

Assicurazioni Generali S.p.A.



POLITICA SULLA DIVERSITA' PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Corporate Affairs

Ad esclusivo uso interno

generali.com



EXECUTIVE SUMMARY

Generali riconosce e accoglie i benefici della diversità a livello di Gruppo così come a livello dei propri Organi Sociali sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale.

Questo documento definisce e formalizza i criteri e gli strumenti adottati da Generali per garantire un adeguato livello di diversità al livello dei propri Organi Sociali. Le previsioni contenute in questa Policy sono quasi tutte già applicate da Generali, anche in ottemperanza alla normativa applicabile, alle disposizioni dello Statuto e dei regolamenti interni.

Questa Policy si applica ai componenti degli Organi Sociali di Assicurazioni Generali S.p.A..

INDICE

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Glossario e definizioni | 3 |
| 2 | Introduzione | 4 |
| 2.1 | Approvazione e data di entrata in vigore | 4 |
| 3 | Componenti degli Organi Sociali | 4 |
| 3.1 | Consiglio di amministrazione | 4 |
| 3.2 | Collegio sindacale | 5 |

1 Glossario e definizioni

| Acronimo/Termine | Spiegazione/Definizione |
|-----------------------------------|--|
| CdA o Consiglio | Il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A. |
| CS o Collegio | Il Collegio Sindacale di Assicurazioni Generali S.p.A. |
| Codice CG | Il Codice italiano di autodisciplina delle società quotate, approvato dal Comitato per la Corporate Governance, promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, ANIA, Assogestioni, Assonime e Confindustria |
| TUIF | Il Testo Unico in materia di Intermediazione Finanziaria, di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni |
| D&I | Diversità e inclusione. Per Generali “diversità” significa comprendere, riconoscere e valorizzare le differenze, siano esse visibili (ad esempio razza, genere, età) o non visibili (credo religioso, orientamento sessuale, valori, preferenze, formazione); “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. |
| 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 taluni imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni |
| Consiglieri/Amministratori | I componenti del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A. |
| Generali o Società | Assicurazioni Generali S.p.A. |
| Gruppo | La capogruppo, Assicurazioni Generali S.p.A., e le società da essa direttamente o indirettamente controllate, così come stabilito dalla normativa applicabile |
| 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 |
| Sindaci | I componenti del Collegio Sindacale di Assicurazioni Generali S.p.A. |

2 Introduzione

L'art. 123-*bis*, comma 2, lettera d-*bis*), del TUIF, introdotto dal D.Lgs. 254/2016¹, 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 dei componenti degli Organi Sociali favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività dell'emittente. Consente, inoltre, ai componenti degli Organi sociali di sottoporre a verifica in modo costruttivo le decisioni del management e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così l'omologazione delle opinioni dei componenti, fenomeno conosciuto come "group-thinking".

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

2.1 APPROVAZIONE E DATA DI ENTRATA IN VIGORE

Questa Politica è stata approvata dal Consiglio della Società su proposta della funzione Corporate Affairs.

Il Corporate Affairs è delegato dal Consiglio ad approvare modifiche minori alla Politica.

La Politica entra in vigore il 13 dicembre 2017.

La Politica è sottoposta a revisione con cadenza almeno annuale, al fine di garantirne l'attualità rispetto a eventuali emendamenti e sviluppi che potrebbero subentrare nella legislazione applicabile, nel mercato e nelle *best practice*, tenuto conto anche dei cambiamenti nell'assetto del Gruppo. Qualora sia necessario apportare delle modifiche, queste vanno apportate senza ritardo.

Il responsabile del Corporate Affairs è autorizzato dal Consiglio ad apportare alla Politica modifiche di minor rilievo richieste da norme imperative, fermi i poteri che la normativa applicabile riserva al Consiglio e all'Assemblea degli Azionisti. Il responsabile del Corporate Affairs informa il Consiglio circa ogni modifica apportata.

3 Componenti degli Organi Sociali

3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Come raccomandato dal Codice CG, il CdA effettua con cadenza annuale un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione nonché su quelli dei propri comitati. Nel condurre tale autovalutazione, il CdA verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali, anche di carattere internazionale, tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica.

Secondo il Codice CG, il CdA uscente, prima della presentazione delle liste e della successive 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.

¹ Emanato ai sensi della Direttiva.

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.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla D&I, 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 CdA e dei Comitati Consiliari.

3.1.2 Genere

- stabilisce che almeno un terzo degli Amministratori appartenga al genere meno rappresentato;
- garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al CdA, 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, i curriculum vitae di ciascun candidato, contenenti 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 posseda, 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 CdA, con il supporto del comitato competente in materia di corporate governance: i) dopo la nomina; ii) 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 un terzo degli Amministratori posseda i requisiti d'indipendenza previsti dalla normativa applicabile e dal Codice CG;
- prevede che il Consiglio valuti 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

- 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 un terzo dei Sindaci appartenga 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, i curriculum vitae di ciascun candidato, contenenti un'esauriente informativa sulle caratteristiche professionali e sulle competenze maturate dagli stessi;
- stabilisce che il Collegio possieda, 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 CdA, con il supporto del comitato competente in materia di corporate governance: i) dopo la nomina; ii) con cadenza almeno annuale;

3.2.4 Indipendenza

- stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti dalla normativa applicabile;
- prevede che il Consiglio valuti la sussistenza dei requisiti previsti dal Codice CG.