ASSEMBLEA
DEGLI AZIONISTI
SHAREHOLDERS'
MEETING 2026

GENERALI

23 aprile 2026

# Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

# Orientamento del Collegio sindacale uscente sulla composizione dell'organo di controllo

## INDICE


1. Premessa - scopo del presente documento ..... 3

2 Evoluzione delle attività del Collegio Sindacale previste dalla legge ..... 4

3 Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale ..... 5

4 Le attività svolte dal Collegio Sindacale: aree di operatività ed impegno richiesto ..... 6

5 Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale ..... 9

6 Conclusioni ..... 10

## 1. Premessa - scopo del presente documento

Come noto, il mandato del Collegio Sindacale di Assicurazioni Generali S.p.A. ("Generali" o la "Compagnia") attualmente in carica scadrà alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio della Compagnia al 31 dicembre 2025. In tale occasione, l'Assemblea dei soci sarà quindi chiamata a nominare un nuovo organo di controllo.
La *"Politica di AG in materia Fit & Proper"* (la "Fit&Proper Policy"), aggiornata da ultimo nell'ottobre 2025, in conformità all'art. 11 DM 88/2022, stabilisce che: *"il CS di AG identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi di cui all'articolo 10 del Decreto 88/2022* […] *nel documento recante la composizione quali-quantitativa ottimale redatto in vista di ogni rinnovo del CS*".

In aggiunta a quanto sopra, le *Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC* del dicembre 2024 (nel seguito le "*Norme di comportamento*") prevedono che, "*tenendo conto della propria esperienza e degli esiti dell'autovalutazione, è buona prassi che il collegio uscente esprima agli azionisti, in vista del rinnovo, il proprio orientamento sui profili professionali e le competenze che integrino appropriatamente la composizione qualitativa del collegio, nonché l'impegno di tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico e la remunerazione appropriata ad attrarre persone di adeguato standing"* (Norma Q.1.5.).

Con particolare riferimento al profilo della professionalità e della competenza, le disposizioni dell'art. 10 DM 88/2022 (richiamate dalla Fit&Proper Policy) ribadiscono l'importanza che la composizione dell'organo di controllo sia adeguatamente diversificata in termini di competenza (oltre che di genere ed età), in modo da, tra gli altri aspetti, alimentare il confronto e la dialettica interna all'organo, nonché favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi.

Sempre sotto il medesimo profilo, si ricorda che, ai sensi dell'art. 19, comma 3, D. Lgs. 39/2010, "*i membri del comitato per il controllo interno e la revisione contabile, nel loro complesso, sono competenti nel settore in cui opera l'ente sottoposto a revisione*"[1].

Con riguardo poi all'aspetto della remunerazione, le Norme di Comportamento (cfr. Norma Q.1.5) dispongono che *l'adeguatezza del compenso proposto va valutata tenendo in considerazione:*

- *l'ampiezza e la complessità dell'incarico in relazione alla natura, alla dimensione anche economica (ad esempio, al volume dei componenti positivi di reddito e delle attività), alla complessità, al settore di attività, all'assetto organizzativo, al numero e alla dimensione delle imprese incluse nel consolidamento, alla condizione e alle altre caratteristiche della società, considerando anche le esperienze straniere comparabili;*
- *l'eventuale documento elaborato del collegio sindacale uscente, valutando con attenzione l'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico, nonché le competenze professionali e l'esperienza richieste;*
- *i compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi nonché i criteri per la remunerazione alla partecipazione ai comitati interni;*
- *con riferimento al compenso del presidente del collegio sindacale, l'impegno temporale richiesto per lo svolgimento della propria funzione, nonché il compenso riconosciuto al presidente del comitato di controllo e rischi;*
- *la normativa vigente*".

Analoghe indicazioni in tema di remunerazione sono rinvenibili anche nel Codice di Corporate Governance, (art. 5 - Raccomandazione 30), in vigore dal 1° gennaio 2021.

Il presente documento è stato quindi predisposto dal Collegio Sindacale in carica in conformità alle indicazioni sopra richiamate e con l'obiettivo di favorire la conoscenza, da parte dell'assemblea dei soci e dei candidati sindaci, di un quadro complessivo delle attività che l'organo di controllo della Compagnia è chiamato a svolgere. Tutto ciò, anche al fine di consentire una valutazione ponderata delle competenze professionali necessarie per l'espletamento dell'incarico di Sindaco della Compagnia, nonché dell'adeguatezza del compenso proposto per l'incarico.

Il presente documento, prima di essere messo a disposizione dei soci, è stato inviato al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

1 I requisiti di professionalità e competenza di cui devono essere in possesso i Sindaci sono contenuti nel Regolamento Delegato (UE) n. 35/2015 del 10 ottobre 2014 (che integra la Direttiva 2009/138/CE, c.d. Solvency II), nel D. Lgs. 58/1998, nel DM 88/2022, nel DM 162/2000, nello Statuto e nella Fit&Proper Policy.

## 2. Il *framework* normativo di riferimento per le attività del Collegio Sindacale

**2.1.** I doveri di vigilanza del Collegio Sindacale di una compagnia assicurativa quotata, quale Assicurazioni Generali S.p.A., sono disciplinati, oltre che delle disposizioni di cui al Codice Civile, dal Testo Unico della Finanza, nonché dalla normativa di settore in ambito assicurativo.
In particolare, quanto al Testo Unico della Finanza viene in rilievo l'art. 149, primo comma, TUIF. Tale articolo attribuisce all'organo di controllo, come ben noto, il dovere di vigilare: (a) sull'osservanza delle norme di legge e di statuto, (b) sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, (c) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società e, in particolare, del sistema di controllo interno, (c-bis) sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dai codici di comportamento adottati dalle società, (d) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle società controllate ai sensi dell'art. 114 TUIF in tema di comunicazioni da fornire al mercato.

Con riguardo alla normativa di settore in ambito assicurativo, vengono in rilievo anzitutto le disposizioni previste nel **Regolamento IVASS n. 38** del 3 luglio 2018, in base al quale l'organo di controllo, tra l'altro, è chiamato a:

- verificare l'idoneità della definizione delle deleghe, nonché l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, prestando particolare attenzione alla separazione di responsabilità nei compiti e nelle funzioni (art. 8, c.1, lett. b);
- valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di governo societario, con particolare riguardo all'operato della funzione di revisione interna della quale deve verificare la sussistenza della necessaria autonomia, indipendenza e funzionalità; nell'ipotesi in cui tale funzione sia stata esternalizzata valuta il contenuto dell'incarico sulla base del relativo contratto (art. 8, c.1, lett. c).

Si segnala inoltre il **Regolamento IVASS n. 44** del 12 febbraio 2019, emanato in attuazione del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, come modificato a seguito del recepimento della Direttiva 843/2018.

In base a tale Regolamento, l'organo di controllo "*vigila sull'osservanza della normativa e verifica l'adeguatezza del sistema di gestione e controllo del rischio di riciclaggio*" (art. 12).

Nell'esercizio di tali poteri, il Collegio Sindacale, in particolare:

- valuta l'idoneità delle procedure applicate per l'adeguata verifica della clientela, la conservazione di documenti, dati e informazioni e per la segnalazione delle operazioni sospette (art. 12, c.2, lett. b);
- sollecita l'approfondimento dei motivi delle carenze, anomalie e irregolarità riscontrate e valuta, altresì, l'idoneità del piano adottato dall'organo amministrativo relativo alle misure correttive per rimuoverle (art. 12, c.2, lett. c);
- informa senza ritardo l'IVASS di tutti i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni che possano costituire violazioni gravi o ripetute o sistematiche o plurime delle disposizioni di legge o delle relative disposizioni attuative (art. 12, c.3).

**2.2.** Un richiamo merita poi la normativa in tema di informativa di sostenibilità introdotta dal **D. Lgs. 125/2024**, in base al quale l'organo di controllo, nello svolgimento delle proprie funzioni,

- vigila sull'osservanza da parte degli amministratori delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 125/2024 e nel Regolamento UE 2020/852 (cd. "Regolamento Tassonomia");
- riferisce all'assemblea l'esito della suddetta vigilanza (cfr. art. 10).

Il D.Lgs. 125/2024 ha modificato anche il D. Lgs. 39/2010, estendendo, ove pertinenti, anche all'area della sostenibilità i compiti già spettanti in materia di revisione di legale al Collegio sindacale nella veste di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile.

In tale contesto, l'organo di controllo, ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. 39/2010, è incaricato di:

- informare l'organo di amministrazione dell'ente sottoposto a revisione dell'esito della revisione legale e, ove applicabile, dell'esito dell'attività di attestazione della rendicontazione di sostenibilità e trasmettere a tale organo la relazione aggiuntiva di cui all'articolo 11 del Regolamento UE 537/2014, corredata da eventuali osservazioni;
- monitorare il processo di informativa finanziaria e, ove applicabile, della rendicontazione individuale o consolidata di sostenibilità, nonché presentare le raccomandazioni o le proposte volte a garantirne l'integrità;
- controllare l'efficacia dei sistemi di controllo interno della qualità e di gestione del rischio dell'impresa e, se applicabile, della revisione interna, per quanto attiene

all'informativa finanziaria e, ove presente, alla rendicontazione individuale o consolidata di sostenibilità;

- monitorare la revisione legale del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato e, ove presente, l'attività di attestazione della conformità della rendicontazione individuale o consolidata di sostenibilità;
- verificare e monitorare l'indipendenza dei revisori legali e dei revisori della sostenibilità, in particolare per quanto concerne l'adeguatezza della prestazione di servizi diversi dalla revisione all'ente sottoposto a revisione, conformemente all'articolo 5 del Regolamento UE 537/2014;
- di essere responsabile della procedura volta alla selezione delle società di revisione legale ai sensi dell'articolo 16 del Regolamento UE 537/2014.

## 3. Considerazioni sulla composizione del Collegio Sindacale

**3.1.** Tenuto conto del settore in cui opera la Compagnia, della complessità della relativa organizzazione aziendale, nonché della dimensione ed elevata articolazione del Gruppo che fa capo alla Compagnia stessa, in linea con quanto previsto all'art. 9 del D.M. 88/2022 si ritiene che lo svolgimento dei compiti demandati al Collegio Sindacale richieda il possesso di specifiche competenze, riscontrato annualmente dal Collegio Sindacale uscente all'esito delle autovalutazioni svolte, in particolare nelle seguenti aree:

- Mercati finanziari
- Regolamentazione del settore assicurativo, bancario e finanziario
- Indirizzi e programmazione strategica
- Assetti organizzativi e di governo societario
- Scienze statistiche e attuariali
- Informativa contabile e finanziaria
- Gestione dei rischi
- Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi
- Attività e prodotti assicurativi, bancari e finanziari;
- Tecnologia informatica

Il Collegio Sindacale reputa inoltre rilevanti le competenze e le esperienze maturate con riferimento ai principi e alle regole di funzionamento delle società quotate, all'area dell'informativa di sostenibilità, della revisione legale dei conti e dell'intelligenza artificiale.

Si ritiene altresì che l'elevata complementarità della formazione e delle esperienze passate di ciascun componente dell'organo rappresenti un elemento di efficienza per il Collegio Sindacale nel suo complesso e per la sua attività. E' cioè rilevante che i componenti dell'organo di controllo abbiano formazioni differenti e che, congiuntamente, coprano le aree di competenza in parola. Tali caratteristiche assicurano una funzionale e completa copertura dei vari temi che il Collegio Sindacale è chiamato a presidiare e si traduce in un proficuo lavoro che consente, tra l'altro, l'arricchimento professionale di ciascun componente del Collegio.

Sotto il profilo della composizione numerica, il Collegio sindacale in base alla sua esperienza, e in particolare all'attività svolta dall'organo di controllo durante il suo mandato, ritiene che l'attuale composizione (3 membri effettivi e 2 supplenti) sia numericamente adeguata

**3.2.** Si ricorda poi che la Fit&Proper Policy prevede che il Collegio Sindacale, in conformità all'art. 15 del DM 88/2022, disponga di "*tempo adeguato da dedicare all'incarico*. In proposito, le informazioni riportate nel successivo par. 4 danno conto dell'ampio spazio dedicato dall'attuale Collegio Sindacale allo svolgimento dell'incarico.
Il richiamato requisito sarà pertanto adeguatamente considerato in relazione all'individuazione di candidati al ruolo di Sindaco, tenuto conto delle caratteristiche dimensionali, di rischiosità e complessità operativa di un Gruppo come quello Generali. I Sindaci, in effetti, oltre a partecipare a tutte le riunioni del Collegio che, mediamente, si sono tenute due volte al mese, prendono parte anche alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari. Basti in proposito segnalare, al solo fine di fornirne una stima e senza pretesa di esaustività o completezza, che il numero di riunioni del Consiglio di Amministrazione attualmente in programma per l'esercizio 2026 è pari a 14, mentre quello dei comitati è rispettivamente pari a: (i) 15 per il Comitato Controllo e Rischi, (ii) 11 per il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, (iii) 7 per il Comitato per le Nomine e la Corporate Governance, (iv) 10 per il Comitato per gli Investimenti, (v) 7 per il Comitato Innovazione e Sostenibilità sociale e ambientale e (vi) 2 per il Comitato per le Operazioni con Parti correlate, complessivamente pari a 66. A queste sedute,

si aggiungono le periodiche sessioni di *induction* cui i Sindaci sono invitati a prendere parte e ogni altro eventuale incontro che si renda necessario nell'espletamento dell'incarico.

**3.3.** Da ultimo, per completezza, si ricorda che il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018, così come recentemente modificato e integrato dal Provvedimento dell'Autorità del settore assicurativo n. 142 del 5 marzo 2024, dispone ora, all'articolo 8, comma 1-*bis*, che "*fatte salve le previsioni di legge, gli statuti delle imprese disciplinano gli aspetti rilevanti per garantire il rispetto nel continuo della quota di genere, individuata dall'art. 10, comma 3, del Regolamento requisiti esponenti, tra cui le modalità di sostituzione dei componenti degli organi, le modalità di formazione delle liste, la presenza tra i sindaci supplenti di componenti del genere meno rappresentato ed ogni altro meccanismo idoneo a garantire il rispetto della quota di genere ivi prevista*".
In base a quanto previsto dall'art. 5 del Provvedimento IVASS, le disposizioni sopra richiamate "*si applicano alle nomine effettuate successivamente alla data della sua entrata in vigore*", intervenuta in data 23 marzo 2024. Conseguentemente, a partire da tale data, il quadro normativo di riferimento per la nomina del Collegio sindacale dell'impresa assicurativa dispone *(i)* l'obbligo per la compagnia assicurativa di assicurare la presenza di sindaci supplenti di genere differente, nonché *(ii)* la necessità di procedere con gli opportuni interventi e adeguamenti della propria organizzazione statutaria, da applicare alle nomine intervenute successivamente al 23 marzo 2024.

## 4. Le attività del Collegio Sindacale: aree di operatività ed impegno richiesto

**4.1.** Le principali aree e le relative attività espletate dal Collegio Sindacale sono le seguenti:

(i) Vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto

- partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei diversi comitati (cfr. tabella che segue);
- partecipazione a tutte le riunioni del Comitato Controllo e Rischi (CCR) e al Comitato per gli Investimenti (CInv);
- incontri specifici con le Funzioni Fondamentali nonché con la Funzione Group General Counsel;
- approfondimenti eventuali.

(ii) Vigilanza sull'osservanza della legge con particolare riguardo al D. Lgs. n. 125/2024

- riunioni periodiche per monitorare il processo di predisposizione della rendicontazione di sostenibilità e relativo approccio metodologico;
- partecipazione, fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2025, a tutte le riunioni del Comitato Innovazione e Sostenibilità sociale e ambientale (CIS), le cui funzioni consultive, propositive ed istruttorie a favore del Consiglio di Amministrazione inerenti ai temi di sostenibilità sono state attribuite;
- incontri con i responsabili di funzioni che si occupano delle tematiche di sostenibilità;

(iii) Vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione

- partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei vari comitati (cfr. tabella che segue);
- incontri selettivi con funzioni manageriali per approfondimenti in ordine ad operazioni rilevanti;
- ulteriori approfondimenti, ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(iv) Vigilanza sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo

- partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei vari comitati con particolare riguardo al CCR (cfr. tabella che segue);
- approfondimenti in riunioni specifiche con la funzione Group Chief HR & Organization Officer (HRO) (almeno una riunione all'anno);
- approfondimenti di *benchmarking* e incontri con HRO per analizzare e valutare le tendenze dell'industria assicurativa, in linea con le indicazioni dell'IVASS;
- riunioni specifiche con le funzioni Group Chief Audit Officer, Group Chief Compliance Officer, Group Anti Financial Crime Officer, Group Chief Risk Officer, Group Actuarial Function, Group Chief Financial Officer (GCFO) e Group General Counsel;
- riunioni con gli *Audit Committee* / Organi di controllo delle principali Società controllate (almeno una volta all'anno per ciascun organo di controllo);

– almeno una riunione specifica con il Group CEO all'anno.

(v) Vigilanza sull'adeguatezza del sistema amministrativo-contabile

– partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei vari comitati, con particolare riguardo al CCR (cfr. Tabella che segue);
– incontro almeno una volta all'anno con il GCFO, anche nel suo ruolo di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, e la sua struttura;
– incontri periodici con la Società di Revisione ed esame della relazione aggiuntiva predisposta dalla stessa ai sensi dell'art. 11 Regolamento UE 537/2014.

(vi) Vigilanza sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR), rientrante negli assetti e nei sistemi di cui ai punti (iv) e (v)

– partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei diversi comitati, con particolare riguardo al CCR (cfr. Tabella 1);
– incontri con il Group Chief Audit Officer almeno due volte all'anno al fine di esaminare le modalità di pianificazione dell'audit e svolgere una executive session per la verifica di indipendenza;
– riunioni con cadenza almeno annuale con le funzioni Group Chief Compliance Officer, Group Chief Anti Financial Crime Officer, Group Chief Risk Officer e Group Actuarial Function al fine di esaminare le evoluzioni organizzative, risorse, attività, ecc. in sinergia con quanto acquisito nelle riunioni del CRR;
– riunioni specifiche con le funzioni Group General Counsel, GCFO e HRO, anche per approfondire le tendenze di settore e gli orientamenti delle autorità di vigilanza;
– riunioni periodiche con Group Chief Compliance Officer e Group Chief Anti Financial Crime Officer per monitorare, tra l'altro, l'evoluzione normativa specifica in tema AML e i relativi progetti di sviluppo;
– incontro almeno annuale con l'Organismo di Vigilanza ai sensi Decreto Legislativo n. 231/2001 (ODV) e il Group CEO;
– ulteriori approfondimenti ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(vii) Vigilanza sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR) per quanto specificamente attiene all'informativa di sostenibilità:

– partecipazione a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei diversi comitati, con particolare riguardo al CIS (cfr. Tabella 1);
– riunioni con cadenza almeno annuale con le funzioni Group Chief Financial Officer, Group Integrated Data Quality and Reporting Risk e Group Chief Sustainability Officer, al fine di controllare l'efficacia dei sistemi di controllo interno della qualità e di gestione del rischio per quanto attiene all'informativa di sostenibilità;
– ulteriori approfondimenti ogni qualvolta ritenuto opportuno.

(viii) Controlli e attività di monitoraggio in materia di revisione legale

– approvazione dei *non audit services* consentiti (NAS) in base alla Procedura di Gruppo, predisposta ai fini della tutela dell'indipendenza del revisore legale e, da ultimo, modificata nel mese di agosto 2025. Nel triennio di riferimento, circa l'80% delle riunioni dell'organo di controllo hanno riguardato, tra l'altro, l'approvazione dei servizi NAS;
– incontri con il team di revisione, più volte nel corso dell'anno, per comprendere il Piano di lavoro, l'esecuzione delle varie fasi, le decisioni sull'approccio di revisione basato sui sistemi di controllo e/o *substantive*, l'andamento del team e delle ore previste e del controllo geografico, etc.;
– monitoraggio dell'andamento del *fee cap* di cui all'art. 4 Regolamento UE 537/2014.
– disamina e discussione con la Società di Revisione delle dichiarazioni di indipendenza.

(ix) Controlli e attività di monitoraggio in materia di attestazione della rendicontazione di sostenibilità

– discussioni con la Società di Revisione incaricata dell'attività di attestazione sulla rendicontazione di sostenibilità in merito al piano di lavoro, ai controlli svolti e ai relativi esiti.

**4.2.** La tabella che segue riepiloga il numero di riunioni cui il Collegio Sindacale ha partecipato nel 2023, 2024 e 2025 e la durata media di dette riunioni espressa in ore.

**Tabella 1**

| Organo o comitato consiliare | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | N. Riunioni | *Durata media* | N. Riunioni | *Durata media* | N. Riunioni | *Durata media* |
| Collegio Sindacale (a far data dalla nomina) | 18 | *2.2* | 29 | *2.4* | 31 | *2.4* |
| Consiglio di Amministrazione | 18 | *3.48* | 15 | *4.15* | 19 | *4* |
| Comitato Controllo e Rischi | 18 | *3.4* | 18 | *3.10* | 17 | *3.45* |
| Comitato per le Nomine e la Corporate Governance | 11 | *1.2* | 12 | *0.55* | 12 | *0.37* |
| Comitato per le Operazioni con Parti Correlate | 3 | *0.2* | 4 | *0.35* | 9 | *1.25* |
| Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane | 16 | *2* | 12 | *1.4* | 12 | *1.4* |
| Comitato per l'Innovazione e la Sostenibilità sociale e ambientale | 6 | *2.2* | 8 | *2.3* | 7 | *1.5* |
| Comitato per gli Investimenti | 10 | *1.4* | 10 | *1.35* | 11 | *1.5* |
| **Totale N. Riunioni** | **100** | | **108** | | **118** | |

In base al Regolamento del Consiglio di amministrazione e dei comitati consiliari della Compagnia (come modificato, da ultimo, in data 31 luglio 2024), i Sindaci sono oggi chiamati a partecipare, oltre alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, a quelle del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, del Comitato per gli Investimenti, del Comitato Innovazione e Sostenibilità sociale e ambientale e del Comitato per le Nomine e la Corporate Governance[2].

Nel triennio 2023-2025 il Presidente o, almeno, uno dei Sindaci ha sempre preso parte a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei comitati sopracitati. A livello collegiale, nel corso del triennio 2023-2025, la partecipazione media dei componenti del Collegio Sindacale è stata pari ad oltre il 90%.

L'impegno richiesto ai Sindaci non si esaurisce nella partecipazione alle riunioni ma comporta anche l'analisi preventiva della documentazione, spesso ingente, resa disponibile in vista di ciascuna riunione del Collegio Sindacale, del Consiglio di amministrazione, dei comitati, delle sessioni informali strategiche, oltre che di formazione e di *induction*.

L'attività del Collegio viene supportata dalla funzione Corporate Affairs, in particolare, per la predisposizione della documentazione in vista delle riunioni, per l'attività segretariale durante le stesse,

2 Rispettivamente articoli 30.3, 32.5, 35.5, 36.7, 40 e 43 del Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei comitati.

per la verbalizzazione e per la tenuta del Libro dei verbali. Su alcuni specifici temi, il Collegio Sindacale ha potuto avvalersi anche della consulenza di esperti esterni dallo stesso individuati.

Il Presidente del Collegio Sindacale dedica inoltre il proprio tempo alla pianificazione delle riunioni del Collegio Sindacale, alla revisione dei relativi verbali, alla redazione delle relazioni dell'organo di controllo, a scambi di corrispondenza e colloqui con il management, con i presidenti dei collegi sindacali delle controllate, con i presidenti dei comitati e con l'organismo di vigilanza, al fine di assicurare il miglior coordinamento dei lavori dell'Organo di Controllo.

In via del tutto orientativa, l'impegno medio annuale di ciascun componente del Collegio Sindacale, nel corso del triennio 2023-2025, è stimato in circa 600 ore (circa 750 ore per il Presidente del Collegio Sindacale).

**4.3.** In aggiunta a quanto sopra richiamato, nella valutazione dell'impegno richiesto al Collegio Sindacale è opportuno considerare anche i seguenti fattori:

- come noto, il Gruppo Generali è soggetto all'attività di vigilanza di IVASS e Consob. Pertanto, sia la Compagnia, sia il Collegio Sindacale sono coinvolti, per quanto di rispettiva competenza, in interlocuzioni con le Autorità di vigilanza;
- il perimetro del Gruppo è in costante evoluzione e progressivo ampliamento. Tale situazione comporta un conseguente e progressivo aumento della complessità delle attività di vigilanza attribuite all'organo di controllo nell'esercizio delle sue funzioni;
- come noto, il Collegio Sindacale, nella sua qualità di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile, è chiamato ai sensi dell'art. 16 Regolamento UE 537/2014 a predisporre la raccomandazione all'assemblea per il conferimento dell'incarico di revisione legale. Considerando che l'attuale revisore legale dei conti del Gruppo Generali terminerà il proprio incarico con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio al 31 dicembre 2029, nel prossimo triennio sarà avviata la procedura di selezione finalizzata alla nomina di un nuovo revisore per il novennio 2030-2039. È dunque prevedibile che lo svolgimento di tale procedura di selezione determinerà, con ogni probabilità, una ulteriore e non irrilevante richiesta di *effort* per il Collegio Sindacale.

## 5. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale

A fronte delle attività descritte nei paragrafi che precedono, il compenso annuo di ciascun Sindaco Effettivo, deliberato dall'Assemblea della Compagnia in data 28 aprile 2023, è pari ad euro 130 mila; il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale è pari ad euro 180 mila. Ciascun Sindaco ha poi diritto a euro 500 per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati consiliari.

Al riguardo, merita di essere segnalato che, anche in recenti analisi di mercato, è emersa una generale attenzione ai profili di non piena adeguatezza dei corrispettivi riconosciuti ai componenti dell'organo di controllo, rispetto al sempre maggior *effort* richiesto dalla disciplina vigente. In particolare, nel documento "*Report on Corporate Governance in Italy: the implementation of the Italian Corporate Governance Code*" (Assonime 6/2024) emerge che "*Statutory auditors' average pay is significantly (about 23%) lower than that of independent directors. This casts some doubt on its appropriateness, once both the relevant role and the increasing responsibilities of statutory auditors are considered.*"

In tale prospettiva, come suggerito dalle Norme di Comportamento[3], si è proceduto a svolgere un raffronto tra la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale e quella dei Consiglieri non esecutivi. A tal fine, in particolare, sono stati assunti come riferimento il compenso dei Consiglieri membri del CCR i quali, secondo la prassi della Compagnia, sono anche componenti di, almeno, un altro comitato endoconsiliare. Dall'analisi svolta è emerso che detti Consiglieri ricevono un compenso fisso sia come consiglieri che come componenti di comitato, e un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Cda e dei comitati, rispettivamente di euro 4 mila ed euro 2 mila[4].

Il tema merita un'ulteriore riflessione anche tenendo conto del Decreto Ministeriale 88/2022 che, con il comma 1 dell'art. 16, ha introdotto nuovi limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti delle imprese di maggiori dimensioni

3 Come già ricordato al precedente par. 1, le nuove Norme di Comportamento prevedono che ai fini dell'apprezzamento della congruità della remunerazione dell'organo di controllo, vengano tenuti in considerazione anche i compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi.

4 Fonte: Sezione II Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti 2025.

o complessità operativa, prevedendo, in particolare, che: "*ciascun esponente di imprese di maggiori dimensioni o complessità operativa non può assumere un numero complessivo di incarichi in imprese o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:*

*a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;*

*b) n. 4 incarichi non esecutivi*

e chiarendo, al relativo comma 2, che *"ai fini del calcolo dei limiti di cui al comma 1, si include l'incarico ricoperto nell'impresa*" [5].

Inoltre, nel caso di specie, si segnala che:

- le competenze dell'organo di controllo si sono ulteriormente ampliate in relazione all'emanazione del D. Lgs. 125/2024 e al correlato ruolo ivi previsto per il Collegio Sindacale;
- per il prossimo triennio è ragionevole prevedere una non irrilevante richiesta di *effort* in capo al Collegio Sindacale in ragione della procedura di selezione che sarà avviata per il conferimento del nuovo incarico di revisione legale per il novennio 2030-2039.

## 6. Conclusioni

In conclusione, sulla scorta dell'esperienza maturata nel corso del triennio, il Collegio Sindacale uscente formula le seguenti considerazioni.

Dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale, considerati: (i) il settore in cui opera la Compagnia, (ii) la complessità della relativa organizzazione aziendale, nonché (iii) la dimensione ed elevata articolazione del Gruppo di riferimento, si ritiene auspicabile, se non anche opportuno, che il nuovo organo di controllo si caratterizzi per competenze ed esperienze maturate su basi complementari nelle aree disciplinari rilevanti richiamate nel precedente § 3. È in particolare importante che tale mix di competenze risulti ben bilanciato e distribuito tra i diversi componenti dell'organo di controllo e sia accompagnato da una appropriata conoscenza del settore assicurativo, bancario e finanziario e dei principi e delle regole di funzionamento delle società quotate.

Dal punto di vista dell'adeguatezza della remunerazione, il Collegio, tenuto conto, (i) del confronto tra i compensi dei componenti del Collegio Sindacale e dei Consiglieri componenti del CCR (ii) dei richiami di attenzione sulla remunerazione dei sindaci provenienti da analisi di settore, (iii) della costante estensione dei compiti e dell'*effort* richiesto all'organo di controllo anche alla luce degli interventi normativi in tema di sostenibilità, nonché (iv) del prossimo avvio della procedura di selezione per il conferimento del nuovo incarico di revisione legale per il novennio 2030-2039, auspica che la Compagnia riveda la propria valutazione in merito all'adeguatezza dei compensi ("*attendance fee*") riconosciuti ai componenti del Collegio Sindacale per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

Per completezza, si riproducono qui di seguito i testi delle Norme Q.1.1. e Q.1.5., tratti dalle Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate del CNDCEC del dicembre 2024.

5 Art. 16 Decreto 88/2022.

## Norma Q.1.1. – Composizione del collegio sindacale

***Principi***
*Il numero dei componenti del collegio sindacale e il criterio di riparto tra generi sono stabiliti dalla legge e dall'atto costitutivo.*

*I sindaci devono essere scelti fra soggetti in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità stabiliti dalla legge e dallo statuto.*

***Riferimenti***
*Artt. 114, 148.d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (di seguito t.u.f); artt. 144-quinquies - 144 quinquiesdecies Regolamento Emittenti di cui alla delibera Consob 14.5.1999, n. 11971 s.m.i. (di seguito: Regolamento Emittenti); decreto del Ministro di Grazia e Giustizia, n. 162 del 30 Marzo 2000, Regolamento recante norme per la fissazione dei requisiti di professionalità e onorabilità dei membri del collegio sindacale delle società quotate da emanare in base all'art. 148, d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58:; art. 19, co. 3, d.lgs. n. 39/2010: Comitato per la Corporate Governance, Codice di Corporate e Governance, 2020, art. 2, Raccomandazione 8; Consob, Comunicazione n. 1/20 del 30 gennaio 2020; Consob, Delibera n. 21359 del 13 maggio 2020.*

***Criteri applicativi***
*Il collegio sindacale è composto da un numero di sindaci non inferiore a tre membri effettivi e due membri supplenti.*

*La composizione del collegio deve rispettare il criterio di riparto tra generi, in base al quale al genere meno rappresentato spetta almeno due quinti dei componenti effettivi del collegio sindacale. Qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unita superiore, a eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unita inferiore.*

*Limitatamente alle società neo-quotate, è previsto "per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni" che la percentuale da riservare al genere meno rappresentato sia pari ad "almeno un quinto" dei componenti.*

*Un componente effettivo e uno supplente sono eletti, con voto di lista e secondo le modalità stabilite dal Regolamento Emittenti, dai soci di minoranza che non siano collegati neppure indirettamente con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti. Lo statuto può stabilire che sia eletto più di un sindaco di minoranza, prevedendo che i posti si ripartiscano proporzionalmente secondo i criteri stabiliti dallo statuto stesso.*

*IL presidente del collegio sindacale è nominato dall'assemblea tra i componenti eletti dai soci di minoranza, se nominati.*

*I sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa (cfr. d.m. n.162/2000) e dello statuto, nonché i requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dai codici di comportamento, per le società che abbiano dichiarato di attenersi a detti codici (Norma Q.1.4).*

*<u>Requisiti di professionalità</u>*
*Almeno uno dei sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre, ovvero almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno uno dei sindaci supplenti devono essere scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori e aver esercitato l'attività di controllo dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.*

*I sindaci che non sono in possesso del predetto requisito sono scelti tra coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:*

- *attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro;*

– *attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche, strettamente attinenti all'attività dell'impresa;*

– *funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello di attività dell'impresa. Le materie e i settori di attività strettamente attinenti a quello dell'impresa sono stabiliti dallo statuto.*

*Il collegio sindacale, in quanto comitato per il controllo interno e la revisione contabile di EIP, deve essere composto da membri, nel complesso, competenti nel settore in cui opera la società sottoposta a revisione. Ciò comporta che il singolo sindaco può non possedere tali competenze all'atto della nomina, fermo restando che deve acquisirle nel corso del mandato, documentandosi, assumendo informazioni (anche presso la società) e fruendo dell'esperienza sulle peculiarità del settore maturate dai colleghi.*

*Requisiti di onorabilità*
[…]
*Ulteriori requisiti di professionalità o di onorabilità possono essere stabiliti:*
*– da leggi speciali che regolano specifici settori di attività;*
*– dallo statuto.*

**Norma Q.1.5. - Retribuzione**

***Principi***
*Il sindaco, prima di accettare la carica, valuta se la misura del compenso proposto è adeguata a remunerare la professionalità, l'esperienza e l'impegno con i quali deve svolgere l'incarico, tenendo conto del rilievo pubblicistico della funzione svolta.*

***Riferimenti***
*Art. 2402 c.c.; art. 9 d.L. 24 gennaio 2012, n. 1, Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, co. 1, legge 24 marzo 2012, n. 27; art. 29 d.m. 20 luglio 2012, n. 140; legge 4 dicembre 2017, n. 172; legge 21 aprile 2023, n. 49; Codice di Corporate Governance, 2020, art. 5, Raccomandazioni 25 e 30.*

***Criteri applicativi***
*Il compenso annuale dei sindaci, se non è stabilito nello statuto, è determinato dall'assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio. In presenza di modifica dell'attività e di evoluzioni della stessa che rendano l'impegno del sindaco non coerente e adeguato al compenso pattuito, il collegio sindacale, nel corso dell'incarico, può fornire nella propria relazione informazioni di tali evoluzioni e suggerimenti per la rivisitazione del compenso nella prima assemblea utile. In caso di significativa modifica della struttura organizzativa della società o del perimetro aziendale, con specifica e motivata delibera dell'assemblea può essere adeguato il compenso dei sindaci.*

*Tenendo conto della propria esperienza e degli esiti dell'autovalutazione, è buona prassi che il collegio uscente esprima agli azionisti, in vista del rinnovo, il proprio orientamento sui profili professionali e le competenze che integrino appropriatamente la composizione qualitativa del collegio, nonché limpegno di tempo richiesto per Lo svolgimento dell'incarico e la remunerazione appropriata ad attrarre persone di adeguato standing, senza tralasciare le previsioni di cui alla legge 21 aprile 2023, n, 49. Tale documento va pubblicato sul sito internet della società con congruo anticipo rispetto alla pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'assemblea relativa al rinnovo del collegio.*

*Al momento dell'accettazione della candidatura, il candidato sindaco valuta l'adeguatezza del compenso proposto tenendo in considerazione:*

– *l'ampiezza e la complessità dell'incarico in relazione alla natura, alla dimensione anche economica (ad esempio, al volume dei componenti positivi di reddito e delle attività), alla complessità, al settore di attività, all'assetto organizzativo, al numero e alla dimensione delle imprese incluse nel consolidamento, alla condizione e alle altre caratteristiche della società, considerando anche le esperienze straniere comparabili;*

– *l'eventuale documento elaborato del collegio sindacale uscente, valutando con attenzione l'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico, nonché le competenze professionali e l'esperienza richieste;*

– *i compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi nonché i criteri per la remunerazione alla partecipazione ai comitati interni;*

– *con riferimento al compenso del presidente del collegio sindacale, l'impegno temporale richiesto per lo svolgimento della propria funzione, nonché il compenso riconosciuto al presidente del comitato di controllo e rischi;*

– *la normativa vigente.*

generali.com