



Assicurazioni Generali S.p.A.

**POLITICA SULLA DIVERSITÀ PER I COMPONENTI
DEGLI ORGANI SOCIALI**

Corporate Affairs

generali.com

INDICE

1	Glossario e definizioni	pag. 3
2	Introduzione	pag. 4
3	Componenti degli Organi Sociali	pag. 5
3.1	Consiglio di Amministrazione	pag. 5
3.2	Collegio Sindacale	pag. 6
4	Disposizioni finali	pag. 7

1 GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Acronimo/Termine	Spiegazione/Definizione
CNDCEC	Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.
CNG	Il Comitato per le Nomine e la Corporate Governance di Assicurazioni Generali S.p.A.
Codice di Corporate Governance (o Codice CG)	Il vigente Codice di Corporate Governance (approvato a dicembre 2019 dal Comitato Italiano per la Corporate Governance, costituito da ABI, ANIA, Assonime, Confindustria, Borsa Italiana S.p.A. e Assogestioni, pubblicato il 31 gennaio 2020) cui Generali ha aderito con deliberazione consiliare del 14 ottobre 2020.
Consiglieri/Amministratori	I componenti del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A.
Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A.
Collegio	Il Collegio Sindacale di Assicurazioni Generali S.p.A.
CSRD	Direttiva 2022/2464, la direttiva UE sulla rendicontazione di sostenibilità aziendale, per quanto riguarda la rendicontazione della sostenibilità aziendale, comprese le informazioni sulla diversità.
DEI	Diversità, Equità e Inclusione
Diversità	La diversità si riferisce alla molteplicità delle identità - l'intero sé - di ognuno e consiste in tutte le differenze individuali tra le persone (ad esempio, genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia, età, capacità mentali e fisiche, cultura, credenze, prospettive o qualsiasi altra categoria tutelata dalla legislazione vigente).
Equità	Equità significa impegnarsi in processi equi e giusti per garantire l'accesso a pari opportunità, cercando di evitare o rimuovere tutte le barriere, le discriminazioni e l'intolleranza.
Generali (o Società)	Assicurazioni Generali S.p.A., società italiana di assicurazione e riassicurazione quotata alla Borsa di Milano e capogruppo del Gruppo Generali.
Gruppo Generali (o Gruppo)	Il Gruppo Generali la cui ultima società controllante è Assicurazioni Generali S.p.A.
Inclusione	Inclusione significa creare un ambiente e una cultura in cui ogni persona si senta sicura, apprezzata e in grado di contribuire attivamente alla crescita di Generali. Un ambiente di lavoro inclusivo che sostiene e abbraccia tutte le differenze e offre rispetto a tutti con parole e azioni.
Lista del Consiglio	La lista di candidati eventualmente presentata dal Consiglio in scadenza in vista della nomina del nuovo Consiglio.
Organi Sociali	Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Assicurazioni Generali S.p.A.
Parere di Orientamento (o Parere)	Il parere di cui alla Raccomandazione n. 23 del Codice CG, espresso dall'organo amministrativo uscente anche con riferimento ai criteri di diversità previsti dal Principio VII e dalla Raccomandazione 8, sulla sua composizione qualitativa e quantitativa ottimale, tenendo conto degli esiti della sua autovalutazione.
Questioni di Sostenibilità	Fattori ambientali, sociali, relativi ai diritti umani e di governance, compresi i fattori di sostenibilità.
Sindaci	I componenti del Collegio Sindacale di Assicurazioni Generali S.p.A.
Successo Sostenibile	Obiettivo che guida l'azione dell'organo di amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.
Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (o TUF)	Il Testo Unico in materia di Intermediazione Finanziaria, di cui al D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni.

2 INTRODUZIONE

Generali è profondamente impegnata a promuovere la Diversità, l'Equità e l'Inclusione come elementi essenziali per garantire il Successo Sostenibile e la competitività a lungo termine. La Società riconosce e accoglie i benefici della DEI a tutti i livelli del Gruppo, compresi gli Organi Sociali e in tutti gli aspetti della Diversità, inclusi, ma non solo, il genere, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, l'etnia, l'età, le capacità mentali e fisiche, la cultura, le credenze personali, le prospettive, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale nonché l'anzianità di carica. Generali promuove mentalità, comportamenti, processi e pratiche non discriminatorie per accogliere pienamente tutte le diverse identità. L'obiettivo finale è quello di creare un ambiente in cui ogni persona possa contribuire con i propri talenti all'innovazione, alla crescita e al successo, senza discriminazioni.

Nella presente Politica, che fornisce indicazioni esemplificative e non vincolanti su aspetti rilevanti in materia di diversità, Generali definisce e formalizza i criteri e gli strumenti adottati per garantire una composizione diversificata e inclusiva dei propri Organi Sociali. In linea con la normativa di legge e regolamentare applicabile, lo Statuto, i regolamenti interni e le migliori prassi internazionali, Generali si propone di:

- garantire una migliore conoscenza delle esigenze e delle richieste degli stakeholder;
- ridurre il rischio di omologazione delle opinioni dei componenti degli Organi Sociali;
- rendere il processo decisionale più efficace e approfondito;
- arricchire la discussione negli Organi Sociali grazie a competenze di carattere strategico generale o tecnico particolare, formate al di fuori di Generali;
- alimentare la dialettica, presupposto distintivo per una decisione meditata e consapevole;
- consentire ai componenti degli Organi Sociali di mettere costruttivamente in discussione le decisioni del management;
- favorire il ricambio all'interno degli Organi Sociali.

Una composizione qualitativa e quantitativa equilibrata, che consenta un'adeguata composizione collettiva degli Organi Sociali, è fondamentale anche per l'integrazione delle Questioni di Sostenibilità. Inoltre, favorisce un efficace svolgimento dei compiti e delle responsabilità, beneficiando dell'apporto congiunto di componenti che assicurino una molteplicità di punti di vista, di esperienze e di competenze, favorendo una comprensione ottimale degli scenari attuali, dei rischi e delle responsabilità, nonché delle opportunità di lungo periodo connesse alle iniziative strategiche di Generali, nella prospettiva di promuovere la leadership e l'innovazione e di perseguire il Successo Sostenibile.

A livello normativo, l'articolo 123-bis, comma 2, lettera d-bis), del TUF, introdotto dal D.lgs. 254/2016, stabilisce che gli emittenti dei valori mobiliari ammessi alla negoziazione nei mercati regolamentati debbano riportare nella loro relazione sul governo societario e gli assetti proprietari una descrizione delle politiche di D&I applicate agli Organi Sociali relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il profilo formativo e professionale. A livello europeo, nella sua ultima iterazione, la CSRD ha ribadito l'attenzione alla diversità per quanto riguarda le politiche applicate agli organi di amministrazione, gestione e controllo delle imprese. L'articolo 1, emendamento 5, della CSRD stabilisce che le imprese devono rendere nota la descrizione della politica di diversità per questi organi in relazione al genere e ad altri aspetti quali l'età, le disabilità, l'istruzione e il profilo professionale.

3 COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Come raccomandato dal Codice CG, il Consiglio, previa istruttoria del CNG, effettua con cadenza annuale un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione, nonché su quelli dei propri comitati. Nel condurre tale autovalutazione, il Consiglio verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali, anche di carattere internazionale, tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare da un'apposita presenza di svariati parametri di Diversità.

Generali crede che il Consiglio debba essere la sede di un dibattito solido in cui la dialettica, il confronto, la diversità di approccio e il lavoro di squadra siano aspetti fondamentali per il perseguimento del Successo Sostenibile. La varietà, tra gli altri fattori di Diversità, di competenze, di profili formativi e professionali inserita in un contesto di rispetto reciproco, è un elemento cardine per l'efficacia dell'azione del Consiglio, per abbattere la tendenza al "pensiero di gruppo" e per aumentare la qualità del processo decisionale.

Secondo il Codice CG, il Consiglio uscente, prima della eventuale presentazione delle liste e della successiva nomina degli Amministratori, esprime un Parere d'orientamento agli azionisti sulla dimensione e la composizione dell'organo amministrativo entrante, tenuto conto anche degli esiti dell'autovalutazione annuale e di quanto previsto da questa Politica.

Ciò premesso e sempre in linea con i principi del Codice CG, gli azionisti dovrebbero tenere conto di tale Parere quando selezionano i candidati.

Il Consiglio uscente tiene conto di quanto indicato nel Parere e in questa Politica ove decida di avvalersi della facoltà di presentare una Lista del Consiglio.

Tutto ciò premesso, per assicurare la presenza di un Consiglio diversificato e inclusivo capace di accogliere una vasta gamma di opinioni, grazie alle caratteristiche individuali dei propri componenti, Generali:

3.1.1 Età e anzianità di carica

- raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione candidati appartenenti a generazioni diverse;
- raccomanda agli azionisti di considerare la candidatura di un adeguato numero di Amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Consiglio e dei comitati consiliari.

3.1.2 Genere

- stabilisce che almeno due quinti degli Amministratori appartengano al genere meno rappresentato;
- garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al Consiglio, stabilendo che le liste, a eccezione di quelle che presentano un numero di candidati inferiore a tre, contengano un numero di candidati in grado d'assicurare un adeguato equilibrio tra i generi.

3.1.3 Competenze, profilo formativo e professionale

- stabilisce che gli Amministratori posseggano i requisiti di professionalità previsti dalla normativa applicabile alle imprese di assicurazione e riassicurazione, alle società quotate e alle holding di gruppi internazionali regolamentati, comprese quelle di gestione del risparmio;
- richiede agli Amministratori di possedere competenze formate al di fuori della Società che consentano loro di affrontare i diversi argomenti oggetto di discussione da prospettive diverse e di alimentare la dialettica all'interno del Consiglio e dei Comitati Consiliari. A tal fine, Generali chiede agli azionisti di depositare, unitamente alle liste, il curriculum vitae di ciascun candidato, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche professionali e sulle sue competenze maturate dagli stessi;
- stabilisce che il Consiglio possieda, a livello collegiale, adeguate conoscenze ed esperienze con riguardo alle competenze richieste dalla normativa applicabile e, tra le altre, al mercato in cui opera Generali, alla strategia e al modello di business, al sistema di governance, all'analisi contabile, finanziaria e attuariale e al quadro normativo e regolamentare; l'accertamento del possesso dei requisiti di professionalità è svolto dal Consiglio, con il supporto del CNG, dopo la nomina e, in seguito, con cadenza almeno annuale;
- raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione candidati con conoscenza del settore assicurativo e finanziario, oltre agli altri requisiti previsti dalla normativa vigente.

3.1.4 Nazionalità, background culturale e altre forme di diversità

- raccomanda agli azionisti di considerare il profilo dei candidati, indipendentemente dalla loro nazionalità, orientamento sessuale, capacità mentali e fisiche, background culturale ed etnico, nel contesto delle aree geografiche in cui Generali svolge attività significative.

3.1.5 Indipendenza

- stabilisce che almeno la metà degli Amministratori possenga i requisiti d'indipendenza previsti dalla normativa applicabile e dal Codice CG, come recepito dalla regolamentazione interna;
- prevede che il Consiglio valuti, con il supporto del CNG, dopo la nomina e, in seguito, con cadenza almeno annuale, nonché al verificarsi di eventi sopravvenuti che incidono sulla situazione, la sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa applicabile e dal Codice CG.

3.2 COLLEGIO SINDACALE

Secondo le Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC, il Collegio effettua annualmente un'autovalutazione del proprio funzionamento e della propria composizione. Nel condurre tale autovalutazione, il Collegio verifica che le capacità professionali, le competenze e l'esperienza siano adeguatamente rappresentate.

Inoltre, ai sensi delle Norme del CNDCEC, prima della scadenza del mandato e a beneficio degli Azionisti, i Sindaci uscenti elaborano le proprie considerazioni sulla composizione del Collegio da nominare, tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare da un'apposita presenza di svariati parametri di Diversità.

Tutto ciò premesso, per assicurare la presenza di un Collegio diversificato e inclusivo capace di accogliere una vasta gamma di opinioni, grazie alle caratteristiche individuali dei propri componenti, Generali:

3.2.1 Età e anzianità di carica dei Sindaci

- raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione candidati appartenenti a generazioni diverse;
- raccomanda agli azionisti di considerare la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio.

3.2.2 Genere

- stabilisce che almeno due quinti dei Sindaci appartengano al genere meno rappresentato;
- garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al Collegio, stabilendo che le liste, ad eccezione di quelle che presentano un numero di candidati inferiore a tre, contengano un numero di candidati in grado di assicurare un adeguato equilibrio tra i generi.

3.2.3 Competenze, profilo formativo e professionale

- stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti di professionalità previsti dalla normativa applicabile alle imprese di assicurazione e riassicurazione, alle società quotate e alle holding di gruppi internazionali regolamentati;
- chiede agli azionisti di depositare, unitamente alle liste, il curriculum vitae di ciascun candidato, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche professionali e sulle competenze maturate dagli stessi;
- stabilisce che il Collegio possenga, a livello collegiale, un adeguato livello d'esperienza e conoscenza con riguardo alle competenze richieste dalla normativa applicabile e, tra le altre, al mercato in cui Generali opera, alla strategia e al modello di business, al sistema di governance, all'analisi contabile, finanziaria e attuariale e al quadro normativo; l'accertamento del possesso dei requisiti di professionalità è svolto, nell'ambito delle rispettive competenze, dal Consiglio, con il supporto del CNG, e dal Collegio, dopo la nomina e, in seguito, con cadenza almeno annuale.

3.2.4 Nazionalità, background culturale e altre forme di diversità

- raccomanda agli azionisti di considerare il profilo dei candidati, indipendentemente dalla loro nazionalità, orientamento sessuale, capacità mentali e fisiche, background culturale ed etnico, nel contesto delle aree geografiche in cui Generali svolge attività significative.

3.2.5 Indipendenza

- stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti dalla normativa applicabile e dal Codice CG, come recepito dalla regolamentazione interna;
- prevede che la valutazione dei requisiti d'indipendenza previsti dalla normativa applicabile e dal Codice CG sia svolta, nell'ambito delle rispettive competenze, dal Consiglio, previa istruttoria del CNG, e dal Collegio, dopo la nomina e, successivamente, con cadenza almeno annuale, nonché al verificarsi di eventi sopravvenuti che incidono sulla situazione.

4 DISPOSIZIONI FINALI

La presente Politica è approvata dal Consiglio, su proposta del responsabile della funzione Corporate Affairs di Generali, con il supporto del CNG.

Il responsabile della funzione Corporate Affairs formula proposte di revisione della Politica con cadenza almeno triennale e, in ogni caso, quando necessario in ragione di modifiche della strategia o dell'organizzazione della Società e/o del Gruppo, nonché per recepire variazioni normative e/o di buone pratiche di mercato.

In ogni caso, il responsabile della funzione Corporate Affairs è delegato dal Consiglio ad approvare eventuali modifiche richieste da norme imperative, fermi i poteri che la normativa applicabile riserva al Consiglio e all'Assemblea degli Azionisti.

Il responsabile della funzione Corporate Affairs informa il Consiglio, alla prima riunione utile, circa ogni modifica apportata.

La Politica è stata approvata per la prima volta con deliberazione consiliare del 13 dicembre 2017 ed è stata successivamente modificata con deliberazione del 23 maggio 2019, del 10 novembre 2021 e, da ultimo, del 26 giugno 2024. Il testo oggi vigente è in vigore dal 26 giugno 2024.

Lisbona, 26/6/2024

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE