter angemessener Einhaltung der Grundsätze der Menschen- und Umweltrechte zu fördern, erwartet die Generali von ihren Vertragspartnern (Lieferanten, Dienstleister und Kooperationspartner), dass sie auf allen Ebenen ihrer Lieferkette die im Code of Conduct festgelegten Grundsätze respektieren.

Wir gestalten die Beziehungen zu unseren Vertragspartnern verantwortungsbewusst – wir lehnen moderne Sklaverei und Menschenhandel in all ihren Formen ab und tolerieren sie nicht in unserer Lieferkette. Die Generali gewährleistet ein effektives und effizientes Beschaffungsmanagement, indem die Beschaffung von Dienstleistungen und Gütern klar im Rahmen einer Einkaufsrichtlinie strukturiert wird. Demnach sind alle Beschaffungsvorgänge bis auf definierte Ausnahmen, über den international sowie national aufgestellten Einkauf abzubilden. Durch die Integration externer Kooperationspartner wird im Unternehmensbereich Schaden der Generali ein effektives und effizientes sowie kundenorientiertes Schadenmanagement sichergestellt. Der Anbindungsprozess von externen Kooperationspartnern und die diesbezüglichen Verantwortlichkeiten sind in einer entsprechenden Leitlinie geregelt. Kooperationspartner im Kontext des Schadenmanagements der Generali sind Lieferanten/Vertragspartner im Sinne des LkSG und fallen in dessen Anwendungsbereich. Die zur Wahrung von Menschenrechten und Minimierung von Umweltrisiken notwendigen Sorgfaltsprozesse im Kontext von Beschaffungsvorgängen und Kooperationspartnern des Unternehmensbereichs Schaden werden an veränderte Bedingungen angepasst.

I. Verfahren zur Wahrung der Pflichten

1. ANGEMESSENES UND WIRKSAMES RISIKOMANAGEMENT

Die Generali hat ein etabliertes Governance-System (Geschäftsorganisation) zum Management aller relevanten Risiken (unter anderem Umwelt- und Menschenrechtsrisiken) eingerichtet, welches eine solide und umsichtige Leitung jedes Konzernunternehmens gewährleistet. Kernbestandteile der Geschäftsorganisation sind das Risikomanagementsystem (RMS), das Interne Kontrollsystem (IKS) sowie die vier unabhängigen Schlüsselfunktionen Risikomanagement Funktion (RMF), Compliance Funktion (CF), Versicherungsmathematische Funktion (VMF) sowie die Interne Revisions-Funktion (IRF). Das RMS ist so gestaltet, dass die Identifikation, Bewertung, Überwachung, Minderung und Berichterstattung der eingegangenen und potenziellen Risiken sowie deren Aggregation unter Berücksichtigung der Abhängigkeiten jederzeit möglich sind. Das IKS ist der zweite Kernbestandteil des Governance-

Systems und umfasst Aspekte wie zum Beispiel Internes Kontrollumfeld, Interne Kontrollmaßnahmen, Kontrollbewusstsein sowie Überwachung und Berichterstattung. Das IKS folgt der Systematik der „Drei Verteidigungslinien“. Die Verantwortung für angemessene und wirksame Kontrollen liegt bei den Geschäftsprozess(feld)verantwortlichen in der ersten Verteidigungslinie. Dies schließt den Menschenrechtsbeauftragten ein. Die RMF, die CF und die VMF befinden sich auf der zweiten Ebene. Die unabhängige Überwachung des IKS durch die IRF stellt die dritte Verteidigungslinie dar.

2. PRIORISIERUNG VON MENSCHENRECHTS- UND UMWELTRISIKEN

Wir bekennen uns zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte sowie internationalen Umweltkonventionen und legen den Fokus unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse gemäß § 2 Absatz 2 und 3 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auf folgende Menschenrechts- und umweltbezogene Themen.

Menschenrechtsrisiken:

- Verstoß gegen das Verbot von Kinderarbeit
- Verstoß gegen das Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verstoß gegen das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verstoß gegen das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verstoß gegen das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Verstoß gegen das Verbot eines Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition (das heißt weitere Menschenrechte) zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist

Umweltbezogene Risiken:

- Verstoß gegen ein aus dem Minamata-Übereinkommen resultierendes Verbot (das Minamata-Übereinkommen ist ein völkerrechtlicher Vertrag aus dem Jahr 2013, mit dem die Emissionen und Freisetzungen des Schwermetalls Quecksilber eingedämmt werden sollen)
- Verstoß gegen das Verbot der Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich der Stockholm-Konvention (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verstoß gegen das Verbot der Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens

Die bisher durchgeführten Risikobewertungen im eigenen Geschäftsbereich und bei Lieferanten ergaben kein konkretes hohes Risiko, das einer Priorisierung und anschließenden Abhilfemaßnahmen erforderlich machen würde (siehe Abschnitt 5).

3. RISIKOMINIMIERUNG DURCH PRÄVENTIONSMASSNAHMEN IM EIGENEN GESCHÄFTSBEREICH

Zur Risikominimierung ist die Überprüfung der Wirksamkeit der beschriebenen Maßnahmen zur Vorbeugung bzw. Milderung jährlich bzw. anlassbezogen vorgesehen. Innerhalb unseres Unternehmens schulen wir gezielt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßig mit Lieferanten/Vertragspartnern

im Kontakt sind. Information, Schulung und Sensibilisierung der relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind erfolgt. Sofern erforderlich, sind Präventionsmaßnahmen zu ergreifen (zum Beispiel Audits) und etwaige Missstände zu beheben. Um für unsere Geschäftspartner und für die Öffentlichkeit insgesamt größtmögliche Transparenz hinsichtlich unserer eigenen Maßnahmen zu Risikominimierung zu bieten, haben wir ausführliche Antworten auf eine Risikoanalyse der spezialisierten Agentur Integrity Next hinterlegt. Die Antworten sind im [Online-Unternehmensprofil](#) verfügbar. Für das Berichtsjahr 2026 wird die Risikoanalyse auf Basis der Nachhaltigkeitsplattform EcoVadis erfolgen. Dabei handelt es sich um ein international tätiges Unternehmen, das eine webbasierte Plattform zur Bewertung von ESG-Risiken bereitstellt und eine stufenweise Risikoeinschätzung ermöglicht.

Im Rahmen einer Risikoanalyse wurde im Jahr 2025 für die Versicherungsbranche in Deutschland ein potenziell relevantes Risiko identifiziert. Das Risiko besteht in der möglichen Verletzung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Mitarbeitenden des Unternehmens. Das Unternehmen beschloss, diesem potenziellen Risiko durch verschiedene vorbeugende Maßnahmen zu begegnen, darunter:

- Eine geschlechtsunabhängige, faire und leistungsorientierte Bezahlung. Die Branchentarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, die auch bei der Generali in Deutschland Anwendung finden, sind die Grundlage für eine geschlechtsunabhängige Vergütung.
- Seit 2019 werden Pay Gap Analysen durchgeführt, um geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede zu ermitteln, mit dem Ziel, etwaige historisch bedingte Gehaltsdifferenzen auf gleicher fachlicher Ebene zu schließen.
- Im Hinblick auf Gender Diversity ist die kontinuierliche Steigerung des Anteils der weiblichen Führungskräfte auf allen hierarchischen Ebenen ein zentrales Ziel und mit entsprechenden KPIs hinterlegt.
- Awareness-Veranstaltungen
- Verabschiedung einer gruppenweiten DEI-Guideline zur Förderung von Diversity, Equity und Inclusion (DEI-Prinzipien, insbesondere Sicherstellung fairer und gleicher Möglichkeiten bei Auswahl, Ernennung, Weiterentwicklung und Vergütung, Förderung eines inklusiven Arbeitsplatzes, sowie Aussprache gegen jegliche Form von Belästigung, Mobbing und Vergeltung).

4. PRÄVENTIONSMASSNAHMEN GEGENÜBER UNMITTELBAREN LIEFERANTEN/VERTRAGSPARTNER

Im Vorfeld einer neuen Vertragsbeziehung werden potenzielle Vertragspartner im Rahmen eines geordneten Auswahlprozesses, welcher in der Einkaufsrichtlinie strukturiert dokumentiert ist, ganzheitlich betrachtet und hinsichtlich der Erfüllung fachlicher und technischer Anforderungen, der Wirtschaftlichkeit sowie der Nachhaltigkeit bewertet. Bei der Auswahl der Vertragspartner sind ESG-Kriterien (ESG bedeutet Environmental, Social, Governance) hinterlegt, die sukzessive weiter ausgebaut und systematisiert werden.

Zusätzlich zu den Regeln, die im Abschnitt "Präambel - Unsere Lieferanten/Vertragspartner" aufgeführt sind, erwartet Generali von ihren Lieferanten/Vertragspartnern nach einem risikobasierten Ansatz, dass sie sicherstellen:

- Die Einhaltung der im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz formulierten menschenrechts- und umweltbezogenen Anforderungen, auch durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Zulieferer des unmittelbaren Lieferanten/Vertragspartners
- Die Durchführung von Schulungen und Weiterbildungen zur Einhaltung der Anforderungen
- Die Einräumung von Prüfungsrechten an die Generali, welche diese bei Kenntnis eines Risikos oder potenziellen Risikos ausüben darf

Ausnahmen sind möglich und werden auf der Grundlage der Ergebnisse der Risikobewertung nach den Vorgaben des LkSG gewährt.

5. JÄHRLICHE ÜBERPRÜFUNG DER RISIKOLAGE

Wir erachten es als Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht, potenziell und tatsächlich nachteilige menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf Menschen und Umwelt zu kennen. Daher ist vorgesehen die relevanten Menschenrechts- und Umweltthemen unserer relevanten Geschäftstätigkeit sowie unserer direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben im Rahmen einer Risikobewertung zu ermitteln. In diesem Prozess berücksichtigen wir auch relevante menschenrechtliche und umweltbezogene Informationen/ Hinweise von Dritten und gemeldete Vorfälle.

Es wird vorgesehen, dass die Ergebnisse der Analyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken und Auswirkungen unserer unternehmerischen Entscheidungsprozesse in Bezug auf die Lieferantenauswahl, das Geschäftspartnermanagement sowie die Produktverantwortung und -entwicklung einfließen. Die Risikoanalyse bildet dabei die Grundlage für die Identifikation angemessener Maßnahmen. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse genutzt werden als Grundlage zur Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse Rechnung zu tragen.

Im Jahr 2025 wurden für die Generali und ihre Dienstleister keine diesbezüglichen hohen Risiken oder Verstöße identifiziert, die entsprechender Abhilfemaßnahmen erforderten.

Die Generali ist in der Finanzdienstleistungsbranche tätig. Schon nach der Art der Dienstleistung ist das Risiko eines Verstoßes gegen menschen- oder umweltrechtliche Sorgfaltspflichten daher als sehr gering einzustufen. Auch das Länderrisiko ist als sehr gering einzustufen. Die Generali ist im Wesentlichen in der Bundesrepublik Deutschland tätig. Auch ihre unmittelbaren Lieferanten/Vertragspartner erbringen ihre Dienstleistung überwiegend in der Bundesrepublik Deutschland, zumindest jedoch im Europäischen Wirtschaftsraum. Dies gilt sowohl für die Erbringung der Dienstleistung als solche, als auch für die Datenverarbeitung sowie alle weiteren Schritte, die für die Erbringung der Dienstleistung erforderlich sind. Die EU und der EWR sind durch eine hohe Rechtsstaatlichkeit geprägt. Zudem agieren dort starke Institutionen, die sich insbesondere für die Wahrung von Menschenrechten einsetzen. Dies trägt in erheblichem Maße zur Minimierung etwaiger Menschenrechtsverletzungen und Umweltrisiken bei.

Ergänzend wurden die einzelnen Dienstleister jeweils geprüft und hinsichtlich ihrer Risikosituation bewertet. Im Einzelfall wurden weitergehende Prüfungen veranlasst.

Im eigenen Geschäftsbereich der Generali wurde ein potenziell relevantes Risiko identifiziert (siehe Kapitel 3). In 2025 wurden keine Risiken bei mittelbaren Zulieferern identifiziert, da uns keine Hinweise auf eine Risikolage vorlagen und diesbezüglich keine Beschwerden eingingen.

6. ABHILFEMASSNAHMEN BEI VERSTÖßEN UND ANGEMESSENE BESEITIGUNG SOWIE ZEITNAHE WIEDERGUTMACHUNG

Für den Fall, dass wir als Unternehmen direkt die Verletzung von Menschen- oder Umweltrechten verursachen würden, wirken wir schnell darauf hin, die verursachenden Geschäftsaktivitäten zu unterbinden oder gesetzeskonform zu gestalten und wirken auf die Wiedergutmachung hin. Bei Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das mit den Menschenrechten nicht vereinbar ist, werden entsprechende Konsequenzen eingeleitet.

Für den Fall, dass wir durch unsere Geschäftsaktivitäten zu potenziellen oder tatsächlichen Menschen- und/oder Umweltrechtsverletzungen beitragen oder mit diesen indirekt in Verbindung stehen, bemühen wir uns, zu einer angemessenen Beseitigung und zeitnahen Wiedergutmachung durch die verantwortlichen Stellen beizutragen. Liegt uns ein begründeter Verdacht oder konkreter Hinweis über mögliche

Menschenrechtsverletzungen in unserem Unternehmen oder entlang unserer Lieferkette vor, gehen wir diesem sorgfältig und konsequent nach. In Abhängigkeit von der Schwere der Verletzung behalten wir uns im Zusammenhang mit unseren Geschäftspartnern angemessene Reaktionsmöglichkeiten vor. Unabhängig davon wirken wir auf die Wiedergutmachung der Verletzung hin.

Lieferanten/Vertragspartner betreffende Verdachtsmeldungen und Auffälligkeiten können sowohl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von Dritten direkt beim Menschenrechtsbeauftragten der Generali adressiert werden. Die diesbezüglichen Zuständigkeiten sind klar geregelt.

Liegt ein begründeter Verdacht oder konkreter Hinweis über mögliche Menschen- und/oder Umweltrechtsverletzungen durch einen Lieferanten oder dessen Subdienstleister vor, ist der Menschenrechtsbeauftragte in Kooperation mit dem entsprechenden Fachbereich verpflichtet, diesem sorgfältig und konsequent nachzugehen. Die unmittelbaren Lieferanten/Vertragspartner werden aufgefordert, bei der Aufklärung des Sachverhaltes zu unterstützen und in einem angemessenen Zeitrahmen vollumfänglich zu kooperieren. In Abhängigkeit von der Schwere der Verletzung wird die Generali anlassbezogen aktiv.

7. BESCHWERDEMECHANISMUS

Ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement ist ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse, um möglichen nachteiligen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Auswirkungen durch unser Unternehmen und unsere Geschäftsaktivitäten effektiv vorzubeugen und wirksam Abhilfe zu schaffen. Wir haben ein Beschwerdemanagementverfahren eingerichtet, das innerhalb und außerhalb des Unternehmens zugänglich ist.

Wir betreiben ein Hinweisgebersystem, das internen und externen Interessengruppen sowie allen potenziell Betroffenen weltweit einen vertraulichen Kommunikationskanal bietet, um mögliche Verstöße gegen Menschenrechte und internationale Abkommen zu melden. Zugangsmöglichkeiten zum Hinweisgebersystem werden proaktiv und in angemessener Sprache an diese Gruppen kommuniziert. Meldungen können auch anonym erfolgen.

Alle gemeldeten Hinweise und begründeten Verdachtsmomente über mögliche Menschenrechtsverletzungen werden im Rahmen eines Prozesses bearbeitet (siehe Verfahrensordnung). Die Vertraulichkeit und Anonymität von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern wird gewahrt. Die Generali hat sich zum Schutz von Hinweisgebern dazu verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches frei von Vergeltungsmaßnahmen bzw. Repressalien ist. Dazu gehört auch die Meldung eines Missstandes. Vergeltungsmaßnahmen stellen ein Fehlverhalten dar und werden durch die Generali Group nicht toleriert. Unser systematischer Umgang mit Beschwerden und den daraus gewonnenen Erkenntnissen ermöglicht es uns dabei, unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich zu verbessern.

II. Festlegung der menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an unsere Mitarbeiter und Lieferanten/Vertragspartner in der Lieferkette

1. UNSER ANSATZ ZUR UMSETZUNG MENSCHENRECHTLICHER UND UMWELTBEZOGENER SORGFALTPFLICHTEN

Die Achtung der Menschen- und Umweltrechte gehört seit jeher zu den Grundpfeilern unserer Geschäftsprinzipien und unserer Unternehmenskultur. Die Einhaltung geltender Gesetze, internationaler Standards, ethischer Grundprinzipien wie auch von Selbstverpflichtungen genießt bei uns absolute Priorität. Die Umsetzung menschen- und umweltrechtlicher Sorgfaltspflichten ist für uns ein kontinuierlicher Prozess, der überprüft und weiterentwickelt wird. Wir haben daher menschen- und umweltrechtliche Sorgfaltsprozesse als integrale Bestandteile in unserer Organisation und in den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern verankert.

Eine Vielzahl interner Regelwerke unterstützt uns dabei, diesem hohen Anspruch und Selbstverständnis tagtäglich gerecht zu werden. Allem voran ist der Code of Conduct zu nennen. Als Manifest unserer Identität und unserer Werte definiert er die Grundregeln für ein integriertes Verhalten all unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Achtung der Menschen- und Umweltrechte geht für uns Hand in Hand mit einer offenen Kommunikationskultur. Daher verfügen wir über verschiedenste Meldewege, die es ermöglichen, Praktiken und Handlungen, die möglicherweise gegen interne oder externe Regelungen verstoßen, vertraulich zu melden. Dies gilt ganz besonders auch für Diskriminierungen und Belästigungen im Arbeitsumfeld. Wir nehmen dieses Thema sehr ernst und setzen uns dafür ein, Diversität und Inklusion als integralen Bestandteil der Unternehmenskultur zu verankern. Wir ermutigen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, jegliches Verhalten, das dagegen verstößt, zu melden.

Wir sind der festen Überzeugung, dass die Achtung der Menschen- und Umweltrechte eines ganzheitlichen Ansatzes bedarf. Daher legen wir diese hohen Maßstäbe nicht nur bei uns selbst an, sondern erwarten dies gleichermaßen auch von unseren Partnern. Insbesondere im Rahmen des Einkaufs achten wir darauf, dass unsere Partner unsere Werte teilen und erwarten, dass diese ebenfalls entsprechende Schutzmechanismen eingerichtet haben.

2. VERANTWORTLICHKEITEN FÜR DIE MENSCHEN- UND UMWELTRECHTLICHEN SORGFALTPFLICHTEN BEI GENERALI

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten haben wir klare Verantwortlichkeiten definiert. In der Generali nimmt die Head of Sustainability die Position des Menschenrechtsbeauftragten ein und ist für die Achtung der Menschen- und Umweltrechte im Rahmen aller relevanten Geschäftsaktivitäten sowie in unserer Lieferkette verantwortlich. In dieser Funktion berichtet der Menschenrechtsbeauftragte direkt an die Geschäftsleitung und stellt insbesondere die Überwachung des Risikomanagements sicher.

3. BEKENNTNIS ZUR KONTINUIERLICHEN WEITERENTWICKLUNG UNSERER MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTSPROZESSE

Die Achtung der Menschenrechte und die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in unseren betrieblichen Prozessen ist für uns ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der menschenrechtlichen Lage entlang der globalen Lieferketten. Wir nehmen diese Herausforderung an und sehen vor, unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln.