



Assicurazioni Generali S.p.A.

**POLITICA SULLA DIVERSITA' 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
CNR	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Assicurazioni Generali S.p.A.
Codice di Corporate Governance (o Codice CG)	La versione del Codice di Corporate Governance (approvato a dicembre 2019 dal Comitato 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.
Direttiva	La Direttiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014 recante modifica della Direttiva 2013/34/UE riguardo alla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni.
D&I	Diversità e inclusione. Per Generali “diversità” significa comprendere, riconoscere e valorizzare le differenze, siano esse visibili (ad esempio: etnia, genere, età, ecc.) o non visibili (ad esempio: credo religioso, nazionalità, orientamento sessuale, valori, formazione, ecc.); “inclusione” significa l’impegno ad attrarre e sviluppare il talento, a prescindere da ogni elemento di diversità, incoraggiando chiunque faccia parte del Gruppo a raggiungere il massimo potenziale.
Generali o Società	Assicurazioni Generali S.p.A.
Gruppo	Il Gruppo Generali la cui ultima società controllante è Assicurazioni Generali S.p.A.
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.
Orientamenti	Gli Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario pubblicate dalla Commissione Europea sulla Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea il 5 luglio 2017.
Parere di Orientamento	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 quantitativa e qualitativa ottimale, tenendo conto degli esiti dell’autovalutazione.
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

Questa Politica definisce e formalizza i criteri e gli strumenti adottati da Generali 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.

La Politica fornisce indicazioni esemplificative e non vincolanti su aspetti rilevanti in materia di diversità. Una equilibrata composizione degli Organi Sociali è funzionale anche a un efficace svolgimento dei compiti e delle responsabilità del Consiglio, beneficiando dell'apporto congiunto di componenti che assicurino una molteplicità di punti di vista, di esperienze e di competenze. Ciò favorisce una comprensione ottimale degli scenari attuali, dei rischi e 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.

La Società riconosce e accoglie i benefici della D&I a tutti i livelli del Gruppo, compresi gli Organi Sociali e in tutti i suoi aspetti, inclusi, ma non solo, il genere, l'età, l'etnia, l'origine geografica, l'identità culturale, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale nonché l'anzianità di carica.

L'art. 123-bis, comma 2, lettera d-bis), del TUF, introdotto dal D.lgs. 254/2016, stabilisce che gli emittenti dei valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati debbano riportare nella loro relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, una descrizione delle politiche in materia di D&I applicate agli Organi Sociali relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il profilo formativo e professionale.

Come indicato nella Direttiva, la diversità di competenze e di punti di vista tra i componenti degli Organi Sociali migliora la qualità del dialogo e dei processi decisionali, favorendo sia l'attitudine a sottoporre a verifica in modo costruttivo le proposte e le decisioni del management sia l'apertura verso idee innovative, contrastando il rischio di omologazione delle opinioni ("group-thinking").

Questa Politica definisce e formalizza i criteri e i modi d'attuazione attualmente adottati da Generali per assicurare un adeguato livello di D&I tra i componenti degli Organi Sociali, con l'obiettivo 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 di 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.

Generali riconosce e accoglie il valore delle norme e dei principi di D&I generalmente accettati (su aspetti quali, ad esempio, l'origine etnica, la disabilità e l'orientamento sessuale), in linea con quanto indicato dagli Orientamenti.

3 COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Come raccomandato dal Codice CG, il Consiglio, previa istruttoria del CNR, 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'appropriata presenza di svariati parametri di D&I.

Generali crede che il Consiglio debba essere sede di un dibattito solido in cui la dialettica, il confronto, la diversità di approccio e il lavoro di squadra siano aspetti focali per il perseguimento del Successo sostenibile. La varietà di competenze, di profili formativi e professionali, inserita in un contesto di rispetto reciproco, è 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 al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati.

Il Consiglio uscente tiene conto di quanto indicato nel Parere di orientamento 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, pareri e peculiarità 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 diverse fasce d'età;
- 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;
- 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 competenze maturate dagli stessi;
- raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione il profilo internazionale dei candidati, a prescindere dalla loro nazionalità, nonché il loro profilo formativo e culturale;
- stabilisce che il Consiglio possieda, a livello collegiale, adeguate conoscenze ed esperienza con riguardo almeno 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 CNR, 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.

3.1.4 Indipendenza

- stabilisce che almeno la metà degli Amministratori possenga i requisiti d'indipendenza previsti dalla normativa applicabile e dal Codice CG;
- prevede che il Consiglio valuti, con il supporto del CNR, dopo la nomina e, in seguito, con cadenza almeno annuale, la sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa applicabile e dal Codice CG.

3.2 COLLEGIO SINDACALE

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla D&I, Generali:

3.2.1 Età e anzianità di carica dei Sindaci

- raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età;
- 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 riguardo ad almeno il 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 condotta dal Consiglio, con il supporto del CNR, dopo la nomina e, in seguito, con cadenza almeno annuale.

3.2.4 Indipendenza

- stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti anche dal Codice CG,
- prevede che la valutazione dei requisiti d'indipendenza previsti dal Codice CG sia svolta dal Consiglio, previa istruttoria del CNR, dopo la nomina e, successivamente, con cadenza almeno annuale.

4 DISPOSIZIONI FINALI

Questa Politica è approvata dal Consiglio, su proposta del responsabile della funzione Corporate Affairs di Generali.

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 con deliberazione consiliare del 13 dicembre 2017 ed è stata successivamente modificata con deliberazioni del 23 maggio 2019 e, da ultimo, del 10/11/2021. Il testo oggi vigente è in vigore dal 10/11/2021.

Milano, 10/11/2021

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE